

## **Sociaal Plan ten behoeve van de reorganisatie VNOG Risicogericht**

**Onderhandelaarsakkoord, dd. 19 maart 2015.**

**Het Sociaal Plan bestaat uit de volgende onderdelen**

- 1. Begripsbepalingen, werkingssfeer en uitgangspunten**
- 2. Plaatsingsprocedure**
- 3. Rechtspositie en garantiebepalingen**
- 4. Vrijwilligers**
- 5. Slotbepalingen**

## **Sociaal Plan ten behoeve van de reorganisatie VNOG Risicogericht**

### **Ondergetekenden**

#### **De werkgever:**

De Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland, gevestigd te Apeldoorn

#### **De werknemersvertegenwoordigers:**

FNV Overheid, gevestigd te Utrecht, CNV Overheid, gevestigd te Utrecht en de CMHF, gevestigd te 's Gravenhage

#### **Overwegende**

Dat het bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (VNOG) heeft besloten om de VNOG te reorganiseren

komen het volgende Sociaal Plan overeen met het doel voorzieningen te treffen om eventuele nadelige gevolgen te ondervangen die voor de betrokken individuele medewerkers of groepen medewerkers kunnen voortvloeien.

## **Preambule**

Het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost Gelderland (VNOG) heeft in haar vergadering op 20 november 2014 ingestemd met het voornemen tot reorganisatie, leidend tot een nieuwe organisatie met ingang van 1 april 2016. De gemeenschappelijke regeling zal hierop aangepast worden.

Dit Sociaal Plan is opgesteld ten behoeve van de herinrichting van de VNOG en is aanvullend op het Sociaal Statuut VNOG. De bepalingen in het Sociaal Statuut zijn dan ook op dit Sociaal Plan van toepassing, tenzij in dit Sociaal Plan daarvan afgeweken wordt.

De arbeidsvoorwaarden van de VNOG zijn en blijven van kracht op de medewerkers die betrokken zijn bij de herinrichting van de organisatie.

Afspraken welke in de sociaal plannen zijn gemaakt in het kader van de overgang van de medewerkers van de gemeenten naar de VNOG blijven, voor zover deze nog gelden op basis van de bedoelde sociaal plannen, van kracht.

De arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de reorganisatie worden in dit Sociaal Plan verder uitgewerkt. Dit Sociaal Plan beoogt duidelijkheid te scheppen aan de betrokken medewerkers over hun rechtspositie en bevat afspraken rondom de plaatsingsprocedure.

## Hoofdstuk 1      Begripsbepalingen, werkingssfeer en uitgangspunten

### Artikel 1.1      Begripsbepalingen

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

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 van het Ontslagbesluit (zie de toelichting op het Sociaal Statuut VNOG).
Belangstellingsregistratie	Het onderzoeken en vastleggen van door medewerkers kenbaar gemaakte voorkeuren voor het vervullen van functies in de nieuwe organisatie
Boventallige medewerker	De medewerker in dienst van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland die als gevolg van een reorganisatie zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie
Bovenschaligheid	De persoonlijke schaal van de medewerker is hoger dan de schaal van de functie waarin de medewerker is geplaatst
Functie	het samenstel van werkzaamheden dat aan een medewerker is opgedragen
Functieschaal	de salarisschaal waarin de functie is gewaardeerd
Geschikte functie	Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker na onderling overleg en aanbieding van de functie bereid is te vervullen. Een geschikte functie is doorgaans maximaal twee niveaus lager dan de oude functie
Hard-gekoppelde functie	Bij een harde koppeling vormen de repressieve taken en de koude taken tezamen één functie. De functiehouder moet in staat zijn zowel de koude als de warme taak uit te voeren.
Nieuwe functie	Een functie die niet voorkomt in de oude organisatie, maar wel in de nieuwe organisatie
Passende functie	een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijke omstandigheden, kennis, vaardigheden en vooruitzichten kan vervullen; onder persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten kunnen worden verstaan: interesse, gezondheid, opleiding, scholing en salarispositie. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde salarisniveau als de persoonlijke schaal van de medewerker, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn dan de persoonlijke schaal
Persoonlijke schaal	De salarisschaal waarin de medewerker daadwerkelijk is geplaatst, niet zijnde de uitloopschaal
Plaatsingscommissie	Een externe commissie die belast is met de plaatsing van de medewerkers na de reorganisatie in het kader van VNOG Risicogericht.

Remplaçant	Een medewerker die vrijwillig de plaats inneemt van een boventallige medewerker conform het bepaalde in artikel 3.3 van dit sociaal plan.
Sleutelfuncties	Een functie die met instemming van de OR is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.
Uitloopschaal	De salarisschaal, die aan een medewerker persoonlijk en structureel is toegekend vanwege uitzonderlijk presteren bij de VNOG of haar rechtsvoorgangers
Uitwisselbare functies	Een groep van functies, niet zijnde sleutelfuncties, met verschillende benamingen die conform hoofdstuk 12 van de beleidsregels afspiegelingsbeginsel UWV, qua aard, inhoud, functieniveau, vereiste competenties, beloning, omstandigheden, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en inwerkperiode als dezelfde functie moeten worden beschouwd.
Vervallen functie	Functie die niet voorkomt in de nieuwe organisatie, maar wel in de oude organisatie
Vorbereidingscommissie	Een interne commissie die belast is met het opstellen van een concept plaatsingsplan dat aan de externe plaatsingscommissie wordt voorgelegd ter toetsing
Zacht-gekoppelde functie	Samenstel van repressieve en niet-repressieve functie, waarbij het niet repressieve gedeelte blijft bestaan voor de medewerker indien de repressieve taken om welke reden dan ook komen te vervallen.

#### Artikel 1.2 Werkingssfeer

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op medewerkers die op de ingangsdatum van de nieuwe organisatie die in 2016 gevormd wordt, een vaste aanstelling bij de VNOG hebben conform hoofdstuk 2 of hoofdstuk 19 van de CAR/UWO.
2. Dit Sociaal Plan is ook van toepassing op medewerkers die een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef hebben.
3. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op medewerkers van de organisatieonderdelen die niet meegaan in de reorganisatie: de Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen (GHOR) en de Meldkamer Oost-Nederland (MON) en de beide directeuren.

#### Artikel 1.3 Uitgangspunten

1. Dit Sociaal Plan beoogt de nadelige gevolgen voor medewerkers ten gevolge van de organisatiewijziging te ondervangen. In het bijzonder met betrekking tot het behoud van werk, inkomen en verworven rechten.
2. Uitgangspunt is dat bij plaatsing van medewerkers het principe "mens-volgt-werk" wordt gehanteerd.
3. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te garanderen dat de bij de organisatiewijzigingen betrokken medewerkers geplaatst worden op een passende functie of, indien een passende functie niet tot de mogelijkheden behoort, op een geschikte functie

## Hoofdstuk 2 Plaatsingsprocedure

### Artikel 2.1 Belangstellingsregistratie

1. De voorbereidingscommissie voert de belangstellingsregistratie uit. De belangstellingsregistratie loopt grotendeels gelijk met de werving voor de sleutelfuncties.
2. De belangstellingsregistratie gaat als volgt: de medewerkers ontvangen een registratieformulier. Dit formulier biedt de medewerker de mogelijkheid om voor maximaal drie functies in de nieuwe organisatie zijn belangstelling kenbaar te maken. De medewerker is verplicht minimaal één en maximaal drie functies aan te geven waarvoor hij belangstelling heeft.
3. Voor de sleutelfuncties geldt dat de medewerkers hun belangstelling daarvoor kenbaar dienen te maken door het indienen van een reflectieformulier. In dit reflectieformulier wordt gevraagd naar een uitgebreide motivering waarom de medewerker reflecteert op de betreffende sleutelfunctie. De medewerker mag op meerdere functies reflecteren.
4. Voor medewerkers die reflecteren op een van de sleutelfuncties geldt dat zij ook een belangstellingsregistratieformulier dienen in te vullen voor het geval zij niet geplaatst worden op een sleutelfunctie.
5. Behalve de uitwisselbare functies waarvoor het principe "mens-volgt-werk" geldt, heeft de medewerker ook de mogelijkheid om één of twee andere functies op te geven waarvoor men belangstelling heeft. Als een medewerker in de belangstellingsregistratie aangeeft dat de eerste belangstelling uitgaat naar een andere functie dan de "mens-volgt-werk", dan zal de voorbereidingscommissie allereerst kijken naar de mogelijkheden om de medewerker op de functie waar de belangstelling in eerste instantie naar uitgaat te plaatsen. Als dit niet mogelijk is dan zal alsnog het principe "mens-volgt-werk" worden toegepast.
6. Als medewerker in de oude organisatie een combinatie van functies heeft, en deze keert niet meer in dezelfde vorm terug, dan kan deze medewerker een keuze maken voor een van de functies of alle functies aangeven in zijn belangstellingsregistratie (met een maximum van drie functies)
7. Indien de medewerker aangeeft dat hij belangstelling heeft voor een nieuwe functie (ook als dat zijn tweede of derde keuze is), niet zijnde een sleutelfunctie, dient de medewerker kort te motiveren waarom zijn belangstelling naar deze functie uitgaat.

### Artikel 2.2 Uitgangspunten plaatsingsprocedure

1. Voor de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie geldt het uitgangspunt "mens-volgt-werk". Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat medewerkers worden geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare functie.
2. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de medewerkers die betrokken zijn bij de reorganisatie en met in achtneming van het uitgangspunt "mens volgt werk", de volgende voorkeursvolgorde:
  - a. de medewerker blijft een met de oude functie uitwisselbare functie vervullen;
  - b. de medewerker wordt geplaatst op een andere passende functie binnen de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;
  - c. de medewerker wordt geplaatst op een geschikte functie binnen de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland.

### Artikel 2.3 Persoonlijke schaal

1. Bij plaatsing in nieuwe en niet met de oude functie uitwisselbare functies is de persoonlijke schaal waarin de medewerker is bezoldigd het uitgangspunt.
2. Indien de persoonlijke schaal van de medewerker hoger is dan de functieschaal van de functie waarop de medewerker wordt geplaatst wordt, geldt voor zowel medewerker als werkgever een inspanningsverplichting om medewerker alsnog te plaatsen op een functie in de persoonlijke schaal binnen of buiten de VNOG.
3. Deze inspanningsverplichting wordt vastgelegd in een schriftelijke afspraak. Deze afspraak wordt halfjaarlijks geëvalueerd.

### Artikel 2.4 Plaatsingsprocedure sleutelfuncties

1. De plaatsing op de sleutelfuncties gebeurt op basis van geschiktheid voor de functie en niet volgens het principe mens-volgt-werk. Een assessment kan onderdeel uitmaken van de selectieprocedure.
2. Er wordt een selectiecommissie ingesteld voor de plaatsing van de sleutelfuncties. De selectiecommissie bestaat uit:
  - a) De externe P&O-adviseur
  - b) Kwartiermaker betreffende onderdeel (indien een functie direct verantwoording aflegt aan de directie: een directielid)
  - c) Eén van de (andere) kwartiermakers
  - d) Lid namens het GO
3. De sleutelfuncties worden in beginsel voorafgaand aan de rest van de plaatsingsprocedure ingevuld
4. Medewerkers, die niet worden geplaatst op een sleutelfunctie, worden meegenomen in de rest van de plaatsingsprocedure

### Artikel 2.5 Voorbereidingscommissie

1. De voorbereidingscommissie heeft tot taak een concept plaatsingsplan te maken en deze voor te leggen aan de plaatsingscommissie
2. De interne voorbereidingscommissie heeft de volgende samenstelling
  - a De kwartiermaker VNOG risicogericht
  - b De kwartiermakers c.q. beoogd strategisch leidinggevenden van de nieuwe organisatie;
  - c Eén lid namens de OR;
  - d De externe P&O adviseur, als voorzitter
  - e Een onafhankelijk secretaris
3. De voorbereidingscommissie is bevoegd de medewerker en anderen te horen, c.q. advies te vragen in overleg met de betrokken medewerker.
4. De voorbereidingscommissie stelt het voorlopig plaatsingsplan op en legt deze met een advies voor aan de plaatsingscommissie

#### Artikel 2.6 Plaatsingscommissie

1. Voor de plaatsing zal gebruik gemaakt worden van een plaatsingscommissie. Deze bestaat uit 3 externe leden
  - a Eén lid aan te wijzen door de werkgever;
  - b Eén lid aan te wijzen door de vakorganisaties vertegenwoordigd in het GO;
  - c Eén lid, tevens onafhankelijk voorzitter, aan te wijzen door a en b;
  - d Een adviseur, zijnde de directeur brandweer en/of de directeur GHOR en/of de externe P&O-adviseur
2. De plaatsingscommissie wordt ondersteund door dezelfde onafhankelijke secretaris als van de voorbereidingscommissie.
3. De plaatsingscommissie is bevoegd anderen te horen, c.q. advies te vragen in overleg met de betrokken medewerker.

#### Artikel 2.7 Werkwijze plaatsingscommissie

1. De plaatsingscommissie toetst het concept plaatsingsplan welke door de voorbereidingscommissie is opgesteld aan de hand van de criteria uit dit sociaal plan en het sociaal statuut VNOG
2. De plaatsingscommissie hoort de medewerkers die in de belangstellingsregistratie hebben aangegeven gehoord te willen worden door de plaatsingscommissie
3. De plaatsingscommissie stelt het definitieve plaatsingsplan op en legt dit ter besluitvorming voor aan het Dagelijks Bestuur van de VNOG;

#### Artikel 2.8 Voorgenomen plaatsing

Het Dagelijks Bestuur van de VNOG neemt vervolgens een voorgenomen besluit tot plaatsing van de medewerkers en informeert de medewerkers schriftelijk hierover. In deze brief wordt ook de procedure rondom de zienswijzen toegelicht.

#### Artikel 2.9 Zienswijzeprocedure

1. Indien de medewerker bedenkingen heeft tegen de voorgenomen plaatsing kan hij zijn zienswijze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het Dagelijks Bestuur.
2. Het Dagelijks Bestuur kan over de zienswijze advies inwinnen bij de plaatsingscommissie
3. Het Dagelijks Bestuur neemt binnen 14 dagen een besluit over deze zienswijze

#### Artikel 2.10 definitieve besluitvorming

1. Het dagelijks bestuur van de VNOG neemt een definitief besluit over de plaatsing van de medewerkers en informeert de medewerkers hier schriftelijk over.
2. 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 het besluit zoals bedoeld in het tweede lid, conform de Algemene wet bestuursrecht. Dit bezwaar en/of beroep zal dan aan de bezwarencommissie personele zaken worden voorgelegd.



## Hoofdstuk 3    Rechtspositie en garantiebepalingen

De CAR/UWO van de VNOG (inclusief de daarbij behorende regelingen) blijven onverkort van kracht op de medewerkers die bij deze reorganisatie betrokken zijn, inclusief alle schriftelijk met hun vastgelegde afspraken.

### Artikel 3.1    Werkgelegenheidsgarantie

1. Wanneer een medewerker door de reorganisatie boventallig wordt, geldt vanaf de datum van boventallig verklaren een werkgarantie van drie jaar met de daarbij behorende wederzijdse verplichtingen zoals die in het Sociaal Statuut VNOG zijn neergelegd. De termijn van artikel 10d:12 CAR/UWO, betreffende het Van werk naar werk-traject, wordt daarmee verlengd van maximaal twee tot maximaal drie jaar, waardoor de in artikel 10d:12 genoemde verlengingsmogelijkheden niet meer van toepassing zijn.
2. Indien de inspanningen tot het verkrijgen van een nieuwe betrekking binnen of buiten de VNOG niet binnen de drie jaar resultaat hebben opgeleverd, zal de medewerker eervol ontslag verleend worden op grond van artikel 8.3 CAR/UWO.

### Artikel 3.2    Salarisgaranties

1. De medewerker die als gevolg van boventalligheid op een andere passende functie wordt geplaatst waaraan een lager salarisniveau is verbonden dan aan de eerder vervulde functie, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude functie.
2. Indien er zich een vacature voordoet in een passende functie op het niveau van de persoonlijke schaal, 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 welke zo dicht mogelijk bij zijn vorige salaris hoorde en behorende bij de nieuwe functie.
4. Op de werkgever en de medewerker rust de inspanningsverplichting de medewerker weer te plaatsen op een functie waaraan een salarisschaal is verbonden die overeenkomst met de persoonlijke salarisschaal van de medewerker. Dat geldt niet voor de in lid 3 bedoelde situatie, waarin door de medewerker vrijwillig voor een lagere functie is gekozen.

### Artikel 3.3    Remplaçantenregeling

1. Een medewerker kan zich aanmelden als remplaçant indien aan de alle hieronder genoemde voorwaarden wordt voldaan
  - a Als gevolg van deze organisatieverandering er sprake is van boventalligheid binnen een groep uitwisselbare functies, en
  - b De medewerker geeft aan niet herplaatst te willen worden op de uitwisselbare functie volgens het principe 'mens volgt werk', en
  - c De medewerker maakt herplaatsing mogelijk van een medewerker die anders boventallig verklaard en als VWNW kandidaat zou worden aangewezen, en
  - d Er wordt daadwerkelijk een VWNW kandidaat op de vrijkomende functie geplaatst
2. De remplaçant wordt boventallig verklaard, aangewezen als VWNW kandidaat en kan gebruik maken van het flankerend beleid zoals dat is opgenomen in het Sociaal Statuut VNOG. Artikel 3.1, lid 2 van dit Sociaal Plan is onverkort van toepassing.

#### Artikel 3.4 Stimuleringsregeling

1. Het bestuur kan in individuele gevallen besluiten om aan een medewerker een vertrekpremie toe te kennen. indien:
  - a De medewerker boventallig is verklaard en een VWNW kandidaat is geworden op grond van het feit dat er na de organisatieverandering geen functie voor hem is gevonden die passend of geschikt wordt geacht
  - b De medewerker om ontslag verzoekt, met name wegens het aanvaarden van een functie buiten de organisatie van de VNOG of wegens het gaan werken als zelfstandig ondernemer
2. De hoogte van de vertrekpremie wordt in overleg tussen werkgever en medewerker bepaald met een maximum van € 75.000,-
3. De afspraken inzake vertrek worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst

#### Artikel 3.5 Reiskosten woon-werkverkeer bij wijziging standplaats

1. De medewerker die als gevolg van de reorganisatie met een standplaatswijziging te maken krijgt, waarbij er sprake is van een **toename** van de reisafstand (enkele reis) van **meer dan 10 km**, komt met ingang van de datum van de standplaatswijziging, in aanvulling op de normaal geldende reiskostenregeling VNOG, in aanmerking voor een tegemoetkoming van deze extra kosten op basis van kosten openbaar vervoer voor de extra kilometers, dan wel van € 0,19 per km voor de extra kilometers gedurende 2 jaar.
2. Als het aantal kilometers woon-werkverkeer door de standplaatswijziging minder wordt, dan wordt de tegemoetkoming waar een medewerker recht op heeft evenredig verlaagd tot het nieuwe aantal kilometers woon-werkverkeer.
3. De vergoeding van de kosten voor eigen vervoer worden berekend van straat naar straat volgens de routeplanner van [www.routenet.nl](http://www.routenet.nl) en wel via de meest optimale route.
4. Indien een medewerker in verband met zijn/haar repressieve functie verplicht is te blijven wonen in een plaats anders dan de nieuwe standplaats, dan wordt het woon-werkverkeer voor de gehele afstand gedurende de eerste twee jaar vergoed à € 0,19 per km, na deze 2 jaar heeft medewerker gedurende de periode dat deze verplichting geldt recht op een vergoeding van € 0,09 per km, conform de regeling reis- en verblijfskosten van de VNOG.

## Hoofdstuk 4      Vrijwilligers

### Artikel 4.1      Afspraken vrijwilligers

1. Als uit deze reorganisatie consequenties vloeien ten aanzien van het aantal vrijwilligers dan zal dit door natuurlijk verloop worden bereikt, geen gedwongen ontslagen.
2. De reorganisatie heeft geen gevolgen voor de functie van de vrijwilliger met uitzondering van de vrijwillige (plaatsvervangend) postcommandant. Voor de vrijwillige postcommandant kan de reorganisatie gevolgen hebben voor de functie. Alle vrijwilligers behouden de functie die zij ten tijde van de reorganisatie uitoefenen.
3. Voor de vrijwillige (plaatsvervangend) postcommandant die als gevolg van de reorganisatie te maken krijgt met een vermindering van het aantal uur dat vergoed wordt voor de managementtaken zal in het GO een afbouwregeling worden afgesproken
4. De reorganisatie heeft voor de vrijwilliger geen rechtspositionele gevolgen en geen gevolgen voor de standplaats. De vrijwilliger blijft zijn werkzaamheden doen voor de brandweerpost waar hij voor de reorganisatie werkzaam was.
5. Afspraken welke in de sociaal plannen zijn gemaakt in het kader van de overgang van de vrijwilligers naar de Veiligheidsregio blijven, voor zover deze nog gelden op basis van de bedoelde sociaal plannen, van kracht.

## Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

### Artikel 5:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan het Dagelijks Bestuur van het plan 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.
3. Indien er in het kader van eerdere reorganisaties afspraken met medewerkers zijn gemaakt inzake arbeidsvoorwaarden, welke schriftelijk zijn vastgelegd zullen deze worden vastgelegd in een individuele overgangspaspoort, welke in een persoonlijk gesprek met de medewerker zal worden doorgenomen. Daarna wordt dit paspoort toegevoegd aan het P-dossier.

### Artikel 5:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als "Sociaal Plan VNOG Risicogericht".

### Artikel 5:3 Inwerkingtreding en looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking met ingang van de nieuwe organisatie en heeft alleen rechtskracht voor de gevolgen van de reorganisatie VNOG Risicogericht .

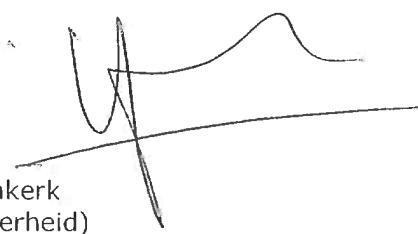
Aldus vastgesteld in de vergadering van de commissie voor het Georganiseerd overleg van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland op 19 maart 2015.

Namens de werkgever,

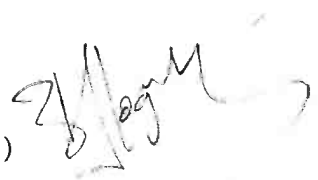


H.J. van Schaik  
Voorzitter GO

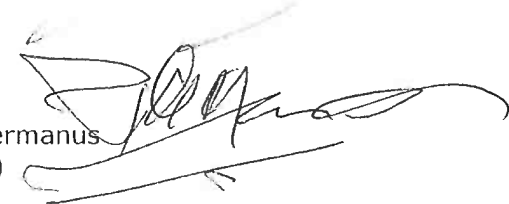
Namens de werknemers,



Y. Bovenkerk  
(FNV Overheid)



B. Hoogendam  
(CNV Overheid)



P.H. Hermanus  
(CMHF)

Aldus besloten door het Dagelijks Bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland in haar vergadering van 9 juli 2015

de voorzitter,

Drs. J.C.G.M. Berends