

Besluit van het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio IJsselland houdende regels omtrent het Sociaal Statuut VRIJ

Inleiding

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk thema in onze HRM visie. De maatschappij verandert snel en dit betekent dat de Veiligheidsregio en haar medewerkers mee moeten bewegen met hetgeen wat door de maatschappij gevraagd wordt. Een baan 'voor het leven' past daar niet altijd meer bij. De Veiligheidsregio streeft daarom na, dat medewerkers flexibel en duurzaam inzetbaar zijn gedurende hun hele loopbaan. Medewerkers worden uitgedaagd hun talenten optimaal te ontwikkelen en mee te bewegen in flexibele organisatievormen, waardoor zij sneller kunnen inspelen op deze maatschappelijke ontwikkelingen en veranderende eisen en taken.

Investeren in duurzame inzetbaarheid biedt daarnaast ook meer kansen op het moment dat mobiliteit en flexibiliteit noodzakelijk worden, zoals bij reorganisaties. Het uiteindelijke doel is, dat we de 'juiste mensen op de juiste plaatsen' kunnen inzetten en boventalligheid van medewerkers voorkomen kan worden. Om dit te kunnen realiseren, is het nodig aanvullende afspraken (een vangnet) te maken in de vorm van een Sociaal Statuut .

Het Sociaal Statuut Veiligheidsregio IJsselland is een regeling die ingaat op de situatie waarin sprake is van een reorganisatie zoals bedoeld in art. 25 lid 1 sub c, d en e van de Wet op de Ondernemingsraden. Het Sociaal Statuut regelt de spelregels wat een reorganisatie betekent voor medewerkers en welke stappen doorlopen moeten worden. Het vervangt het "Sociaal plan vorming Veiligheidsregio IJsselland " van 1 mei 2013 en sluit aan bij de huidige fase waarin de organisatie zich bevindt.

1 Algemeen

1.1 Definities

1. **Medewerker:** de ambtenaar die door de Veiligheidsregio is aangesteld en medewerkers met een arbeidsovereenkomst naar het burgerlijk recht, met uitzondering van medewerkers die op basis van een subsidieregeling in de additionele sfeer werkzaam zijn.
2. **Reorganisatie:** een reductie van de formatieomvang en/of een wijziging van het organogram en/of een wijziging van het takenpakket van (een deel van) de organisatie, die nadelige gevolgen heeft , of kan hebben, voor medewerkers.
3. **Diensttijd:** de tijd doorgebracht bij Veiligheidsregio IJsselland, inclusief de diensttijd bij de rechtsvoorgangers.
4. **Uitwisselbare functies:** functies die vergelijkbaar zijn wat betreft functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, niveau en beloning ('mens volgt functie').
5. **Passende functie:** een functie binnen of buiten de organisatie, waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst. Deze functie kan maximaal twee salarisschalen lager of één salarisschaal hoger gewaardeerd zijn dan de oude functie.
6. **Geschikte functie:** een functie binnen of buiten de organisatie die door de organisatie wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.
7. **Sleutelfunctie:** een functie die met instemming van de Ondernemingsraad is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de gewijzigde organisatie.
8. **Plaatsingsplan:** een overzicht, waarin vermeld staat in welk team, met welke functie en met welke arbeidsduur een medewerker geplaatst wordt en welke medewerkers boventallig verklaard worden.
9. **Boventallig verklaarde medewerker:** de medewerker die als gevolg van een reorganisatie zijn functie geheel of gedeeltelijk heeft verloren en die niet of niet volledig is geplaatst in de formatie van de gewijzigde organisatie.
10. **Functiegebonden toelage:** een toelage die verband houdt met de functie of operationele taak.
11. **Maatwerkplan:** een plan voor een individuele medewerker van wie de functie wordt gewijzigd met rechtspositionele gevolgen.

1.2 Uitgangspunt

Het uitgangspunt is bij reorganisaties het 'behoud van werk', waarbij geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. Werkgever en medewerker hebben beide de verplichting om uiterste inspanningen te plegen om ander werk te vinden. Dit kan op een functie binnen, maar ook buiten de Veiligheidsregio zijn.

Er kan geen 'behoud van werk' gegarandeerd worden in de volgende gevallen:

- indien de medewerker verwijtbaar zijn afspraken niet nakomt of verwijtbaar niet bereid is te solliciteren op een uitwisselbare of passende functie of die te aanvaarden;
- indien er boventalligheid ontstaat op sleutelfuncties;
- indien het een omvangrijke reorganisatie betreft, waar in alle redelijkheid de ontslagbescherming niet geboden kan worden.

In dit Sociaal Statuut zijn daarom, naast de afspraken uit hoofdstuk 10d van de CAR-UWO, aanvullende afspraken gemaakt op inhoud en proces. Deze aanvullende afspraken bieden medewerkers houvast en duidelijkheid bij reorganisaties

1.3 Afbakening

1. Dit Sociaal Statuut is alleen van toepassing bij reorganisaties binnen Veiligheidsregio IJsselland.
2. Medewerkers die in het kader van mobiliteit tijdelijk elders werkzaam zijn, behoren tijdens een reorganisatie bij het team waar zij formeel geplaatst zijn met als uitgangspunt de eigen functie.
3. Bij zeer ingrijpende en/of omvangrijke reorganisaties wordt in overeenstemming met het georganiseerd overleg een sociaal plan afgesproken.
4. Bij reorganisaties, die gevolgen hebben voor de vrijwillige brandweer, wordt er zoveel als mogelijk gehandeld conform dit Sociaal Statuut.
5. Dit sociaal statuut is niet van toepassing op privatiseringen of verzelfstandigingen. In dat geval wordt een afzonderlijk sociaal plan overeen gekomen.

2 Procedure afspraken

2.1 Start van een reorganisatie

Als de organisatie van plan is om een reorganisatie door te voeren, wordt in de planfase de ondernemingsraad betrokken. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de reorganisatie, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden. Deze adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.

Als de verwachting is dat de wijziging ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt, kan het zijn dat dit Sociaal Statuut niet voldoende is en er aanvullende afspraken gemaakt moeten worden in een sociaal plan. Over dit sociaal plan moet in het georganiseerd overleg overeenstemming worden bereikt.

Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo snel mogelijk meegedeeld aan het georganiseerd overleg, de ondernemingsraad en de betrokken medewerkers. Dit besluit bevat tevens de volgende onderdelen:

1. Plan van aanpak, waarin de aanleiding van de reorganisatie, planning en communicatie beschreven staat;
2. Functie- en formatieplan, waarin beschreven staat welke functies en formatie gewijzigd worden en welke medewerkers daar onder vallen.

2.2 Voorkeursvolgorde bij plaatsing

1. Als er sprake is van een uitwisselbare functie, worden medewerkers geplaatst volgens het uitgangspunt 'mens volgt functie'.
2. Als er sprake is van vermindering van de formatie (inkrimping), dan worden medewerkers geplaatst volgens het afspiegelingsbeginsel binnen de groep uitwisselbare functies conform artikel 11 van de Ontslagregeling. Het afspiegelingsbeginsel zorgt er voor dat de leeftijdsopbouw binnen een functiegroep voor en na de reorganisatie zo veel mogelijk gelijk blijft.
3. Na afronding van de reorganisatie wordt de plaatsingsvolgorde als bedoeld in lid 2 van dit artikel, in het geval dat er na verloop van tijd een vacature ontstaat in een uitwisselbare functie, ook toegepast op de groep van boventallige medewerkers.
4. Indien medewerkers niet geplaatst kunnen worden op een uitwisselbare functie, dan volgt plaatsing op een passende functie. Als er meer medewerkers zijn dan formatie en bij gelijke geschiktheid, geldt de plaatsingsvolgorde als bedoeld in lid 2 van dit artikel.
5. Indien medewerkers niet geplaatst kunnen worden op een passende functie, dan wordt een medewerker geplaatst op een geschikte functie als die beschikbaar is. Als er meer medewerkers zijn dan formatie en bij gelijke geschiktheid, geldt de plaatsingsvolgorde als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

2.3 Sleutelfuncties

Indien er sprake is van een sleutelfunctie, vindt de plaatsing daarvan plaats vóór het plaatsingsproces van de overige functies. Sleutelfuncties worden ingevuld op basis van de W&S procedure Veiligheidsregio IJsselland. Een assessment kan onderdeel uitmaken van de selectieprocedure.

2.4 Belangstellingsregistratie

Om de 'juiste mensen op de juiste plaatsen' te bevorderen, worden medewerkers die betrokken zijn bij de reorganisatie in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken in de gewijzigde organisatie, onder vermelding van hun motivatie voor deze drie functies. De getoonde belangstelling wordt meegewogen bij de plaatsing, maar er kunnen geen rechten aan ontleend worden.

2.5 Voorlopig plaatsingsplan

Het voorlopig plaatsingsplan wordt voorbereid door het managementteam. Daarbij wordt zorgvuldig gekeken naar de inhoud/taken van de oude en nieuwe functies en talenten van de medewerkers die betrokken zijn bij de reorganisatie. Daarbij worden tevens de meest recente gespreksverslagen, loopbaaninformatie en belangstellingsregistratie mee gewogen.

2.6 Plaatsingsadviescommissie

1. De Plaatsingsadviescommissie heeft als taak om advies uit te brengen over het voorlopig plaatsingsplan aan het dagelijks bestuur.
2. Deze Plaatsingsadviescommissie bestaat uit de volgende drie leden:
 - een vertegenwoordiger namens de werkgever, aan te wijzen door het dagelijks bestuur;
 - een vertegenwoordiger namens de werknemers, aan te wijzen door de gezamenlijke vakorganisaties;
 - een, door beide vertegenwoordigers, aangewezen externe voorzitter.Het team HRM levert een ambtelijk secretaris, behalve bij een reorganisatie van het eigen team. Dan zorgt de organisatie voor een geschikte vervanger.
3. Om een gefundeerd advies te kunnen geven ontvangt de commissie in ieder geval de volgende informatie:
 - dit Sociaal Statuut;
 - het functie- en formatieplan 'was-wordt';
 - de belangstellingsregistratie;
 - het voorlopig plaatsingsplan.
4. De Plaatsingsadviescommissie kan de medewerker uitnodigen voor een gesprek als zij meer informatie nodig heeft om tot een goed advies te komen.
5. De medewerker kan ook zelf een verzoek doen voor een gesprek met de Plaatsingsadviescommissie.

2.7 Voorgenomen plaatsing

1. Na zorgvuldige afweging van het advies van de Plaatsingsadviescommissie, stelt het dagelijks bestuur het voorlopig plaatsingsplan vast.
2. Na dit besluit ontvangen de betrokken medewerkers een voornemen tot plaatsing in de gewijzigde organisatie. Dit plaatsingsbesluit bevat de volgende informatie:
 - de plaats van de medewerker in de gewijzigde organisatie;
 - de datum van plaatsing;
 - de functie die de medewerker gaat vervullen;
 - de functiewaardering;
 - eventuele garantie of toelagen die voor de medewerker van toepassing zijn.
3. Onderdeel van dit voornemen tot plaatsing is ook een goede onderbouwing van de voorgenomen plaatsing en, indien van toepassing, alle afspraken die gemaakt zijn om de medewerker in staat te stellen de nieuwe functie goed te kunnen vervullen, evenals de consequenties wanneer die afspraken niet worden gehaald of nagekomen.
4. Als blijkt dat een medewerker niet geplaatst kan worden, dan ontvangt de medewerker een voornemen tot (geheel of gedeeltelijke) boventallig verklaring.
5. Medewerkers kunnen hun zienswijze op het voornemen uiten. Deze zienswijze wordt in behandeling genomen door het managementteam.

2.8 Definitief plaatsingsbesluit

1. Na afweging van de mogelijk ingediende zienswijzen stelt het dagelijks bestuur het plaatsingsplan definitief vast.
2. Medewerkers ontvangen een definitief besluit tot plaatsing of (geheel of gedeeltelijke) boventallig verklaring. Als er sprake is van een zienswijze of afwijking van de voorgenomen plaatsing, wordt dit zorgvuldig onderbouwd in het besluit.

3. Het definitief plaatsingsbesluit is vatbaar voor bezwaar en beroep. Een bezwaar wordt in behandeling genomen door de bestaande bezwaaradviescommissie.

3 Boventallig verklaarde medewerkers

1. Medewerkers die (geheel of gedeeltelijk) boventallig zijn verklaard, krijgen een 'Van werk naar werk'-traject (VWNW-traject), zoals beschreven in h.10d van de CAR-UWO. Dit traject start op het moment dat de medewerker feitelijk boventallig wordt.
2. Medewerkers met een aanstelling korter dan twee jaar bij Veiligheidsregio IJsselland en die boventallig verklaard zijn, hebben in beginsel geen recht op een VWNW-traject conform artikel 10d:11 van de CAR-UWO. Met deze medewerkers worden, afhankelijk van de duur van hun aanstelling, individuele afspraken gemaakt over bijvoorbeeld scholing, loopbaanadvies en sollicitatietrainingen.
3. Als tijdens het VWNW-traject een vacature ontstaat in een uitwisselbare, passende of geschikte functie (intern of extern), wordt deze vacature aan de boventallig verklaarde medewerker aangeboden conform de W&S regeling. Indien het een vaste functie betreft, gaat deze functie voor op de eventuele tijdelijke andere functie die de boventallige medewerker op dat moment uitvoert. Bij weigering tot plaatsing of aanvaarding van de aangeboden uitwisselbare of passende functie wordt artikel 10d:19 van de CAR-UWO toegepast.
4. De verlenging van het VWNW-traject als bedoeld in artikel 10d:22 CAR-UWO, wordt ruimhartig toegepast indien verlenging de kansen op een passende of geschikte functie binnen de termijn van verlenging wezenlijk vergroot of verbetert. De paritaire commissie als bedoeld in artikel 10d:24 CAR-UWO brengt advies uit aan het dagelijks bestuur of verlenging aan de orde kan zijn.

4 Garanties en toelagen

4.1 Salarisgarantie

1. Medewerkers die geplaatst worden op een functie met een lagere functieschaal, worden ingepast in deze functieschaal. Het verschil tussen het oude en nieuwe salaris, op het moment van plaatsing, wordt toegekend in de vorm van een garantietoelage conform artikel 3:15 van de CAR-UWO en 3:15:0:1 van de arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio IJsselland.
2. Er is tevens garantie op het salarisperspectief, in het geval dat de medewerker nog niet het maximum bereikt had in de oude functieschaal. De garantie op het salarisperspectief komt te vervallen als het functioneren van de medewerker in de functie waarin hij is herplaatst, als onvoldoende wordt beoordeeld. Dit moet blijken uit gespreksverslagen en een vastgestelde beoordeling.
3. Als de medewerker voor de reorganisatie al garanties (in geld of vakantie-uren) had, blijven deze van toepassing onder de oude voorwaarden. Hiervan kan afgeweken worden, indien er, in overleg, afwijkende maatwerkafspraken gemaakt worden.
4. Met de medewerker, als bedoeld in het eerste lid, worden afspraken gemaakt ten aanzien van passende werkzaamheden, klussen of projecten, intern of extern, die recht doen aan het oude functieniveau van de medewerker en de medewerker in staat stelt zich te blijven ontwikkelen. Leidinggevende en medewerker zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het maken van afspraken hierover, mede afhankelijk van de beschikbaarheid van werk. Het uiteindelijke doel is dat de medewerker op het oude functieniveau terug kan keren, indien zich vacatures voordoen.
5. De medewerker heeft de verplichting om een aangeboden functie, met een hogere functiewaardering en waarvan Veiligheidsregio IJsselland beoordeeld heeft dat de medewerker voldoende geschikt is (of op korte termijn geschikt te maken), te accepteren. In het geval de medewerker de functie weigert te accepteren, vervalt de gehele garantietoelage direct.

4.2 Afbouw functiegebonden toelage

Als er door de plaatsing financieel nadeel ontstaat door het vervallen of verminderen van functiegebonden toelagen, dan ontvangt de medewerker een afbouwtoelage conform artikel 3:16 CAR-UWO.

5 Maatwerkafspraken

Het doel is om zoveel mogelijk medewerkers goed te kunnen (her)plaatsen binnen of buiten de organisatie. Naast alle bestaande instrumenten en maatregelen die genoemd staan in artikel 10d:16 van de CAR-UWO om dit te kunnen realiseren (zoals bijvoorbeeld opleidingen, assessments, loopbaangesprekken) kunnen ook maatwerkafspraken met medewerkers gemaakt worden, bijvoorbeeld om financiële risico's of nadelen te verzachten en daardoor de loopbaanstap te stimuleren. Deze afspraken worden gemaakt in onderling overleg, waarbij de medewerker juridisch advies aangeboden wordt (maximaal ter hoogte van €1250 inclusief BTW). Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld:

1. Ontheffing van de terugbetalingsverplichting op grond van studiefaciliteiten en/of betaald ouderschapsverlof;

2. Een tegemoetkoming in de verhuiskosten als de medewerker voor zijn nieuwe functie moet verhuizen en de nieuwe werkgever geen of een beperkte verhuiskostenvergoeding geeft. De tegemoetkoming is maximaal gelijk aan de vergoeding die van toepassing is uit hoofdstuk 18 van de CAR-UWO.
3. Om de overgang naar een andere werkgever met een lager salaris makkelijker te maken, kan een loonsuppletie worden gegeven tot maximaal het niveau van het oude salaris en salaristoelagen naar rato van de arbeidsduur. De loonsuppletie geldt voor maximaal twee jaar.
4. Deze loonsuppletie voor maximaal twee jaar kan ook voor medewerkers gelden, die vrijwillig kiezen voor plaatsing (na W&S of belangstellingsregistratie) binnen de organisatie op een functie met een lagere functieschaal. Dit kan alleen als dit bijdraagt aan de vermindering van de boventalligheid.
5. Als een medewerker die, binnen een jaar na boventallig verklaard te zijn, zelf ontslag neemt (niet zijnde een externe detachering of naar aanleiding van een outplacementtraject), kan een ontslagvergoeding van maximaal 12 maanden van het bruto salaris en salaristoelagen worden toegekend. Hierbij geldt een maximum van €75.000 bruto naar rato van omvang dienstverband. Deze ontslagvergoeding kan ook toegekend worden om bijvoorbeeld een eigen bedrijf op te starten.
6. Een medewerker, die niet boventallig verklaard is, kan zijn plaats opgeven en ter beschikking stellen aan een boventallig verklaarde medewerker. De eerder genoemde maatwerkafspraken kunnen dan ook gemaakt worden met de medewerker die zijn plaats opgeeft.
7. Met medewerkers, die 10 jaar of minder voor hun AOW-leeftijd zitten, kunnen aanvullende afspraken gemaakt worden, bijvoorbeeld over aanvulling van inkomen en/of pensioenopbouw bij vermindering van arbeidsduur. Deze aanvullende afspraken of vermindering van de arbeidsduur moeten wel bijdragen aan de vermindering van de boventalligheid binnen de functiegroep van de medewerker.

Aan bovengenoemde voorbeelden kunnen geen rechten ontleend worden. In voorkomende gevallen wordt in overleg bekeken welke afspraken passend zijn.

6 Paritaire commissie

1. De paritaire commissie, zoals bedoeld in artikel 10d:24 van de CAR-UWO, ziet toe op de uitvoering van dit Sociaal Statuut en de VWNW-trajecten.
2. Het dagelijks bestuur en de medewerker kunnen een geschil voorleggen aan de paritaire commissie over de toepassing van het Sociaal Statuut.
3. De paritaire commissie geeft een zwaarwegend advies over het geschil aan het dagelijks bestuur.

7 Hardheidsclausule

1. In die gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, zal dagelijks bestuur maatregelen treffen in de geest van het Sociaal Statuut. Het dagelijks bestuur voert hierover overleg met de paritaire commissie.
2. In die gevallen waarin het Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerker, zal het dagelijks bestuur in gunstige zin voor de medewerker van het Sociaal Statuut afwijken.

8 Looptijd

Dit Sociaal Statuut treedt in werking op de dag na bekendmaking en heeft maximaal een looptijd van drie jaar, dan wel eerder tot het moment dat de WNRA voor de Veiligheidsregio's wordt ingevoerd. Indien na de periode van drie jaar nog geen nieuw Sociaal statuut is afgesproken, blijft dit Sociaal Statuut van toepassing.

Gelijktijdig met de bekrachtiging van dit Sociaal Statuut, wordt het Sociaal plan vorming Veiligheidsregio IJsselland ingetrokken. De individuele afspraken, die gemaakt zijn als gevolg van de regionalisering in 2014, blijven van toepassing onder de toen geldende voorwaarden, tenzij er individueel of collectief andere afspraken gemaakt worden. In die situaties, waar het Sociaal plan vorming Veiligheidsregio IJsselland geen expliciete afspraken over gemaakt heeft, kunnen de spelregels uit dit Sociaal Statuut toegepast worden.