

Doorlopend Sociaal Statuut Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland

Het Dagelijks Bestuur van Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;

gelet op:

- de Gemeenschappelijke regeling van Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2024
- de instemming van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR)
- de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) Veiligheidsregio's, met name de hoofdstukken 3, 8, 10d, 12, 14 en 15

gezien de schriftelijk bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 26 augustus 2025

besluit:

1. vast te stellen het "Doorlopend Sociaal Statuut Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland"

Inleiding

Het werk en de omstandigheden waarin wordt gewerkt, veranderen continu. Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (VNOG) wil echter formele organisatieveranderingen tot een minimum beperken. Als het toch nodig blijkt de organisatie (structureel) aan te passen, hanteren we bij voorkeur het principe van organisch veranderen: werkenderwijs in nauwe samenwerking met de medewerkers met actieve betrokkenheid van de Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg veranderingen 'vanzelf' laten ontstaan en laten groeien met de daarbij horende rechtspositionele waarborgen voor de medewerkers. Organisationsveranderingen worden hiermee geleidelijk(er) doorgevoerd, zijn veelal minder ingrijpend voor de medewerkers en de werkprocessen, terwijl de besluitvorming juist aanzienlijk sneller plaats kan vinden. Bovendien biedt werken volgens het principe van organisch verandering ontwikkelkansen voor medewerkers.

Organisch veranderen kan alleen plaatsvinden als de organisatieverandering op voorhand niet leidt tot de aanwijzing van boventallige medewerkers.

Hoofdstuk 3 van dit Sociaal Statuut bevat de uitwerking van de uitgangspunten van organisch veranderen. Voor organisatieveranderingen die zich niet lenen voor het principe van organisch veranderen gelden de bepalingen van hoofdstuk 4 e.v. van het Sociaal Statuut. Hierin zijn de verschillende formele fasen van een klassieke organisatiewijziging uitgewerkt. Bij deze organisatieveranderingen zal de werkgever zich maximaal inspannen om boventalligheid dan wel gedwongen ontslag van medewerkers te voorkomen. een belangrijk uitgangspunt. Gedurende het organisch veranderproces kan in incidentele gevallen op basis van een maatwerkafpraak tussen werkgever en medewerker een beroep gedaan worden op de bepalingen van hoofdstuk 4 e.v. van het Sociaal Statuut.

Met de Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg (samen: medezeggenschap) wordt aan de voorkant van een organisatiewijziging overleg gevoerd over de vraag of organisch veranderen van toepassing is of dat overgegaan wordt tot toepassing van hoofdstuk 4 e.v. van het Sociaal Statuut. Ook kan in overleg met het Georganiseerd Overleg gedurende een organische verandering besloten worden alsnog over te gaan tot toepassing van hoofdstuk 4 e.v. van dit Sociaal Statuut als in de praktijk blijkt dat het organisch veranderingsproces toch leidt tot belangrijke wijzigingen met nadelige gevolgen voor medewerkers (zoals de aanwijzing van boventallige medewerkers terwijl deze uitkomst vooraf niet was voorzien). Eventuele wijzigingen die op grond van het organisch veranderen al zijn doorgevoerd, worden op dat moment opnieuw bekeken.

Inhoudsopgave

pagina

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen 4

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen 9

Hoofdstuk 3 Organisatiewijziging via het principe van organisch veranderen 11

Hoofdstuk 4 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatiewijziging 13

Hoofdstuk 5 Overige organisatiewijzigingen 17

Hoofdstuk 6 Aanvullend Beleid bij VWNW-traject 18

Hoofdstuk 7 Herplaatsingsprocedure 21

Hoofdstuk 8 Privatisering en taakoverheveling 23

Hoofdstuk 9 Slotbepalingen 25

Toelichting 26

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder

- a. Belangstellingsregistratie Het onderzoeken en vastleggen van door medewerkers op gestandaardiseerde wijze kenbaar gemaakte voorkeuren voor het vervullen van functies in de nieuwe organisatie
- b. Boventalligheid De situatie dat een medewerker wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie
- c. CAR-UWO Veiligheidsregio's De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en de Uitwerkingsovereenkomsten van Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland inclusief de lokale regelingen
- d. Aanvullend beleid Het streven om de personele gevolgen van de organisatiewijziging zoveel mogelijk op te vangen via in-, door- en uitstroom bevorderende maatregelen
- e. Functie Het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1, CAR-UWO Veiligheidsregio's
- f. Georganiseerd Overleg De commissie voor Georganiseerd Overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR-UWO Veiligheidsregio's
- g. Geschikte functie Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker na onderling overleg en aanbidding van de functie bereid is te vervullen. Een geschikte functie is doorgaans maximaal twee salarisschalen lager dan de oude functie
- h. Gewijzigde functie Een functie waarvan de taken door de organisatiewijziging tenminste voor 30% zijn gewijzigd, zodanig dat voor de vervulling ervan andere functie-eisen worden gesteld
- i. Herplaatsen Het na een reorganisatie plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie
- j. Medewerker De ambtenaar in de zin van de CAR, dan wel degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten (met uitzondering van de ambtenaar zoals genoemd in artikel 19.1 van de CAR)
- k. Medezeggenschap Het collectief van zowel Ondernemingsraad als het Georganiseerd Overleg. Daar waar het geen formele bevoegdheden op grond van de WOR (Wet op de Ondernemingsraden) betreft, worden beide medezeggenschapsorganen bedoeld
- l. Ondernemingsraad De ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de Ondernemingsraden
- m. Ongewijzigde functie Een functie die voor tenminste 70% gelijk is aan de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde
- n. Organizatiewijziging Een ingrijpende inkrimping of wijziging van de taken van Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (of een onderdeel daarvan) of een wijziging van de laatste vastgestelde organisatiestructuur van Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt
- o. Organisch veranderen Een - in nauwe samenwerking met de medewerkers en met actieve betrokkenheid van de medezeggenschap - geleidelijk veranderproces met betrekking tot taken of organisatiestructuur (dat op hoofdlijnen in een plan van aanpak is beschreven), waarbij het einddoel is vastgesteld.
- p. Passende functie Een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met de persoonlijke omstandigheden, opleiding, ervaring en vaardigheden en vooruitzichten kan vervullen. Onder persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten wordt verstaan: gezondheid, opleiding, scholing en salarispositie. Een passende functie is doorgaans ingeschaald in dezelfde salarisschaal als de oude functie, maar kan ook in een hogere of maximaal één lagere salarisschaal zijn ingeschaald dan de oude functie
- q. Personele gevolgen Gevolgen voor de functie of rechtspositie van de betrokken medewerkers
- r. Plaatsingscommissie Een externe commissie die belast is met de plaatsing van de medewerkers na een organisatiewijziging
- s. Privatisering organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke partij)
- t. Publiekrechtelijke taakoverheveling Organizatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan
- u. Salaris Maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.
- v. Salarisperspectief De opeenvolgende salarisperiodieken van de salarisschaal waarin de medewerker wordt betaald tot en met het hoogste bedrag van deze salarisschaal en ook de salarisperiodieken van de aan de functie van de betrokken medewerker verbonden functionele salarisschaal

- w. Sleutelfuncties Alle leidinggevende functies binnen de organisatie en een functie die met instemming van de OR is aangewezen als zijnde een unieke functie voor de organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld
- x. Sociaal Plan Nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit Sociaal Statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging
- y. Toelage De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd gebaseerd op hoofdstuk 3 van de CAR-UWO van Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland
- z. Uitwisselbare functies Een groep van functies met verschillende werknamen die volgens de definitie in artikel 13 van de Ontslagregeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid qua inhoud, kennis, vaardigheden, vereiste competenties, aard (tijdelijk/structureel), functieniveau en beloning, als dezelfde functie moeten worden beschouwd

aa VWNW-contract Het contract zoals bedoeld in artikel 10d:16 van de CAR-UWO Veiligheidsregio's
bb VWNW-commissie De commissie als bedoeld in artikel 10d:24 van de CAR-UWO Veiligheidsregio's
cc VWNW-kandidaat De medewerker die boventallig is verklaard als bedoeld in hoofdstuk 10d CAR-UWO Veiligheidsregio's en aanspraak maakt op een VWNW-contract
dd VWNW-onderzoek Het onderzoek zoals bedoeld in artikel 10d:15 van de CAR UWO Veiligheidsregio's
ee VWNW-traject Van werk naar werk traject. Een periode vanaf het moment van boventallig verklaring waarbij de werkgever en de medewerker zich actief inspannen om de medewerker te plaatsen op een passende of geschikte functie, of om de medewerker op een functie buiten de werkgever te plaatsen
ff Werkgever Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland

Artikel 1:2 Werkingssfeer

1. Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland die leiden tot een duurzame verandering in de organisatiestructuur met belangrijke personele gevolgen en heeft als doel de uitgangspunten, procedures en rechtspositionele waarborgen vast te leggen die nodig zijn om de personele gevolgen van een verandering van de organisatie op een zorgvuldige wijze te regelen. Onder belangrijke personele gevolgen vallen: gevolgen voor de inhoud van het werk, voor arbeidsvoorwaarden of voor de (directe) aansturing.
2. Onderdelen van dit Sociaal Statuut - met name de in hoofdstuk 6 opgenomen en in de toelichting bij hoofdstuk 6 nader geduide mobiliteit bevorderende maatregelen - in een vroegtijdig stadium proactief worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen om boventalligheid dan wel gedwongen ontslag te voorkomen.
3. In het Georganiseerd Overleg vindt afstemming plaats over de vraag of, er sprake is van een organisatiewijziging waarop dit Sociaal Statuut van toepassing is.

Artikel 1:3 Domeinbepaling

Het aan een organisatiewijziging ten grondslag liggende besluit bevat een domeinbepaling waardoor duidelijk is op welke onderdelen van de organisatie de organisatiewijziging betrekking heeft. Een domeinbepaling maakt duidelijk welke onderdelen van de organisatie gevolgen ondervinden van de organisatiewijziging. Dit is nodig voor de eventuele toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Artikel 1:4 Afspiegelingsbeginsel

In het geval waarin het aantal te plaatsen medewerkers het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig de geldende bepalingen in artikel 11 van de Ontslagregeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en artikel 2.6 en 2.7. van de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen april 2023 (UWV).

Artikel 1:5 Sleutelfuncties

In de nieuwe organisatie worden sleutelfuncties ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig nader te benoemen geschiktheidscriteria of competenties volgens de reguliere werving en selectieregeling. Zowel VNOG als de medewerkers hebben er belang bij hebben dat sleutelfuncties na een organisatiewijziging (zoals bijv. leidinggevend en of bepaalde staffuncties) op een kwalitatief goed niveau worden ingevuld. Deze sleutelfuncties worden ingevuld op basis van vooraf vastgestelde en geobjectiverde geschiktheidseisen. Deze kunnen bijvoorbeeld in een sollicitatie- of assessmentprocedure worden getoetst.

Artikel 1:6 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

Het Dagelijks Bestuur is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie.

Artikel 1:7 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten over individuele medewerkers

De directeur is door het Dagelijks Bestuur gemandateerd (zie Mandaatregeling VNOG) tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van medewerkers, tenzij bij of op grond van wet of een bestuurlijk besluit anders is bepaald.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en de wenselijkheid van een organisatie-wijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken medewerkers hier in een vroeg stadium van op de hoogte gebracht.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De medewerkers en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de medezeggenschap.

Artikel 2:2 Extern advies

Als de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, volgens artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt in het Georganiseerd Overleg overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Als het Georganiseerd Overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken gemaakt moeten worden, wordt door de werkgever een Sociaal Plan opgesteld. Over dit Sociaal Plan moet in het Georganiseerd Overleg overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van het Georganiseerd Overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen, dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, volgens artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.
2. De 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.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Artikel 2:5 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Zowel de ondernemingsraad (OR) als het Georganiseerd Overleg (GO) hebben een rol in het proces van organisatiewijziging. De OR heeft op grond van de Wet op de Ondernemingsraden adviesrecht ten aanzien van organisatieveranderingen en de personele gevolgen daarvan. Met het GO wordt op grond van de CARUWO Veiligheidsregio's van VNOG overleg gevoerd over de gevolgen van de organisatiewijziging voor de werkgelegenheid en de rechtspositie van medewer-

- kers. De OR en het GO stemmen hun bevoegdheden met elkaar af. Bij de vraag of een wijziging van de organisatie via het principe van organisch veranderen kan plaatsvinden, is het GO aan zet, maar stelt het de OR in de gelegenheid haar standpunt hierover aan het GO kenbaar te maken.
2. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het Georganiseerd Overleg, de Ondernemingsraad en de betrokken medewerkers. Daarbij wordt ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
 3. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, volgens artikel 25, zesde lid, van de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2.6 Toepassing afspiegelingsbeginsel

Bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel zal de systematiek van artikel 11 van de ontslagregeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het uitgangspunt zijn. Deze is ook nader beschreven in de artikelen 2.6 en 2.7 van de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen april 2023 (UWV).

Hoofdstuk 3 Organisatiewijziging via het principe van organisch veranderen

Artikel 3:1 Betrokkenheid medewerkers en medezeggenschap

1. Brede communicatie met de medewerkers en medezeggenschap is essentieel bij organisch veranderen.
2. Medewerkers en medezeggenschap worden actief betrokken bij doel en richting van de organische verandering, actief op de hoogte gehouden van de voortgang en gedurende alle fasen gestimuleerd om hun inbreng te leveren.
3. De medezeggenschap wordt bij elke stap uitgenodigd om mee te praten of om zich te laten informeren.

Artikel 3:2 Plan van aanpak

1. De directeur stelt met actieve betrokkenheid van de medewerkers en de ondernemingsraad een plan van aanpak op.
2. Het plan van aanpak geeft inzicht in:
 - a. doel en richting van de organische verandering;
 - b. welke organisatieonderdelen het betreft;
 - c. de planning van de organische verandering, waaronder tenminste de aanvang en duur van de periode waarin het traject van organisch veranderen gaat plaatsvinden;
 - d. de wijze waarop de communicatie met en betrokkenheid van medewerkers en ondernemingsraad wordt vormgegeven;
 - e. de wijze waarop tussentijdse evaluatie en bijsturing wordt vormgegeven;
 - f. op basis van welke aspecten aan het einde van de proeffase geëvalueerd wordt of het traject van organisch veranderen geslaagd is.

Artikel 3:3 Adviesaanvraag ondernemingsraad

1. Voordat gestart wordt met de stappen in de organische verandering volgens het Plan van aanpak, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het plan van aanpak als bedoeld in artikel 3:2, en op basis van artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
2. Voorafgaand aan het besluit vindt minimaal één verkennend gesprek plaats tussen ondernemingsraad en bestuurder met als doel mogelijke verschillen te overbruggen.
3. De directeur informeert de betrokken medewerkers en het Georganiseerd Overleg over het advies van de ondernemingsraad.
4. Artikel 2.5. is onverminderd van toepassing.

Artikel 3:4 Tussentijds besluit tot toepassing van hoofdstuk 4

Als daartoe aanleiding bestaat, kan op ieder moment in overleg met de medezeggenschap besloten worden alsnog over te gaan tot toepassing van hoofdstuk 4 van het Sociaal Statuut.

Artikel 3:5 Evaluatie

Na een periode van een jaar na de start van het organisch veranderproces wordt het (tussen)resultaat van het veranderingsproces met de betrokken medewerkers en de ondernemingsraad geëvalueerd overeenkomstig hetgeen hierover is opgenomen in het plan van aanpak. Wanneer het organisch veranderproces nog niet is afgerond worden afspraken gemaakt tussen directeur en medezeggenschap over een einddatum van het organisch veranderproces en wordt een definitieve (eind-)evaluatie gepland en uitgevoerd. Hierbij kan naar behoefte een externe partij worden ingeschakeld. Hierbij is artikel 2.2 (Extern advies) onverminderd van kracht.

Artikel 3:6 Adviesaanvraag ondernemingsraad

Bij een positieve evaluatie wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd alvorens de veranderingen voor zover van toepassing - worden geformaliseerd in bijvoorbeeld werkprocessen, inrichting van de organisatie en functies.

Hoofdstuk 4 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatiewijziging

Artikel 4:1 Werkingssfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op een interne organisatiewijziging, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen of een organisatiewijziging volgens het principe organisch veranderen. Bij een reorganisatie geldt ten aanzien van de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie het uitgangspunt "mens volgt werk". Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat medewerkers voor zover mogelijk worden geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare functie.

Artikel 4:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

1. Wanneer een medewerker door een organisatiewijziging boventallig wordt verklaard, geldt vanaf de datum van boventallig verklaren een werkgarantie van drie jaar met de daarbij behorende wederzijdse verplichtingen zoals die in dit Sociaal Statuut zijn neergelegd.
2. Gedurende deze periode van drie jaar zullen er geen gedwongen ontslagen vallen, onverminderd het bepaalde in artikel 4.11 (Verplichtingen medewerker) van dit Sociaal Statuut.

Artikel 4:3 Vaststellen boventalligheid bij een organisatiewijziging

1. Van boventalligheid is sprake als binnen het te reorganiseren onderdeel, meer medewerkers een uitwisselbare functie vervullen en het totale aantal van die functies zodanig wordt verminderd dat onvoldoende van die functies voor de betrokken medewerkers resteren.
2. De boventalligheid wordt door het dagelijks bestuur vastgesteld per leeftijdsgroep binnen de categorie uitwisselbare functies. Hierbij wordt het eerst als boventallig aangewezen de ambtenaar die het geringste aantal jaren medewerker is als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP.
3. De leeftijdsgroepen, bedoeld in het tweede lid, omvatten de leeftijd van 15 tot en met 24 jaar, 25 tot en met 34 jaar, 35 tot en met 44 jaar, 45 tot en met 54 jaar en 55 jaar en ouder.
4. Om te bepalen tot welke leeftijdsgroep een medewerker behoort, stelt het dagelijks bestuur een peildatum vast.
5. Medewerkers van wie de aanstelling binnen 26 weken na de peildatum eindigt blijven buiten beschouwing bij het vaststellen van boventalligheid.
6. Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd – korter dan twee jaar- die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het VWNW-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

Artikel 4:4 VWNW-kandidaten afkomstig uit dezelfde functie

1. Alle medewerkers, van wie taken vervallen, zijn potentieel VWNW-kandidaat voor zover het wegvallen van die taken leidt tot inkrimping van het voor de betreffende functie benodigde aantal fte's.
2. Als VNOG in overleg met één of meer van de in het eerste lid genoemde VWNW-kandidaten overeenstemming heeft bereikt, waardoor de gewenste inkrimping van formatie is bereikt, dan zijn de overige medewerkers van de betreffende functie geen VWNW-kandidaat meer. Voor zover er geen overeenstemming zoals bedoeld in het tweede lid is bereikt, zal, bij herplaatsing in een

passende functie van medewerkers genoemd in het eerste lid het afspiegelingsbeginsel toegepast worden.

3. In afwijking van artikel 4.3, lid 3, kan de werkgever, gebruik makend van haar discretionaire bevoegdheid, medewerkers aanwijzen die over dusdanige kennis en kwaliteiten beschikken dat zij niet als VWNW-kandidaat worden aangemerkt. De werkgever maakt van deze mogelijkheid alleen in uitzonderingssituaties gebruik.

Artikel 4:5 Belangstellingsregistratie

1. Met elke VWNW-kandidaat vindt binnen een maand nadat deze als VWNW-kandidaat is aangemerkt, op initiatief van de werkgever, een gesprek plaats ten behoeve van de belangstellingsregistratie. In dit gesprek wordt geïnventariseerd welke voorkeuren er bij de medewerker leven zoals herplaatsing in een passende of geschikte functie, outplacement of vrijwillige beëindiging van het dienstverband.
2. De belangstellingsregistratie wordt zoveel mogelijk gedocumenteerd in het digitaal personeelsdossier. Hierin worden ten minste opgenomen:
 - a. een overzicht van de functies die de medewerker in het verleden heeft bekleed;
 - b. een overzicht van de capaciteiten, scholing en ervaring van de medewerker;
 - c. een inventarisatie van de wensen van de herplaatsingskandidaat;
 - d. overige relevante gegevens;
 - e. de VWNW-inspanningen die voor de medewerker zullen worden, respectievelijk zijn gepleegd;
 - f. de VWNW-inspanningen die door de VWNW-kandidaat zullen worden, respectievelijk zijn gepleegd;
 - g. alle overige informatie die van belang is voor het beoordelen van de wederzijdse VWNW-inspanningen;
 - h. de VWNW-inspanningen die door de werkgever zijn ondernomen.

Artikel 4:6 VWNW-contract

Op basis van de belangstellingsregistratie wordt met de VWNW-kandidaat een VWNW-contract opgesteld volgens artikel 10d:16 CAR UWO Veiligheidsregio's.

Artikel 4:7 Uitgangspunten herplaatsing

1. Er is pas sprake van een herplaatsing als een medewerker boventallig is geworden. Van boventalligheid is sprake als:
 - a. een medewerker van wie de functie is opgeheven of
 - b. die bovenformatief is.

En aan wie schriftelijk is meegedeeld dat de medewerker niet direct is geplaatst op een functie in de nieuwe organisatie.

2. Bij herplaatsing wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
 - a. de beschikbaarheid van een functie;
 - b. de voorkeur van de medewerker voor bepaalde functies;
 - c. de geschiktheid van de medewerker voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
 - d. het afspiegelingsbeginsel zoals deze is beschreven in artikel 1:4 van dit Sociaal Statuut;
 - e. de diensttijd van de medewerker bij VNOG en haar rechtsvoorgangers, waarbij geldt dat degene met de langste diensttijd voorrang heeft bij herplaatsing (het anciënniteitsbeginsel).
3. Op grond van de aanstelling in algemene dienst zijn medewerkers in voorkomende gevallen verplicht een andere, passende, functie bij VNOG te aanvaarden.

Artikel 4:8 Openstellen vacatures

De werkgever geeft een vacature binnen VNOG niet voor interne of externe werving vrij voordat vaststaat dat op de functie geen VWNW-kandidaat kan worden geplaatst.

Artikel 4:9 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de medewerkers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
 - a. de medewerker wordt op een ongewijzigde functie geplaatst;
 - b. de medewerker wordt geplaatst op een passende functie binnen de organisatie;

- c. de medewerker wordt geplaatst op een geschikte functie binnen de organisatie.
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder b) en c) worden genomen met inachtneming lid 1 van artikel 4:7 en van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 7.

Artikel 4:10 Geen passende of geschikte functie

1. Wanneer de werkgever er niet in slaagt om de medewerker een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de organisatie, zal de werkgever een besluit tot boventalligheidsverklaring nemen waarmee er een situatie van boventalligheid ontstaat. Daarmee wordt de medewerker, VWNW-kandidaat. VWNW betekent Van Werk Naar Werk (Hoofdstuk 10d) CAR-UWO Veiligheidsregio's.
2. Bij boventalligheid zullen werkgever en medewerker zich tot het uiterste inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kan zijn:
 - a. bijscholing en omscholing;
 - b. tijdelijke tewerkstelling binnen VNOG, al dan niet boven de formatie;
 - c. een passende dan wel geschikte functie binnen VNOG, die na de VWNW-procedure is ontstaan;
 - d. tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
 - e. outplacementbegeleiding;
 - f. een passende dan wel geschikte functie buiten VNOG;
 - g. aanvullende maatregelen die erop gericht zijn financiële nadelen voor betrokkenen van een mogelijke oplossing te verminderen.
3. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.
4. Wanneer de medewerker boventallig wordt verklaard wordt volgens Hoofdstuk 10d van de CAR-UWO Veiligheidsregio's (Van werk naar werk-aanpak) een traject voor begeleiding van de medewerker gestart. Hierbij zijn §1 (Werkingsfeer en Begripsbepaling) en §2 (Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid) de relevante paragrafen.
5. Op medewerkers met een tijdelijke aanstelling en medewerkers met een vaste aanstelling, maar een dienstverband korter dan 2 jaar, zijn de bepalingen in §5 van hoofdstuk 10d van de CAR UWO Veiligheidsregio's niet van toepassing.

Artikel 4:11 Verplichtingen medewerker

1. De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, al het mogelijke te doen om een passende of geschikte functie te vinden, dan wel een passende of geschikte functie te accepteren.
2. Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in het eerste lid, kan het bevoegd gezag over gaan tot ontslag. Daarbij kan het bevoegd gezag melding maken bij de instelling die de WW uitvoert, dat de betreffende medewerker weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in het eerste lid.

Hoofdstuk 5 Overige Organisatiewijzigingen

Artikel 5:1 Werkingsfeer hoofdstuk 5

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen, die zich niet lenen voor het principe van organisch veranderen zoals uitgewerkt in hoofdstuk 3.

Artikel 5:2 Plan van aanpak

1. Ten behoeve van de implementatie van een organisatiewijziging, stelt het bestuur een plan van aanpak op;
2. Het plan van aanpak geeft - voor zover van toepassing - inzicht in:
 - a. het organisatie- en formatieplan. Dit plan bevat:
 - een organogram van de gewijzigde organisatie;

- een vergelijking tussen de huidige formatie en de formatie in de gewijzigde organisatie, inclusief een oordeel of sprake is van een uitwisselbare functie, een vervallen functie of een nieuwe functie;
- een overzicht van de functies inclusief de beschrijvingen en waarderingen in de gewijzigde organisatie;
- een voorstel voor het aanwijzen van sleutelfuncties en de te volgen procedure.
- b. de planning van de organisatiewijziging;
- c. de overwegingen tot het al dan niet instellen van een plaatsingsadviescommissie ten behoeve van advisering aan het bevoegd gezag over de voorgenomen plaatsing en de ingediende bedenkingen ten aanzien van de voorgenomen plaatsing.

De plaatsing-adviescommissie bestaat uit:

- één extern lid namens het bevoegd gezag;
- één extern lid namens de gezamenlijke vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg;
- een onafhankelijke, externe voorzitter aan te wijzen door het bevoegd gezag en de gezamenlijke vakorganisaties.
- d. de overwegingen tot het al dan niet toepassen van een belangstellingsregistratie;
- e. de doorlooptijd van het plaatsingsproces.

Artikel 5:3 Adviesaanvraag ondernemingsraad

1. Voordat het dagelijks bestuur overgaat tot implementatie van een organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad advies gevraagd over het plan van aanpak als bedoeld in artikel 2:3 en/of om instemming ten aanzien van de aanwijzing van sleutelfuncties.
2. De ondernemingsraad stelt het Georganiseerd Overleg in de gelegenheid hun standpunt kenbaar te maken ten aanzien van de overwegingen tot het al dan niet instellen van een plaatsingsadviescommissie als bedoeld in artikel 5:2, 2e lid onder c en het toepassen van een belangstellingsregistratie als bedoeld in artikel 5:2, 2e lid onder d. De ondernemingsraad neemt in beginsel het standpunt van het Georganiseerd Overleg over in hun advies.
3. Het advies c.q. de instemming wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Hoofdstuk 6 Aanvullend Beleid bij VWNW-traject

Artikel 6:1 Proefplaatsing

1. Als de VWNW-kandidaat in dienst kan treden bij een andere werkgever, kan op verzoek van de VWNW-kandidaat een proefplaatsing worden overeengekomen.
2. Gedurende de proefplaatsing behoudt de VWNW-kandidaat het dienstverband bij VNOG. De proefplaatsing duurt ten hoogste zes maanden. Een proefplaatsing schort de VWNW-termijn niet op.

Artikel 6:2 Detachering

1. Detachering is een aanvullend instrument gericht op het voorkomen van gedwongen werkloosheid. Detachering kan van toepassing zijn:
 - a. als onderdeel van een structurele oplossing (overbruggingsperiode);
 - b. als tijdelijk instrument om gedwongen werkloosheid en aanspraak op de WW en een bovenwettelijke uitkering zoveel mogelijk te voorkomen.
2. Detachering vindt plaats onder dezelfde condities zoals die gelden bij herplaatsing in een passende of geschikte functie binnen de organisatie.
3. Detachering kan plaats vinden vanaf het moment dat de medewerker schriftelijk is meegedeeld dat de functie zal komen te vervallen.

Artikel 6:3 Arbeidsmarktoriëntatie

De VWNW-kandidaat kan op verzoek van de werkgever, dan wel op eigen verzoek deelnemen aan een arbeidsmarktoriëntatie-onderzoek. De kosten hiervoor komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 6:4 Om-, her- en bijscholing

1. Een passende functie kan ook een functie zijn waarvoor de medewerker op het moment van beoordeling nog niet geschikt is, maar ten aanzien waarvan verwacht mag worden dat de medewerker door middel van om- en bijscholing en begeleiding binnen een jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven voor een zelfstandige vervulling van de functie.
2. De VWNW-kandidaat die slechts in een passende of geschikte functie kan worden herplaatst na om-, her- of bijscholing kan hiertoe worden verplicht.
3. De kosten voor om-, her- of bijscholing, en ook de daarmee direct verband houdende reis- en verblijfkosten komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 6.5 Niet geslaagde herplaatsing

1. Als binnen een jaar na de herplaatsing uit functioneringsgesprekken en/of een beoordeling blijkt dat de medewerker de opgedragen functie niet op voldoende wijze vervult, anders dan wegens ziekten of gebreken, wordt de herplaatsing ongedaan gemaakt. Betrokken medewerker wordt dan weer boventallig verklaard. De duur van het VWNW-traject wordt door de herplaatsing niet opgeschort.
2. Als de in het vorige lid bedoelde herplaatsing een externe herplaatsing betreft waaruit binnen één jaar ontslag wordt verleend, stelt de werkgever zich garant voor de bovenwettelijke en na wettelijke uitkering, voor zover van toepassing op de betrokken medewerker.

Artikel 6:6 Salarisgarantie bij interne herplaatsing

1. De medewerker die als gevolg van boventalligheid een andere functie aanvaardt waaraan een lagere salarisschaal is verbonden dan aan de eerder vervulde functie, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor de medewerker van toepassing waren in de oude functie.
2. Als er zich een vacature voordoet in een passende functie op het oorspronkelijke salarisniveau, wordt deze functie aan de medewerker aangeboden. In het geval de medewerker deze functie weigert, vervalt de salarisgarantie zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel.
3. De medewerker die vrijwillig, zonder dat hiertoe om organisatorische redenen aanleiding bestaat, de voorkeur geeft aan plaatsing in een functie met een lager salaris, wordt ingepast in de lagere salarisschaal op een trede die zo dicht mogelijk bij het vorige salaris hoorde en behorende bij de nieuwe functie.
4. Op de werkgever en de medewerker rust de inspanningsverplichting de medewerker op termijn weer te plaatsen op een functie waaraan een salarisschaal is verbonden die overeenkomt met de salarisschaal van de functie die als gevolg van de organisatiewijziging is verdwenen.

Artikel 6:7 Functiegebonden toelage

1. Voor de medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen VNOG vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de medewerker, wiens salaris en salaristoelagen als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een afbouw toelage toegekend volgens artikel 3:16 (Afbouwtoelage)

Artikel 6:8 Studiefaciliteiten

1. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen VNOG, behoudt de eerder toegekende studiefaciliteiten, , wanneer de studie door de medewerker wordt voortzet.
2. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen VNOG en die in overleg met de nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met de studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling.

Artikel 6:9 Aanvullende scholing

1. De werkgever onderzoekt of het nodig is de medewerker, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen VNOG, bij of om te scholen voor het vervullen van de nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van VNOG.
2. Als een medewerker bij de plaatsing nog niet volledig aan de eisen van de nieuwe functie voldoet, kan een leertermijn van maximaal twee jaar worden afgesproken.

Artikel 6:10 Functie buiten Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland

1. Als de medewerker, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland, wordt de medewerker eervol ontslag verleend.
2. De medewerker die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling en de verhuiskostenregeling.
3. Als de medewerker zoals bedoeld in het eerste lid een functie van tenminste een gelijke arbeidsduur accepteert buiten VNOG, vult de werkgever het brutosalaris gedurende twee jaar aan tot het niveau van het brutosalaris dat de medewerker genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De medewerker die een functie accepteert met een kleinere arbeidsduur ontvangt gedurende twee jaar een aanvulling van het brutosalaris naar rato.
4. Artikel 3:19 lid 3 van de CAR-UWO Veiligheidsregio's over de ambtsjubileumgratificaties is onverkort van toepassing.

Artikel 6:11 Verhuiskosten

Om de overgang naar een nieuwe werkgever mogelijk te maken kan bij ontslag op eigen verzoek een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend, als de nieuwe werkgever geen of een beperkte verhuiskostenvergoeding geeft en verhuizing noodzakelijk is. Deze tegemoetkomen bedraagt ten hoogste het in artikel 18:1:5 van de CAR-UWO Veiligheidsregio's bepaalde.

Artikel 6:12 Stimuleringsregeling

1. Met de medewerker waarvoor geen passende of geschikte functie binnen VNOG aanwezig is, kan een afkoopsom overeengekomen worden, onder voorwaarde van het tweede en derde lid wanneer:
 - a. De medewerker een VWNW-kandidaat is geworden op grond van het feit dat er na de organisatieverandering geen functie voor de medewerker is gevonden die passend of geschikt wordt geacht en
 - b. De medewerker een functie aanvaardt buiten de organisatie van VNOG of zich vestigt als zelfstandig ondernemer
2. De hoogte van de afkoopsom wordt in overleg tussen werkgever en medewerker bepaald.
3. De afspraken over vertrek worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Hoofdstuk 7 Herplaatsingsprocedure

Artikel 7:1 Herplaatsingscommissie

Het Dagelijks Bestuur roept een herplaatsingscommissie in het leven, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het Dagelijks Bestuur te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.

1. Deze herplaatsingscommissie, bestaat uit 3 leden en een adviseur:
 - a. 1 lid aan te wijzen door het Dagelijks Bestuur van VNOG;
 - b. 1 lid aan te wijzen door het medewerkersdeel van het GO;
 - c. 1 lid, tegelijkertijd de voorzitter, aan te wijzen door a en b;
 - d. 1 adviseur, zijnde de directeur.
2. Aan de herplaatsingscommissie wordt door het Dagelijks Bestuur een onafhankelijke secretaris toegevoegd, deze secretaris verzorgt de verslaglegging van de besprekingen van de commissie.

Artikel 7:2 Advies over herplaatsing

1. De herplaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het Dagelijks Bestuur over de herplaatsing van de betrokken medewerkers.
2. De herplaatsingscommissie kan medewerkers horen alvorens zij tot een herplaatsingsbesluit te komen.
3. Het Dagelijks Bestuur informeert de medewerker schriftelijk over het advies van de herplaatsingscommissie over een voorlopige herplaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om het vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.

Artikel 7:3 Bedenkingen tegen voorstel

1. Als de medewerker bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie over de voorlopige herplaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie om de medewerker vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan de medewerker deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het Dagelijks Bestuur.
2. De medewerker kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) het Dagelijks Bestuur. De medewerker die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 7:4 Herplaatsingsbesluiten

1. Het Dagelijks Bestuur neemt het besluit tot herplaatsing van de betrokken medewerker. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.
2. De medewerker voor wie in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.
3. De medewerker kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, volgens de Algemene wet bestuursrecht. Dit bezwaar en/of beroep zal dan aan de bezwarencommissie personele zaken worden voorgelegd.

Artikel 7:5 De VWNW-commissie

1. De werkgever stelt een VWNW-commissie in.
2. De op grond van artikel 10d:24 van de CAR-UWO Veiligheidsregio's ingestelde (paritaire) VWNW-commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de "van werk naar werk-trajecten" is ook belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling.
3. Zowel de werkgever als de medewerker kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen.
4. In aanvulling op de voorgaande leden kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.

Hoofdstuk 8 Privatisering en taakoverheveling

Artikel 8:1 Werkingssfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 8:2 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij privatisering of overheveling van taken betrokken medewerkers behouden blijft.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de medewerkers van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. De medewerker verplicht zich, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, de door de nieuwe werkgever aangeboden functie te vervullen.
4. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van de medewerker naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om belangstelling kenbaar te maken voor passende functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de organisatie. De medewerker zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.
5. Als de medewerker weigert een bij de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie beschikbare en aangeboden functie te aanvaarden, kan de werkgever overgaan tot ontslag.
6. Als de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig blijft om een aangeboden functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing met het oog op behoud van werk, kan de werkgever overgaan tot ontslag.

Artikel 8:3 Geen passende of geschikte functie

Als geen passende of geschikte functie beschikbaar is bij de nieuwe privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie en de werkgever slaagt er niet in om de medewerker een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de organisatie en er een situatie van boventalligheid ontstaat, zijn de bepalingen van artikel 6:5 van dit Sociaal Statuut van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8:4 Sociaal Plan

1. Als het Georganiseerd Overleg van mening is dat privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een Sociaal Plan opgesteld. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit Sociaal Plan moet overeenstemming worden bereikt in het Georganiseerd Overleg.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van medewerkers voordat er overeenstemming is over het Sociaal Plan.

Artikel 8:5 Rechtspositievergelijking

1. Als de betrokken medewerkers overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de huidige werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Als uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioen, vakantie en verlof, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de huidige werkgever, worden in het Sociaal Plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.
3. Het Sociaal Plan bevat in ieder geval de volgende garanties:
 - a. bruto-brutogarantie van het salaris en het salarisperspectief;
 - b. medewerkers die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

Hoofdstuk 9 Slotbepalingen

Artikel 9:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan het Dagelijks Bestuur van het Sociaal Statuut afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist het Dagelijks Bestuur na voorafgaand overleg met het Georganiseerd Overleg.

Artikel 9:2 Citeertitel

1. Deze regeling wordt aangehaald als "Doorlopend Sociaal Statuut VNOG".
2. Alle voorgaande statuten, regelingen en leidraden met betrekking tot organisatie-veranderingen worden hierbij ingetrokken.

Artikel 9:3 Inwerkingtreding en looptijd

Dit Doorlopend Sociaal Statuut VNOG treedt in werking met ingang van de eerste dag na die van definitieve vaststelling van dit besluit. Er is geen einddatum vastgesteld. Wel is afgesproken dat dit Doorlopend Sociaal Statuut VNOG elke 4 jaar wordt geëvalueerd of zoveel eerder, wanneer daar aanleiding toe is.

Namens de werkgever, Namens de medewerkers,
drs. J. Joon, H. de Jong (FNV)
Portefeuillehouder Middelven W. Wetzels (CNV)
P. Leenders (CMHF)

2. Het oude Sociaal Statuut VNOG 2020-2023 in te trekken.

Aldus vastgesteld in zijn vergadering van 9 oktober 2025

drs. D.G.L. Kransen, secretaris A.J.M. Heerts, voorzitter

Toelichting Doorlopend Sociaal Statuut VNOG

Het voorliggende Sociaal Statuut is een aanvulling op hoofdstuk 10d van de CAR-UWO Veiligheidsregio's. In dit Sociaal Statuut worden de rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen geregeld van de medewerkers van wie de functie of rechtspositie door een reorganisatie worden 'geraakt'. Het vormt de basis waarop werkgever en medewerker elkaar voorstellen kunnen doen over de wijze waarop voorkomende problemen kunnen worden opgelost.

Hoofdstuk 1

Artikel 1:4

Het Ontslagbesluit is een onderdeel van het private arbeidsrecht, waarin de regels staan die het UWV hanteert voor het geven van toestemming voor ontslag. Voor dit Sociaal Statuut is aansluiting gezocht bij deze regels voor wat betreft de toepassing van het afspiegelings- en anciënniteitsbeginsel. Het afspiegelingsbeginsel zoals gehanteerd in het Ontslagbesluit geldt voor ontslagen uit een groep uitwisselbare functies, bijvoorbeeld de groep helpdeskmedewerkers of de groep productiemedewerkers.

Het afspiegelingsbeginsel is een methode om de herplaatsingsvolgorde te bepalen. Het komt er samen-gevat op neer dat volgens artikel 11 van de Ontslagregeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het personeel per categorie ongewijzigde functies, met inbegrip van uitwisselbare functies, in leeftijdsgroepen wordt ingedeeld waarna het personeelsbestand zo wordt ingekrompen dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie ongewijzigde functies en uitwisselbare functies voor en na de organisatieverandering verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft en binnen een leeftijdsgroep (leeftijdscategorieën: tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder) de ambtenaar met de hoogste anciënniteit als eerste voor plaatsing in aanmerking komt.

In het Ontslagbesluit komt het afspiegelingsbeginsel niet in de plaats van het anciënniteitsbeginsel maar wordt het toegepast voordat naar anciënniteit wordt gekeken. Dit betekent dat per leeftijdscategorie het aantal boventallig te verklaren medewerkers wordt bepaald. Welke individuele medewerkers uit de verschillende leeftijdscategorieën boventallig worden, wordt uiteindelijk bepaald door het aantal dienstjaren: het anciënniteitsbeginsel. De achterliggende gedachte hierachter is dat de bestaande leeftijdsopbouw binnen de organisatie zoveel mogelijk wordt gehandhaafd.

Hoofdstuk 2

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar wanneer er daadwerkelijk sprake is van een organisatiewijziging en hoe en wanneer de medezeggenschap hierbij wordt betrokken. Hierbij is aansluiting gezocht bij de Wet op de Ondernemingsraden en hoofdstuk 12 van de CAR UWO Veiligheidsregio's (overleg met organisaties van overheidspersoneel).

Hoofdstuk 3

Organisch veranderen is niet mogelijk als op voorhand duidelijk is, dat de verandering zal leiden tot de aanwijzing van boventallige medewerkers. In het proces van organisch veranderen is een aantal fases te onderscheiden. In de oriëntatiefase wordt met actieve betrokkenheid van medewerkers en de ondernemingsraad een plan van aanpak opgesteld. Over dit plan van aanpak wordt advies aan de OR gevraagd.

Gedurende de organisatieverandering behouden de medewerkers hun oorspronkelijke rechtspositie en kan in overleg met de OR besloten worden alsnog over te gaan tot een klassieke organisatiewijziging. Individuele afspraken met medewerkers in deze fase worden schriftelijk vastgelegd.

Als in de evaluatie blijkt, dat het organisch veranderproces geslaagd is, wordt de OR om adviesgevraagd voordat de veranderingen worden geformaliseerd.

Hoofdstuk 4

Dit hoofdstuk gaat in op de algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij een interne organisatiewijziging. Ook in deze hoofdstukken is aansluiting gezocht bij de bepalingen in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO Veiligheidsregio's..

Hoofdstuk 6

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op mobiliteit bevorderende maatregelen en voorzieningen bij reorganisaties.

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerkers toegekend en in een "van werk naar werk"-contract vastgelegd (artikel 10d:16 CAR-UWO Veiligheidsregio's).

Bij mobiliteit bevorderende maatregelen kan aan een groot scala van voorzieningen en faciliteiten worden gedacht, die een bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van het probleem van (dreigende) boventalligheid. Voorzieningen en faciliteiten kunnen zowel los van elkaar als in combinatie worden toegekend.

Mogelijke voorzieningen kunnen zijn:

- psychologische ondersteuning: aan medewerkers kan op hun verzoek aanvullende kortdurende begeleiding door een psycholoog of arbeidsdeskundige worden aangeboden ten behoeve van de emotionele verwerking van het verlies van de functie;
- opstellen van arbeidsmarktprofiel;
- opstellen zoekprofiel: als blijkt dat geen helder zoekprofiel kan worden verkregen, kan een extern loopbaanadvies worden gevraagd, dan wel een assessment of een potentieel analyse of ander aanvullend onderzoek zoals arbeidsdeskundig onderzoek worden aangeboden;
- verlenen van sollicitatieverlof of faciliteiten voor sollicitatietraining;
- aanbieden van her-, om- en/of bijscholing voor zover dat aantoonbaar bijdraagt aan het vervullen van een nieuwe functie of het bevorderen van de kansen op het verkrijgen van een nieuwe functie;
- aanbieden van interim-functie vervulling, detachering, collegiale doorlening en stage voor zover dit bijdraagt aan een vergroting van de (her)plaatsingsmogelijkheden;
- outplacement(begeleiding);
- aanpassen van de reguliere opzegtermijn als de medewerker een andere functie heeft gevonden;
- proefplaatsing in een functie gedurende maximaal 1 jaar (proefplaatsing voor de duur van ten hoogste 6 maanden, met maximaal 6 maanden verlenging);
- terugkeergarantie interne herplaatsing: als binnen drie maanden na herplaatsing binnen de organisatie (zonder voorafgaande proefplaatsing) blijkt dat de nieuwe functie toch niet passend is, kan de medewerker op eigen verzoek één keer opnieuw door het bestuur boventallig worden verklaard. De periode waarin de medewerker vóór herplaatsing al boventallig was, wordt dan in mindering gebracht op de duur van het 'Van Werk Naar Werk'-traject;
- voorrang bij interne vacatures;
- terugkeergarantie bij externe plaatsing (beperkte periode en als er formatie beschikbaar is);
- kwijtschelding van financiële verplichtingen (verhuizing, studiekosten, ouderschapsverlof);
- salarissuppletie bij aanvaarding van lager gehonoreerde functie (tijdelijk of afkoop);
- vermindering van aanstellingsomvang met gedeeltelijke compensatie van het arbeidsurenverlies (afkoop);
- ontslagvergoeding bij ontslag op eigen verzoek;
- maatwerk oplossingen i.c.m. keuze- en deeltijdpensioen.

Het beschikbaar stellen van mobiliteit bevorderende voorzieningen in de pre-reorganisatie-fase is vooral van belang in de gevallen waarin personele gevolgen van een toekomstige reorganisatie voorzienbaar zijn. Zo kan in vroeg stadium met gerichte maatregelen mobiliteit worden bevorderd waardoor personele knelpunten in de vorm van boventalligheid in een later stadium kunnen worden voorkomen of verminderd.

Artikel 6.7 en 6.8

Deze artikelen geven aan wanneer er sprake is van een salarisgarantie en hoe omgegaan wordt met persoonlijke toelages en persoonsgebonden toelages bij interne organisatie-wijzigingen.

Artikel 6.11

Dit artikel geeft de rechten van een medewerker weer als deze een functie aanvaardt buiten VNOG in het geval er in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden.

Hoofdstuk 7

Hoofdstuk 7 gaat in op de procedure zoals die wordt gehanteerd in geval van herplaatsing. Hoe de herplaatsingscommissie is samengesteld, hoe de herplaatsings-commissie advies uitbrengt en wanneer.

Hoofdstuk 8

Ook in hoofdstuk 8 is aansluiting gezocht bij de bepalingen in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO Veiligheidsregio's. De bepalingen in hoofdstuk 8 zijn alleen van toepassing als er sprake is van privatisering of overheveling van taken.

Artikel 8.2

Dit artikel geeft de spelregels weer bij privatisering c.q. taakoverheveling. Het principe is dat de medewerker het werk volgt. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om dit te realiseren.

Lid 3 bepaalt dat de bij de privatisering c.q. taakoverheveling betrokken medewerkers in de gelegenheid worden gesteld om hun belangstelling kenbaar te maken voor vacante functies of functies die naar verwachting op korte termijn vacant zullen worden.