



| intergemeentelijke sociale dienst | brunssum | onderbanken | landgraaf |

INGEKOMEN 24 MRT 2017

ISD BOL
Postbus 114
6440 AC BRUNSSUM

T.a.v. Bert van Velthuisen
Onderwerp Sociaal statuut JSD BOL

Het bijgaande ontvangt u zonder begeleidend schrijven.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> op uw verzoek | <input type="checkbox"/> voor akkoord |
| <input type="checkbox"/> volgens afspraak | <input type="checkbox"/> a.u.b. advies / commentaar |
| <input type="checkbox"/> ter informatie | <input type="checkbox"/> a.u.b. retour vóór _____ |
| <input type="checkbox"/> overig, namelijk | |

Bijgevoegd het ondertekend exemplaar van het sociaal statuut JSD BOL

Telefoon: _____

045 - 5270110

Met vriendelijke groet, _____

Laura Franssen
Secretariaat JSD BOL

SOCIAAL STATUUT
Intergemeentelijke sociale dienst
Brunssum Onderbanken Landgraaf



Preambule

De Participatiewet vraagt van gemeenten om de waardeketen van “bak tot baan” efficiënter en effectiever in te regelen. Dit vraagt om radicale aanpassingen in de huidige uitvoeringspraktijk om twee redenen: de eerste reden is gelegen in de grotere, gevarieerdere en complexere doelgroep. De tweede reden heeft betrekking op het proces. Immers: als we blijven doen wat we altijd gedaan hebben krijgen we ook dezelfde resultaten en die zijn niet meer voldoende. Gemeenten staan voor de taak om een hogere uitstroom naar de arbeidsmarkt te realiseren en daarvoor zijn extra impulsen en nieuwe aanpakken nodig.

Was tot dusver ISD BOL dé uitvoerder van de sociale zekerheid voor de deelnemende gemeenten, wijzigingen in wet- en regelgeving hebben geleid tot nieuwe spelers zoals het Regionaal Werkbedrijf en het gewestelijk Werkgeversservicepunt Parkstad, het WSP. Daarnaast hebben de lokale werkbedrijven in Brunssum, Onderbanken en Landgraaf een belangrijke rol gekregen bij het vervullen van de participatieopgave.

Dit vereist een hoge mate van kwaliteit ten aanzien van onderlinge samenwerking en afstemming. Vooral ook omdat het voor het beoogde resultaat het beste is om het proces van de arbeidsmarkttoeleiding zoveel mogelijk als één ondeelbaar proces te organiseren.

Hoewel de uitvoeringspraktijk van de deelnemende gemeenten op onderdelen verschilt, zien we toch heel duidelijke parallellen. Zowel Brunssum als Landgraaf benadrukken de noodzaak om de activerende aanpak centraal te stellen en de uitstroom te vergroten. Dit wordt door alle deelnemers ook als een gezamenlijke verantwoordelijkheid gezien van ISD BOL, de gemeenten en het WSP. Daarbij zien we dat gemeenten zelf meer de regierol oppakken voor het toeleidingsproces naar de arbeidsmarkt. Dit vooral vanwege het besef dat we nieuwe dingen moeten doen om meer resultaten te behalen. We kunnen dit het beste nader toelichten door het toeleidingsproces begripsmatig te onderscheiden in “Instroom”, “Doorstroom” en “Uitstroom” (IDU). Let wel, dit onderscheid maken we in het besef dat we het hele proces gestroomlijnd en feitelijk ondeelbaar moeten regisseren. De verantwoordelijkheid voor deze overall regie ligt volgens de gemeenten bij de gemeenten zelf (tenzij expliciet opgedragen aan een uitvoeringsorganisatie).

In de afgelopen jaren is door ISD BOL gewerkt aan een optimale inrichting van het poortproces om de kerntaak ‘beperken instroom’ uit te voeren. Middels diagnose wordt een eerste inschatting gemaakt tot welke doelgroep de cliënt behoort (arbeidsfit, 30–80% arbeidsgeschikt of minder dan 30% arbeidsgeschikt). De dienstverlening hierbij behorend blijft in principe ongewijzigd.

De doorstroomfase betreft de activering en ontwikkeling van de cliënten op basis van de diagnose. Brunssum en Landgraaf verschillen in aanpak, maar het doel blijft hetzelfde: deze groep zo arbeidsfit mogelijk maken. De doorstroomfase ligt (qua regie en uitvoering) in de gemeenten Brunssum en Landgraaf grotendeels bij de werkbedrijven.

De gemeenten Brunssum en Landgraaf zetten de stip op de horizon dat de gehele doelgroep 30–80% arbeidsproductiviteit wordt begeleid door de werkbedrijven. Het gaat hier expliciet om de gehele doelgroep 30–80% kandidaten. Voor Brunssum geldt dit tevens voor de 80–100% categorie. Hiervoor worden professionals van ISD BOL ingezet.

Voor de uitstroom van de doelgroep 30–80% arbeidsproductiviteit is een belangrijke taak weggelegd voor het WSP. Vanaf 2017 zal er jaarlijks per gemeente een zogenaamde ‘Service level agreement’ (SLA) worden opgesteld met het WSP. Op basis van deze SLA zullen resultaatverantwoordelijke, integrale teams worden ingericht die verantwoordelijk zijn voor het gezamenlijke resultaat dat is afgesproken op basis van de SLA.

De gemeenten Brunssum en Landgraaf zijn voornemens het WSP in te zetten voor het 'uitstroomgedeelte' van het IDU–proces, specifiek voor de 30–80% doelgroep.

Dit heeft tot gevolg dat de werkbedrijven, naast de gemeente en het WSP, zitting zal krijgen in de resultaatverantwoordelijke, integrale teams die verantwoordelijk zijn voor het gezamenlijke resultaat dat wordt afgesproken op basis van de SLA.

Het ondernemingsplan WSP 2.0 gaat er vanuit dat alle banenmakelaars/accountmanagers/arbeidsmakelaars van de Parkstad–gemeenten/(I)SD–en en WOZL op termijn in dienst gaan bij het WSP en dat met ingang van 2017 álle marktwerking onder de 'vlag van het WSP' zal plaatsvinden. Hierbij wordt rekening gehouden met de zogenaamde 'couleur locale', maar met ingang van 2017 zal er dus geen banenmakelaar met een visitekaartje van ISD BOL meer bestaan.

Bovenstaande ontwikkelingen vragen om een verandering van de organisatie. Uiteraard zal de medezeggenschap hier op de juiste wijze bij worden betrokken.

De (nieuwe) organisatiestructuur wordt door het bevoegd gezag opgesteld. Op basis van de (nieuwe) organisatiestructuur zal het bevoegd gezag een formatieplaatsenplan opstellen. In het formatieplaatsenplan zal worden aangegeven of er sprake is van boventalligheid dan wel of er sprake is van overplaatsing en of er uitwisselbare functies zijn.

Het Sociaal Statuut kent een aantal formele stappen en procedures. In de toekomst vinden mogelijk ook aanpassingen van de organisatie plaats met een beperkte omvang. Het gaat dan om veranderingen, die elke organisatie frequent doorvoert, bijvoorbeeld herverdeling van een bepaalde taak over meerdere functies, het veranderen van de organisatorische ophanging van functies en/of het toevoegen van werkzaamheden aan functies als gevolg van wetwijzigingen of het invoeren van nieuwe ondersteunende systemen. Dit soort veranderingen hebben een beperkte invloed op de inhoud van de functies, leiden niet tot een inkrimping van de kwantitatieve formatie of tot gedwongen overplaatsing van medewerkers binnen ISD BOL. In dat geval is het Sociaal Statuut niet van toepassing en worden de gebruikelijke zorgvuldigheidseisen in acht genomen, zoals die onder meer in de WOR en de CAR–UWO worden beschreven.

Wat willen we bereiken met dit Sociaal Statuut?

We hebben een Sociaal Statuut gemaakt dat generiek van karakter is én dat de CAR-UWO als basis heeft; alleen aanvullende afspraken op hoofdstuk 10d CAR-UWO zijn in dit Sociaal Statuut opgenomen. Dit Sociaal Statuut is van toepassing op de aanstaande verandering van de organisatie, maar is ook toepasbaar voor andere reorganisaties. Daarnaast is dit Sociaal Statuut van toepassing op het overhevelen van taken door ISD BOL naar derde partijen.

Wij willen als werkgever daadwerkelijk invulling geven aan onze inspanningsverplichting om onvrijwillige werkloosheid te voorkomen. Wij verwachten van onze medewerkers dat zij zich proactief, flexibel en mobiel opstellen. Alleen dan is de kans het grootst dat interne vacatures door interne medewerkers kunnen worden ingevuld. Flexibiliteit en mobiliteit zijn dé succesfactoren om tot een optimum te komen in de afstemming van de belangen van de medewerkers en de organisatie. De medewerker vraagt om persoonlijke ontwikkeling in zijn werkomgeving met daarbij behoud van werk. Het bevoegd gezag heeft behoefte aan flexibele en mobiele medewerkers, een doeltreffende afwikkeling van de personele gevolgen van organisatieontwikkelingstrajecten, maar ook aan kwalitatief goede en tevreden medewerkers, en dat alles binnen de beperkte financiële kaders. Flexibiliteit en mobiliteit dragen er toe bij dat gedwongen ontslagen zoveel mogelijk kunnen worden voorkomen.

Doelstelling Sociaal Statuut

Dit Sociaal Statuut heeft als doel om bij reorganisaties en overhevelen van taken de effecten op de medewerkers van ISD BOL in goede banen te leiden. Het Sociaal Statuut zoals dat nu voorligt is feitelijk een hybride construct. Een Sociaal Statuut met mogelijk enkele meer gedetailleerde bepalingen die ook in een sociaal plan hadden kunnen worden opgenomen. De gedachte hierbij is dat we de noodzaak tot het opstellen van een apart sociaal plan per toekomstig organisatieontwikkelingstraject willen voorkomen. Als gekozen zou worden voor aparte sociale plannen zou dit slechts leiden tot verschillende rechtsposities, die ten koste gaan van het gelijkheidsbeginsel en de zo gewenste eenvoud en duidelijkheid.

Gelet op bovenstaande is dit Sociaal Statuut van toepassing op elke reorganisatie, die binnen de looptijd van dit Sociaal Statuut plaats vindt. Daarnaast is dit Sociaal Statuut van toepassing bij het overhevelen van taken naar derden.

Gezien de ontwikkelingen met betrekking tot de samenwerking tussen Landgraaf en Heerlen én de fusieplannen van de gemeente Onderbanken, is ontmanteling van de Gemeenschappelijke Regeling ISD BOL in de nabije toekomst een reële mogelijkheid. Zodra hier duidelijkheid over is zullen nadere afspraken met de partijen van het GO gemaakt worden. Deze afspraken worden opgenomen in een nieuw op te stellen Sociaal Plan. Zolang er geen aanvullende afspraken zijn overeengekomen in het GO, blijft het onderhavig Sociaal Statuut van toepassing.

Het Dagelijks Bestuur van ISD BOL

Overwegende dat:

- op dit moment geen geldend Sociaal Statuut is binnen ISD BOL;
- ISD BOL moet opereren in een dynamisch en vaak onvoorspelbaar krachtenveld;
- er derhalve mogelijk organisatiewijzigingen zullen plaatsvinden en regelingen moeten worden vastgesteld ter waarborging van de belangen van de in dienst zijnde ambtenaren

en

gelet op de bepalingen van de Gemeentewet van met name artikel 160 lid 1, sub. c en hoofdstuk 12 van de CAR-UWO

en

in aanmerking nemende dat:

- a. dit Sociaal Statuut voor ISD BOL als doel heeft om bij reorganisaties en overheveling van taken naar derden de effecten op de ambtenaren werkzaam bij ISD BOL in goede banen te leiden;
- b. bij ontmanteling van ISD BOL nadere afspraken met de partijen van het GO worden gemaakt. Deze afspraken worden dan opgenomen in een nieuw op te stellen Sociaal Plan. Zolang er geen aanvullende afspraken zijn overeengekomen in het GO, blijft het onderhavig Sociaal Statuut van toepassing;
- c. dit Sociaal Statuut een uitwerking is van artikel 12.1.5 van de CAR-UWO, waarin is bepaald dat het Dagelijks Bestuur van ISD BOL overleg voert met de vertegenwoordigers van de organisaties van overheidspersoneel bij veranderingen in de inrichting van de organisatie of onderdelen daarvan en daarbij nadere regels overeenkomen over de wijze van uitvoeren van deze veranderingen;
- d. over dit Sociaal Statuut, tussen werkgever en de vakorganisaties op <datum> een onderhandelaarsakkoord is bereikt in het GO van ISD BOL;
- e. de in dit Sociaal Statuut opgenomen afspraken zijn bedoeld als toelichting en aanvulling op hoofdstuk 10d van de CAR-UWO, inclusief toekomstige wijzigingen;
- f. daar waar in dit Sociaal Statuut wordt gesproken van "hij" en "zijn" ook wordt bedoeld "zij" en "haar".

BESLUIT

vast te stellen het volgend Sociaal Statuut ISD BOL 2017.



Inhoudsopgave

Preambule	2
Wat willen we bereiken met dit Sociaal Statuut?	4
Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen, uitgangspunten en definities	7
Artikel 1: Algemene bepalingen	7
Artikel 2: Algemene uitgangspunten	7
Artikel 3: Definities	8
Hoofdstuk 2: Medezeggenschap	10
Artikel 4: Taakverdeling tussen Ondernemingsraad en Georganiseerd Overleg	10
Artikel 5: Onderzoek naar en advies over reorganisatie	10
Hoofdstuk 3: Werkings sfeer en werkingsduur	11
Artikel 6: Werkings sfeer	11
Artikel 7: Werkingsduur	11
Artikel 8: Verstrekken van inlichtingen	11
Hoofdstuk 4: Bepaling doel en reikwijdte bij reorganisatie en/of overhevelen van taken	12
Artikel 9: Reikwijdte	12
Artikel 10: Formatieplaatsenplan	12
Artikel 11: Besluitvorming	12
Artikel 12: Uitgangspunten	12
Hoofdstuk 5: De (her)plaatsingsprocedure	13
Artikel 13: Plaatsingsprocedure	13
Artikel 14: Toetsingscommissie	14
Artikel 15: Bezwaar en beroep	14
Hoofdstuk 6: Van werk naar werk-traject en flankerend beleid	15
Artikel 16: Van werk naar werk-traject	15
Artikel 17: Flankerend beleid	15
Artikel 18: Plaatsmakersregeling	16
Hoofdstuk 7: Overhevelen van taken naar derden	17
Artikel 19: Overheveling van taken	17
Hoofdstuk 8: Garanties en slotbepalingen	19
Artikel 20: Garanties bij interne plaatsing	19
Artikel 21: Garanties bij externe plaatsing	19
Artikel 22: Commissie Van werk naar werk-traject	20
Artikel 23: Hardheidsclausule	20

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen, uitgangspunten en definities

Artikel 1: Algemene bepalingen

1. Onder dit Sociaal Statuut wordt verstaan een reglement waarin het bevoegd gezag van ISD BOL als werkgever en de organisaties van overheidspersoneel, vertegenwoordigd in het Georganiseerd Overleg als werknemers, ten behoeve van de ambtenaren afspraken hebben vastgelegd over wederzijdse rechten en plichten bij reorganisaties en overhevelen van taken zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel en de personele aspecten daarvan die zich alsdan kunnen voordoen.
2. Dit Sociaal Statuut is van toepassing bij reorganisaties en overhevelen van taken naar derden.
3. Bij ontmanteling van ISD BOL zullen nadere afspraken met de partijen van het GO gemaakt worden. Deze afspraken worden dan in een nieuw op te stellen Sociaal Plan opgenomen. Zolang er geen aanvullende afspraken zijn overeengekomen in het GO, blijft het onderhavig Sociaal Statuut van toepassing.
4. Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakorganisaties geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen, die gedurende het proces van reorganisatie en/of overhevelen van taken naar derden aan bod komen door de Ondernemingsraad en het GO worden behandeld, voor zover ieders verantwoordelijkheid strekt.
5. Het Sociaal Statuut heeft een looptijd van vijf jaar tot 1 januari 2022. Verlenging van de looptijd van het Sociaal Statuut is mogelijk, nadat hierover met het GO overeenstemming is bereikt.
6. De basis van dit Sociaal Statuut en de hierin opgenomen afspraken worden gevormd door hoofdstuk 10d van de CAR-UWO. Toekomstige wijzigingen van de CAR-UWO die binnen de looptijd van dit Sociaal Statuut in werking treden zijn ook van toepassing op dit Sociaal Statuut.
7. De Hoofdpunten Sociaal Plan ISD BOL, versie 23 april 2007, met als basis het sociaal plan van de samenwerkingsverbanden in Parkstad, zijn meegenomen in dit Sociaal Statuut.

Artikel 2: Algemene uitgangspunten

1. Uitgangspunt bij reorganisaties en overhevelen van taken naar derden als bedoeld in artikel 1, lid 2 van dit Sociaal Statuut, is dat het bevoegd gezag een uiterste inspanning levert middels het Van werk naar werk-traject, zoals opgenomen in hoofdstuk 10d CAR-UWO, om te voorkomen dat er als gevolg van boventaligheid ambtenaren gedwongen ontslagen worden.
2. Van de boventallige medewerker wordt pro-activiteit, flexibiliteit, mobiliteit en ontwikkelingsbereidheid verwacht zoals beschreven in de preambule alsmede in hoofdstuk 10d CAR-UWO.
3. Uitgangspunt voor boventallige medewerkers is dat zoveel mogelijk wordt ingezet op interne mobiliteit, waarbij medewerkers worden gefaciliteerd, opdat zij geschikt gemaakt kunnen worden om geplaatst te worden op interne vacatures. Bij het Van werk naar werk-traject wordt ook gekeken naar externe mobiliteit.

Artikel 3: Definities

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

1. **Bevoegd gezag:** het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling ISD BOL.
2. **Boventallige medewerker:** de medewerker, als bedoeld in lid 9 van dit artikel, die als gevolg van een reorganisatie en/of overhevelen van taken naar derden als bedoeld in lid 11 en lid 16 van dit artikel, niet kan terugkeren in de formatie als bedoeld in lid 4 van dit artikel.
3. **CAR-UWO:** de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en uitwerkingsovereenkomst voor de sector Gemeenten.
4. **Formatie:** het aantal in het functiegebouw opgenomen arbeidsplaatsen, uitgedrukt in fulltime equivalenten (fte's).
5. **Formatieplaatsenplan:** het document, waarin zowel de bestaande als de nieuwe functies na de reorganisatie zijn opgenomen, waarbij de functies als volgt zijn gecategoriseerd:
 - a. A-functie: een nagenoeg ongewijzigde functie, met gelijkblijvende formatie;
 - b. B-functie: een nagenoeg ongewijzigde functie, waarbij de formatie vermindert;
 - c. C-functie: een functie, die niet terugkomt in de formatie;
 - d. D-functie: een functie, die nieuw is in de formatie.
6. **Functie:** het samenstel van taken en/of werkzaamheden dat, afgeleid uit de taakstelling van de organisatie, is opgedragen aan een medewerker op de peildatum van zes maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van de reorganisatie.
7. **Geschikte functie:** een functie, die niet onder het begrip passende functie valt en die de medewerker bereid is te vervullen.
8. **Herplaatsingskandidaat:** de medewerker, die als gevolg van boventalligheid in aanmerking komt voor herplaatsing.
9. **Medewerker:** de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1, sub a CAR-UWO, met uitzondering van de ambtenaar met een tijdelijke aanstelling zoals bedoeld in artikel 2 lid 4 van dit Sociaal Statuut.
10. **Ontslag:** het ontslag als bedoeld in artikel 8:3 CAR-UWO, zijnde ontslag wegens reorganisatie, tenzij expliciet een andere ontslaggrond wordt genoemd in dit Sociaal Statuut.
11. **Overhevelen van taken naar derden:** taken, uitgevoerd door ISD BOL, die in opdracht van de opdrachtgevers (Brunssum, Onderbanken, Landgraaf) bij een derde partij worden ondergebracht.
12. **Passende functie:** een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Hierbij geldt dat de functie niet meer dan twee functieschalen lager gewaardeerd mag zijn dan zijn oude functie.
13. **Personele gevolgen:** gevolgen voor de functie of rechtspositie van de betrokken medewerker.
14. **Plaatsen:** het plaatsen van een bij een reorganisatie betrokken medewerker in een uitwisselbare, passende of geschikte functie volgend uit een formatieplaatsenplan, als bedoeld in lid 5 van dit artikel en volgens hoofdstuk 5 De (her)plaatsingsprocedure van dit Sociaal Statuut.

15. **Plaatsmaker:** de medewerker, die op eigen initiatief de organisatie verlaat en wiens functie kan worden overgenomen door een boventallige medewerker binnen dezelfde uitwisselbare functiecategorie, dit naar oordeel van het bevoegd gezag.
16. **Reorganisatie:** een belangrijke wijziging van taken, inrichting en/of formatieve omvang van de organisatie, waardoor functies worden opgeheven of gewijzigd en die personele gevolgen heeft voor een relatief groot aantal betrokken medewerkers, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
17. **Salaris:** het voor de medewerker geldende bedrag van de aan hem toegekende salarisschaal als bedoeld in artikel 1:1 CAR-UWO.
18. **Uitwisselbare functie:** een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker vóór de reorganisatie heeft vervuld.
19. **Werkgever:** de publiekrechtelijke rechtspersoon ISD BOL. Hierbij wordt verwezen naar de vigerende Gemeenschappelijke Regeling ISD BOL gepubliceerd in de staatkourant van 23 december 2015 onder nr. 48175.
20. **WOR:** Wet op de Ondernemingsraden.

Hoofdstuk 2: Medezeggenschap

Artikel 4: Taakverdeling tussen Ondernemingsraad en Georganiseerd Overleg

Ten aanzien van de medezeggenschap van medewerkers en vakorganisaties geldt het algemene uitgangspunt dat bedrijfsvoering technische onderwerpen door de Ondernemingsraad worden behandeld en arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen door het Georganiseerd Overleg.

Artikel 5: Onderzoek naar en advies over reorganisatie

1. Als het bevoegd gezag voornemens is de mogelijkheid van een reorganisatie te onderzoeken, wordt de Ondernemingsraad hierover in een vroeg stadium op grond van artikel 23 (informatierecht) en artikel 25:2 WOR geïnformeerd.
2. De medewerkers worden tijdig en regelmatig aangaande een (voorgenomen) reorganisatie geïnformeerd over de voortgang.
3. Als het bevoegd gezag voornemens is om over de reorganisatie extern advies te vragen, wordt de Ondernemingsraad conform artikel 25:1 sub b WOR om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht.
4. Het bevoegd gezag neemt een besluit over de voorgenomen reorganisatie, nadat hij de Ondernemingsraad conform artikel 25 WOR schriftelijk om advies heeft gevraagd.
5. Het bevoegd gezag betreft op grond van artikel 25 WOR de Ondernemingsraad op een zodanig tijdstip er bij dat het advies van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.
6. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen, de personele- en financiële gevolgen van het besluit.
7. Een definitief besluit tot reorganisatie wordt zo spoedig mogelijk medegedeeld aan de Ondernemingsraad, het Georganiseerd Overleg en de medewerkers.
8. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de Ondernemingsraad dan wordt deze afwijking gemotiveerd volgens artikel 25:5 WOR. De uitvoering van het besluit wordt in dat geval conform artikel 25:6 WOR uitgesteld tot op zijn vroegst een maand, nadat de Ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld.
9. Op grond van artikel 20 WOR (geheimhoudingsplicht) maakt het bevoegd gezag voorafgaand aan het proces van een (voorgenomen) reorganisatie afspraken met de Ondernemingsraad over de vertrouwelijkheid en geheimhouding van documenten en informatie. De Ondernemingsraad kan alsdan afzien van het verkrijgen van informatie.

Hoofdstuk 3: Werkings sfeer en werkingsduur

Artikel 6: Werkings sfeer

1. Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle werknemers, die een benoeming voor onbepaalde tijd bij ISD BOL hebben, en van wie de (rechts)positie gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie dan wel overplaatsing door overheveling van taken naar derden. Het is niet van toepassing indien om andere redenen dan een reorganisatie of overplaatsing het dienstverband wordt beëindigd. Bijvoorbeeld, doch niet uitsluitend, wegens disfunctioneren of verstoorde arbeidsverhoudingen, wegens verwijtbaar handelen of na twee jaar arbeidsongeschiktheid of bij pensionering.
2. Dit Sociaal Statuut is eveneens van toepassing op werknemers met een benoeming voor bepaalde tijd, indien de rechtspositie tussentijds – dat willen zeggen voordat de benoeming van rechtswege eindigt – ingrijpende gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie of overplaatsing. Bij werknemers met een benoeming voor bepaalde tijd eindigt de zoektermijn en eventuele toepassing van rechten voortkomend uit dit Sociaal Statuut in elk geval op de dag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.
3. Indien bepalingen in dit Sociaal Statuut conflicteren met bepalingen in de geldende CAR–UWO, dan prevaleren de bepalingen in de CAR–UWO.

Artikel 7: Werkingsduur

1. Het Sociaal Statuut geldt vanaf 1 januari 2017 en eindigt van rechtswege op 31 december 2021.
2. Ingegane rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Statuut blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van het Sociaal Statuut is verstreken.
3. Niet later dan zes maanden voor het verstrijken van de looptijd evalueren partijen het Sociaal Statuut. Onderdeel van deze evaluatie is de bespreking van de noodzaak van een eventuele verlenging van de werkingsduur.
4. Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassing van dit Sociaal Statuut.

Artikel 8: Verstrekken van inlichtingen

De medewerker, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Statuut, verplicht zich aan het bevoegd gezag de noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken.

Hoofdstuk 4: Bepaling doel en reikwijdte bij reorganisatie en/of overhevelen van taken

Artikel 9: Reikwijdte

Dit hoofdstuk is van toepassing bij reorganisaties en overhevelen van taken naar derden als genoemd in artikel 1 lid 2 en artikel 3 lid 11 en 16 van dit Sociaal Statuut.

Artikel 10: Formatieplaatsenplan

Het reorganisatieproces, zover vallend onder reorganisaties en overhevelen van taken naar derden, leidt tot een formatieplaatsenplan dat duidelijkheid verschaft over:

- a. de nieuwe organisatiestructuur;
- b. de functies in de nieuwe organisatie, inclusief het aantal uren per functie;
- c. een beschrijving van de functie;
- d. de functiewaardering;
- e. een vergelijking van de oude formatie met de nieuwe.

Artikel 11: Besluitvorming

Het bevoegd gezag legt de nieuwe organisatiestructuur en het formatieplaatsenplan voor advies voor aan de Ondernemingsraad conform de Wet op de Ondernemingsraden, waarna vaststelling door het bevoegd gezag plaatsvindt.

Artikel 12: Uitgangspunten

1. Uitgangspunt voor het overhevelen van taken in 2017 is de huidige benoeming met de huidige arbeidsvoorwaarden op peildatum 1 december 2016. Bij een reorganisatie wordt uitgegaan van de peildatum drie maanden voor ingang van de reorganisatie.
2. Elke medewerker, die bij de reorganisatie en/of overheveling van taken naar derden betrokken is, ontvangt van het bevoegd gezag, schriftelijk bevestigd wat zijn uitgangspositie is. Daarin zijn minimaal de volgende gegevens opgenomen:
 - a. de functienaam;
 - b. het waarderingsniveau;
 - c. aantal uren van de benoeming;
 - d. het salaris en het salarisperspectief, zijnde doorloop in de functiegroep/schaal tot het maximum van de functiegroep en een eventueel schriftelijk vastgelegde uitloop of garantie;
 - e. bijzondere, eerdere, schriftelijk vastgelegde afspraken.
3. Voor de bepaling van salaris voor vergoeding, bepaling dienstjaren en opzegtermijn, gelden de arbeidsvoorwaarden op datum van aanbieding functie/boventalligheidsverklaring.
4. De medewerker wordt tot 14 dagen na verzenddatum van de schriftelijke bevestiging in de gelegenheid gesteld om de schriftelijke informatie te verifiëren en zo nodig te reageren.

Hoofdstuk 5: De (her)plaatsingsprocedure

Artikel 13: Plaatsingsprocedure

1. De uitvoering van het formatieplaatsenplan vindt plaats door een plaatsingscommissie, die bestaat uit: de directeur van ISD BOL, één of meer MT-leden en de P&O-adviseur (adviserend).
2. De medewerker, die volgens het formatieplaatsenplan een A-functie vervult wordt geplaatst op de nagenoeg ongewijzigde functie, ook als die functie bij een ander organisatieonderdeel wordt ondergebracht.
3. Medewerkers, die volgens het formatieplaatsenplan een B-functie vervullen worden volgens het afspiegelingsbeginsel geplaatst dan wel boventallig verklaard. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel gelden de volgende regels:
 - a. op grond van het formatieplaatsenplan zijn de groepen uitwisselbare functies bepaald;
 - b. binnen de betreffende groep worden de medewerkers gegroepeerd in leeftijdscategorieën;
 - c. uitgangspunt is de leeftijd van de medewerker op de ingangsdatum van de reorganisatie;
 - d. deze leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder;
 - e. de huidige procentuele verhouding in leeftijdsklassen binnen een groep uitwisselbare functies dient ook na de toepassing van de ontslagen in deze groep ongeveer gelijk te blijven. Dit vormt het uitgangspunt bij het bepalen in welke leeftijdsklasse(n) medewerkers als boventallig worden voorgedragen;
 - f. binnen de leeftijdsklasse(n) wordt de medewerker, die het kortst bij het bevoegd gezag in dienst is als boventallig voorgedragen.
4. Medewerkers, die volgens het formatieplaatsenplan een C-functie vervullen, worden door het bevoegd gezag boventallig verklaard, tenzij direct plaatsing in een D-functie dan wel een vacante A-functie mogelijk is.
5. Voor functies in categorie D geldt het volgende:
 - a. het bevoegd gezag stelt de functie- en competentieprofielen vast voor de D-functie van het formatieplaatsenplan;
 - b. de plaatsingscommissie beoordeelt of boventallige medewerkers geplaatst kunnen worden op grond van artikel 3, lid 12 van dit Sociaal Statuut "passende functie";
 - c. wanneer er geen boventallige medewerker op basis van "passende functie" geplaatst kan worden zal de D-functie allereerst opengesteld worden voor boventallige medewerkers op grond van het criterium "geschikte functie" als bedoeld in artikel 3 lid 7 van dit Sociaal Statuut;
 - d. de selectiecommissie hiervoor bestaat uit de leidinggevende, de P&O Adviseur en een collega van de afdeling. Bij het ontbreken van de aanwezigheid van een collega neemt een OR-lid diens plaats in;
 - e. voor de D-functies kan een assessment of een andere geschiktheidstest verplicht worden gesteld;

- f. de uitkomst van de selectieprocedure wordt schriftelijk, met draagkrachtige motivering, kenbaar gemaakt aan betrokkenen, waarna, indien van toepassing, het plaatsingsbesluit aan de medewerker bekend wordt gemaakt;
- g. wanneer na deze selectieprocedure nog onvervulde D-functies resteren, worden deze vacatures eerst opengesteld volgens de vigerende werving- en selectieprocedure.

Artikel 14: Toetsingscommissie

1. Indien sprake is van een reorganisatie, waarbij er één of meer medewerkers volgens het formatieplaatsenplan gecategoriseerd is/zijn in een functie van categorie A, B, C of D wordt een toetsingscommissie ingesteld.
2. De toetsingscommissie is paritair samengesteld en bestaat uit drie externe en onafhankelijke leden:
 - a. een lid aangewezen door het bevoegd gezag;
 - b. een lid aangewezen op voordracht door de werknemersvertegenwoordiging in het Georganiseerd Overleg, niet zijnde leden van het GO van ISD BOL;
 - c. een door beide leden aangewezen, onafhankelijk voorzitter.
3. De toetsingscommissie, die tevens belast is met de begeleiding, adviseert het bevoegd gezag voorafgaand aan het besluit tot plaatsing van medewerkers of de bepalingen van dit Sociaal Statuut goed zijn toegepast.
4. De directeur van ISD BOL treedt op als adviseur van de toetsingscommissie en kan, desgewenst, de afwegingen, die zijn gemaakt bij de totstandkoming van het formatieplaatsenplan, toelichten.

Artikel 15: Bezwaar en beroep

Het bevoegd gezag neemt op basis van het formatieplaatsenplan en rekening houdend met het eventuele advies van de toetsingscommissie het besluit tot plaatsing dan wel boventallig verklaring van de bij de reorganisatie betrokken medewerkers. Dit besluit is vatbaar voor bezwaar en beroep conform de Algemene Wet Bestuursrecht.

Hoofdstuk 6: Van werk naar werk-traject en flankerend beleid

Artikel 16: Van werk naar werk-traject

1. Op boventallige medewerkers als bedoeld in artikel 3, lid 2 van dit Sociaal Statuut is hoofdstuk 10d CAR-UWO van toepassing.
2. Zodra een medewerker boventallig is verklaard start het Van werk naar werk-traject op grond van artikel 10d:14 CAR-UWO.
3. Een Van werk naar werk-traject duurt op grond van artikel 10d:12 CAR-UWO maximaal twee jaar.
4. Het Van werk naar werk-traject kan tussentijds onder andere worden beëindigd op grond van artikel 10d:19 CAR-UWO wanneer:
 - a. de medewerker een andere functie binnen of buiten ISD BOL aanvaardt;
 - b. de medewerker ontslag neemt op eigen verzoek op grond van artikel 8:1 CAR-UWO;
 - c. de medewerker plaatsing in een passende of geschikte functie binnen ISD BOL of de aanvaarding van een functie buiten ISD BOL weigert (artikel 10d:19 lid 1 CAR-UWO);
 - d. de medewerker zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract (artikel 10d:23 CAR-UWO).
5. Zowel de boventallige medewerker als het bevoegd gezag leveren een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject op grond van artikel 10d:13 CAR-UWO. Alle Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de medewerker in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de medewerker van een passende dan wel geschikte functie buiten ISD BOL.
6. De inhoud van het Van werk naar werk-traject wordt vormgegeven conform paragraaf 5, hoofdstuk 10d CAR-UWO. Maatwerk staat hierbij centraal.
7. Een boventallige medewerker wordt tijdens het Van werk naar werk-traject boven de beschikbare formatie ingezet in de organisatie van ISD BOL dan wel buiten ISD BOL en is gehouden de hem toegewezen functie of werkzaamheden uit te oefenen.

Artikel 17: Flankerend beleid

1. Op grond van artikel 17:7 CAR-UWO stelt het bevoegd gezag de hierna genoemde mobiliteit bevorderende voorzieningen beschikbaar aan de boventallige medewerker als bedoeld in artikel 3 lid 16 van dit Sociaal Statuut.
2. Een boventallige medewerker maakt gedurende 18 maanden vanaf moment boventallig verklaring aanspraak op een stimuleringspremie als hij het dienstverband vrijwillig beëindigt als gevolg van aanvaarding van een dienstverband buiten ISD BOL. De premie bedraagt:

a. binnen 3 maanden na boventallig verklaring	6 bruto maandsalarissen;
b. binnen 3-6 maanden na boventallig verklaring	4 bruto maandsalarissen;
c. binnen 6-12 maanden na boventallig verklaring	2 bruto maandsalarissen;
d. binnen 12-18 maanden na boventallig verklaring	1 bruto maandsalaris.
3. De peildatum voor het berekenen van de stimuleringspremie is het salaris op het moment van boventallig verklaring.

4. De stimuleringspremie wordt toegekend en uitbetaald na een onafgebroken dienstverband van zes maanden bij de nieuwe werkgever, na overlegging van bewijsstukken. Hiertoe kan een medewerker een verzoek indienen bij het bevoegd gezag.
5. De stimuleringspremie is ook van toepassing op de boventallige medewerker als hij het dienstverband vrijwillig beëindigt ofwel ten behoeve van keuzepensioen, waarbij de AOW datum minstens zes maanden verwijderd is van de vrijwillige ontslagdatum, ofwel op overige gronden zoals omschreven in artikel 8:1 CAR-UWO, waarbij vast te stellen is dat er geen uitkeringsrechten ontstaan die voor rekening van ISD BOL komen.
6. De boventallige medewerker als bedoeld in lid 1 van dit artikel kan aanspraak maken op een twee keer zo hoge stimuleringspremie als in lid 2 van dit artikel is aangegeven in het geval van vrijwillige beëindiging van het dienstverband op overige gronden met het specifieke doel om zich als zelfstandige te vestigen en als zodanig in te schrijven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Bij vrijwillige beëindiging binnen drie maanden na boventallig verklaring is derhalve de premie gelijk aan 12 bruto maandsalarissen. Voorwaarde om van deze regeling gebruik te maken is dat de boventallige medewerker zelf schriftelijk ontslag neemt, het uittreksel van inschrijving bij de Kamer van Koophandel overhandigt alsmede een (beknopt) ondernemingsplan overlegt. Deze regeling staat nadrukkelijk niet open voor een zelfstandige als er sprake is van beëindiging ten behoeve van keuzepensioen dan wel een combinatie van deeltijd keuzepensioen met ontslag op overige gronden, zoals omschreven in artikel 8:1 CAR-UWO.

Artikel 18: Plaatsmakersregeling

1. De medewerker met een benoeming voor onbepaalde tijd, die bij zijn benoeming op de datum van de functieaanbieding niet heeft opgezegd, die niet boventallig is en door vrijwillig vertrek plaats maakt voor een boventallig verklaarde collega, kan aanspraak maken op de plaatsmakersregeling. De medewerker, die gebruik wenst te maken van deze regeling dient een daartoe strekkend verzoek in bij het bevoegd gezag.
2. Voor de plaatsmakersregeling gelden strikte voorwaarden, die door het bevoegd gezag worden vastgesteld en tijdig worden gecommuniceerd. Deze verschillen per reorganisatie, maar volgen in ieder geval onderstaande uitgangspunten:
 - a. een medewerker kan zich alleen aanbieden als plaatsmaker voor een collega, indien zij onderling uitwisselbare functies bekleden;
 - b. een medewerker kan niet als plaatsmaker vertrekken indien hij voor de organisatie essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit;
 - c. de medewerker, die in eerste instantie als boventallig is aangewezen, kan zich verzetten tegen een eventuele plaatsmaker ondersteund door een goede motivatie. In dat geval blijft hij boventallig, zoals bedoeld in dit Sociaal Statuut.

Hoofdstuk 7: Overhevelen van taken naar derden

Artikel 19: Overheveling van taken

Overheveling van taken naar derden leidt tot een overeenkomst met een derde partij, waarbij tevens de rechten en plichten van de betrokken medewerkers zijn vastgelegd. Dit houdt onder meer in dat de primaire- en secundaire arbeidsvoorwaarden mee overgaan.

1. Uitgangspunt is dat medewerkers, die overgaan naar een derde partij, door het overhevelen van taken in dienst worden genomen in een passende of geschikte functie. Overgang is in eerste instantie op basis van vrijwilligheid. Zijn er niet voldoende vrijwilligers dan geldt een plicht tot overgang indien een passende of geschikte functie wordt aangeboden.
2. Op basis van een wederzijdse inspanningsverplichting van het bevoegd gezag en medewerker wordt gegarandeerd dat, als gevolg van de overgang van werkzaamheden naar een derde partij, geen gedwongen ontslag plaats vindt onder de medewerkers, die bij ISD BOL belast zijn met taken, die overgaan naar de derde partij. Wanneer de medewerker onvoldoende meewerkt aan de invulling van de inspanningsverplichting kan het bevoegd gezag overgaan tot ontslag.
3. Het bevoegd gezag geeft de medewerkers een terugkeergarantie van twee jaar in een passende functie met dien verstande dat:
 - a. er geen sprake mag zijn van ontslag op eigen verzoek of door eigen schuld of toedoen;
 - b. bij herbenoeming de betrokken medewerker moet voldoen aan de alsdan normaal te stellen algemene aanstellingsvoorwaarden;
 - c. het niet uitgesloten is dat de medewerker bij terugkeer meteen boventallig is.
4. In geval van vacatures worden de medewerkers, die in dienst treden van een derde partij voor een periode van vijf jaar als interne kandidaat beschouwd bij ISD BOL.
5. Als overname voorwaarde voor de medewerkers geldt in ieder geval:
 - a. een minimaal gelijk bruto salaris. Dat wil zeggen schaalbedrag plus eventuele toelagen in de salarissfeer;
 - b. het behoud van de in de periode van zes maanden voorafgaand aan de overgang in dienst van de derde partij bestaande salarisvooruitzichten tot het maximum van de salarisschaal, waarin de medewerker op het moment van ontslag was ingedeeld;
 - c. een (ambtelijke) aanstelling in vaste dienst, indien het medewerkers met een vaste (ambtelijke) aanstelling betreft;
 - d. een tijdelijke (ambtelijke) aanstelling voor de duur van de tijdelijke aanstelling onder de titel zoals die was aangegaan bij ISD BOL.
6. Op basis van een pakketvergelijking van de rechtspositieregelingen van de betrokken partijen zal nader worden bepaald of algemene dan wel individuele rechten door de betrokken partijen worden afgekocht dan wel bij wijze van overgangsrecht worden overgenomen.
7. Voor zover medewerkers op het moment van overgang naar een derde partij nog niet in hun functieschaal zijn ingedeeld, blijft het uitzicht op die schaal bestaan, conform de bij ISD BOL geldende bevorderingsregels.

8. Voor wat betreft de uitzichten boven het functieniveau geldt, dat voor de medewerkers, die in 2007 zijn overgekomen vanuit de gemeente Brunssum, het uitzicht op de geldende uitloopschaal onverkort blijft bestaan. Het uitzicht op deze geldende uitloopschaal vervalt indien de medewerker bij de derde partij op of na de datum van overgang wordt opgesteld in een functie met een hoger functieniveau dan de functie welke hij binnen ISD BOL bekleedde.
9. Voor wat betreft te vieren dienstjubilea geldt dat de dienstitijd welke bij ISD BOL telt ook bij de nieuwe werkgever zal meetellen.
10. De medewerkers houden recht op hun leeftijdsverlof, zoals dit geldt bij ISD BOL op het moment van vertrek bij ISD BOL.
11. De medewerkers, die overgaan naar een derde partij mogen, conform de regeling bij de Gemeenschappelijke Regeling Parkstad Limburg, maximaal 120 resterende verlofuren mee overnemen naar de nieuwe organisatie alsmede 10 plusuren op de klok. Een eventueel restant aan verlof en plusuren, dat overblijft, wordt uitbetaald. Minuren op de klok worden in mindering op het verlof gebracht.

Hoofdstuk 8: Garanties en slotbepalingen

Artikel 20: Garanties bij interne plaatsing

1. Een medewerker, die wordt geplaatst in een functie met een lagere salarisschaal, behoudt de hogere salarisafspraken verbonden aan zijn vorige functie, inclusief de aan de vorige functie verbonden uitloopschaal. Hem wordt een garantietoelage toegekend gelijk aan het verschil tussen het salaris conform artikel 3:15 CAR-UWO bij plaatsing in de nieuwe functie en het salaris conform artikel 3:15 CAR-UWO dat hij op dat moment zou hebben gehad in de vorige functie.
2. Een medewerker, die als gevolg van een vorige reorganisatie reeds twee of meer functieschalen lager is geplaatst, kan in een daaropvolgende reorganisatie niet meer dan twee salarisschalen lager worden geplaatst dan de functieschaal van de oorspronkelijk vervulde functie, tenzij er sprake is van een geschikte functie o.b.v. vrijwilligheid medewerker.
3. Schriftelijke toezeggingen inzake een hogere salarisindeling worden nagekomen, ook indien de medewerker in het kader van de reorganisatie een functie met een lager salarisoniveau gaat vervullen.
4. Indien een medewerker wordt geplaatst in een hoger gewaardeerde functie wordt hij ingepast volgens de gebruikelijke bepalingen van de salarisregeling en het te voeren beloningsbeleid.
5. Als aan de nieuwe functie geen functiegebonden toelagen verbonden zijn, waarop in de vorige functie wel recht bestond, dan worden deze toelagen afgebouwd conform het nieuwe hoofdstuk 3, artikel 3:16 CAR-UWO.
6. Een medewerker wordt in de gelegenheid gesteld een studie, waarvoor krachtens hoofdstuk 17 CAR-UWO studiefaciliteiten zijn toegekend, af te ronden.

Artikel 21: Garanties bij externe plaatsing

1. De boventallige medewerker, die extern werk vindt en die op eigen verzoek eervol ontslag wordt verleend op basis van artikel 8:1 CAR-UWO, ontvangt een tijdelijke aanvulling op zijn brutosalaris (uurloon zonder toelagen en naar deeltijdfactor), indien er sprake is van een voor betrokkene financieel nadelige situatie.
2. De aanvulling bestaat uit het verschil tussen het oude en het nieuwe brutosalaris, gebaseerd op maximaal twee salarisschalen verschil ten opzichte van de huidige schaalindeling.
3. De aanvulling wordt afgebouwd, waarbij de boventallige medewerker gedurende de eerste zes maanden vanaf de ontslagdatum 100% van het verschil ontvangt, de tweede zes maanden 75%, de derde zes maanden 50% en de volgende zes maanden 25%. Daarna wordt de aanvulling beëindigd.
4. De terugbetalingsregeling studiefaciliteiten komt te vervallen als de boventallige medewerker gebruikt maakt van onderhavig Sociaal Statuut.
5. Voor de boventallige medewerker, die op eigen initiatief gedetacheerd kan worden dan wel een stage kan volgen, worden passende voorzieningen getroffen.

6. De boventallige medewerker, die extern een functie aanvaardt, waarvoor hij dient te verhuizen, ontvangt een maximale verhuisvergoeding van € 7.750,-, indien:
 - a. de afstand 75 km of meer bedraagt;
 - b. de verhuisplicht blijkt uit de vacaturetekst;
 - c. de medewerker binnen twee jaar na het aanvaarden van de nieuwe functie verhuist.

Artikel 22: Commissie Van werk naar werk-traject

1. Het bevoegd gezag stelt een paritair samengestelde commissie in als bedoeld in artikel 10d:24 CAR-UWO, die desgevraagd het bevoegd gezag zal adviseren:
 - a. over de naleving van tussen het bevoegd gezag en de medewerker gemaakte afspraken in het kader van het Van werk naar werk-contract;
 - b. over eventuele verlenging van het Van werk naar werk-contract, zoals bedoeld in artikel 10d:22 CAR-UWO;
 - c. over geschillen voortvloeiend uit het Van werk naar werk-contract.
2. De commissie bestaat uit:
 - a. een vaste onafhankelijke voorzitter;
 - b. een lid aan te wijzen door het bevoegd gezag;
 - c. een lid aan te wijzen door de werknemersgeleding, niet zijnde de leden van de commissie GO van ISD BOL.

Voor elk lid wordt een plaatsvervanger benoemd. De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.
3. Een verzoek om advies als bedoeld in artikel 21 lid 1 van dit Sociaal Statuut kan worden gedaan door of namens het bevoegd gezag of door de betrokken medewerker.
4. De commissie brengt een bindend advies uit.
5. De werkwijze van de commissie luidt als volgt:
 - a. de commissie kan belanghebbenden én bij de voorbereiding én bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract betrokkenen horen;
 - b. het bevoegd gezag en de betrokken medewerker zijn verplicht alle gevraagde informatie te verschaffen aan de commissie;
 - c. vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar;
 - d. de commissie brengt haar advies schriftelijk uit, binnen vier weken na de aanvraag daartoe.

Artikel 23: Hardheidsclausule

Met de boventallige medewerker kunnen individuele maatwerkafspraken gemaakt worden, als de kansen op de arbeidsmarkt daarmee worden vergroot.

In alle gevallen waarin dit Sociaal Statuut niet voorziet of tot kennelijk onredelijke situaties zou leiden, kan het bevoegd gezag in een voor de medewerker gunstige zin van het Sociaal Statuut afwijken.

Brunssum, 7-3-2017

Namens het Dagelijks Bestuur van ISD BOL

H.J. Janssen, voorzitter Dagelijks Bestuur



Namens de medewerkers, de vakorganisaties

FNV (overheid)



CNV (overheid)



