

INLEIDING

Per 1 januari 2027 is er een beoogde herindeling tussen de gemeente Wijdmeren en de gemeente Hilversum op basis van een 'lichte samenvoeging'. Dit betekent dat de gemeente Wijdmeren wordt opgeheven en de gemeente Hilversum blijft bestaan.

In aanloop naar deze gemeentelijke herindeling is besloten om per 1 januari 2026 al ambtelijk te gaan integreren, een jaar eerder dan de bestuurlijke herindeling. Concreet betekent dit dat het ambtelijk apparaat van de op te heffen gemeente Wijdmeren op 1 januari 2026 opgaat in de staande organisatie van de gemeente Hilversum en dat de ambtelijke organisatie van Hilversum tot aan de formele herindelingsdatum voor beide gemeenten zal werken. De gemeente Wijdmeren besteedt feitelijk alle ambtelijke dienstverlening (afgezien van de uitgezonderde functies) per 1 januari 2026 uit aan de gemeente Hilversum en als gevolg daarvan komen de ambtelijke functies van de gemeente Wijdmeren per 1 januari 2026 te vervallen. De gemeente Hilversum gaat vanaf 1 januari 2026 de ambtelijke dienstverlening voor de gemeente Wijdmeren verzorgen. In verband daarmee wordt de personeelsformatie van de gemeente Hilversum uitgebreid met een formatie die (tenminste) gelijk is aan de ambtelijke formatie van de gemeente Wijdmeren.

Omdat de gemeente Hilversum de ambtelijke taken van de gemeente Wijdmeren per 1 januari 2026 overneemt, moet dat worden beschouwd als een Overgang van Onderneming (OVO), zoals bedoeld in artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Dat betekent dat de ambtenaren van de gemeente Wijdmeren per 1 januari 2026, op grond van artikel 7:663 BW, van rechtswege overgaan naar de gemeente Hilversum.

Dit Sociaal Plan is ook van toepassing op medewerkers van de griffie Wijdmeren en de Buitengewoon Ambtenaar Burgerlijke Stand (BABS). Voor hen geldt echter dat zij per formele herindelingsdatum in dienst komen van de gemeente Hilversum. Waar in dit Sociaal Plan de datum 1 januari 2026 wordt genoemd, geldt voor hen de formele datum van herindeling.

Het overnemen van de ambtelijke dienstverlening voor de gemeente Wijdmeren en de integratie bij de gemeente Hilversum heeft gevolgen voor de mensen die in de organisaties werkzaam zijn. Het betekent afscheid nemen van de oude situatie en wennen aan een nieuwe werkelijkheid. Tegelijk kan dit een uitdaging zijn die benut kan worden voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Om de verschillen op het gebied van arbeidsvoorwaarden te overbruggen, worden in dit Sociaal Plan aanvullende afspraken gemaakt op specifieke onderdelen waarover tussen Wijdmeren en Hilversum verschillen bestaan. Of waarover, in aanvulling op de bepalingen in het BW over Overgang van Onderneming en de cao gemeenten, nadere afspraken gemaakt moeten worden. Het Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers die in dienst zijn van de gemeente Wijdmeren op grond van een arbeidsovereenkomst. Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de medewerkers van de gemeente Hilversum. Wel is Hilversum betrokken bij dit Sociaal Plan, omdat die gemeente verantwoordelijk wordt voor de uitvoering van het Sociaal Plan nadat de medewerkers van de gemeente Wijdmeren bij Hilversum in dienst komen.



Doelstellingen

Dit Sociaal Plan heeft tot doel de uitgangspunten vast te stellen, arbeidsrechtelijke waarborgen te geven en nadere afspraken te maken die nodig zijn om de personele overgang van medewerkers van de gemeente Wijdmeren naar de gemeente Hilversum op zorgvuldige wijze te laten verlopen.

Behoud van werkgelegenheid

Alle medewerkers van de gemeente Wijdmeren, met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst, komen per 1 januari 2026 in dienst van de gemeente Hilversum. Het streven daarbij is om alle medewerkers in een uitwisselbare of passende functie of -indien dit na zorgvuldige afweging niet mogelijk is- in een geschikte functie in de gemeente Hilversum te plaatsen.

Er zullen bij de gemeente Wijdmeren, met uitzondering van de specifieke functies die in de wet Algemene regels herindeling genoemd worden (burgemeester/gemeentesecretaris/griffier) per 1 januari 2026 (datum ambtelijke invlechting) én 1 januari 2027 (beoogde datum bestuurlijke herindeling) geen gedwongen ontslagen vallen als gevolg van de herindeling.

A. ALGEMENE BEPALINGEN

1. Definities

Overgang van Onderneming (OVO)

Een organisatieverandering waarbij de organisatie of een onderdeel daarvan wordt overgedragen aan een andere werkgever en deze overdracht kan worden aangemerkt als een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. (Afdeling 8) van het Burgerlijk Wetboek.

Sociaal Plan

Afspraken met betrekking tot de gevolgen voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van een medewerker als gevolg van een organisatieverandering.

(Huidige) werkgever

De gemeente Wijdmeren.

Nieuwe werkgever

De gemeente Hilversum.

Medewerker

De werknemer die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij de gemeente Wijdmeren en van rechtswege overgaat naar de gemeente Hilversum.

Plaatsingsplan

Het door de (nieuwe) werkgever opgestelde overzicht waarin per medewerker is opgenomen in welke functie de (nieuwe) werkgever voornemens is de medewerker vanaf 1 januari 2026 te plaatsen.

Plaatsing

De aan een medewerker voorgestelde overgang naar een functie bij de (nieuwe) werkgever.

Uitwisselbare functie

Een functie die vergelijkbaar is voor wat betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, de tijdelijke of structurele aard van de functie en die gelijkwaardig is voor wat betreft het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning. Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

ex R. - M.D

Passende functie

Een functie die qua functieschaal, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met de functie die werknemer vóór de organisatieverandering vervulde en die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker, waarbij ook gekeken wordt naar de inclusieve en persoonlijke mogelijkheden van de medewerker. Een passende functie is gelijk of maximaal één salarisschaal hoger of lager gewaardeerd dan de functie die de medewerker bij Wijdemerem vervulde.

Geschikte functie

Een functie die niet valt onder het begrip uitwisselbare of passende functie, maar die de medewerker wil vervullen.

Persoonsgebonden toelagen

Toelagen op grond van individuele afspraken met de medewerker.

Salarisperspectief

De resterende opeenvolgende salarisperiodieken in de functieschaal behorende bij de functie die de medewerker als laatste bij de huidige werkgever heeft verricht en de resterende salarisperspectieven in de uitloopschaal, waar de medewerker op basis van in het verleden gemaakte afspraken eventueel recht op heeft.

2. Looptijd en werkingssfeer

1. Het Sociaal Plan treedt in werking per 11 december 2024 en loopt tot en met 31 december 2028.
2. Individuele afspraken en garanties en lopende trajecten, die zijn ontstaan als gevolg van toepassing van dit Sociaal Plan en/of eerder overeengekomen Sociaal Statuten/Plannen, blijven ook na het verstrijken van de looptijd gelden.

3. Specifieke doelgroepen

1. Als bepaalde werkzaamheden door de gemeente Hilversum zijn uitbesteed aan een externe partij en de betreffende medewerkers dus niet de werkzaamheden kunnen verrichten vanuit (een dienstverband bij) de gemeente Hilversum, dan gelden de volgende afspraken:
 - a. Er geldt voor de medewerker(s) begraafplaatsadministratie, begraafplaatsbeheerder en sporthalbeheerders een werkgarantie voor een periode van 5 jaar vanaf het moment van indiensttreding bij de gemeente Hilversum;
 - b. Detachering naar de externe partij die de betreffende werkzaamheden uitvoert voor de gemeente Hilversum, met behoud van arbeidsvoorwaarden, behoort gedurende die periode tot de mogelijkheden voor de medewerkers genoemd in lid a;
 - c. De werkzaamheden van de medewerkers van Team Buitendienst (met uitzondering van de medewerker(s) begraafplaatsadministratie en begraafplaatsbeheerder) worden, in ieder geval gedurende een periode van 5 jaar vanaf het moment van indiensttreding bij de gemeente Hilversum, in eigen beheer uitgevoerd. Daarbij blijven de standplaats en de werktijden, zoals die golden tijdens het dienstverband bij de gemeente Wijdemerem, gedurende die periode ongewijzigd.
2. De werkzaamheden die voortvloeien uit de samenwerkingsovereenkomst tussen de gemeente Wijdemerem en het Plassenschap Loosdrecht e.o., blijven gedurende de looptijd van de overeenkomst uitgevoerd worden in eigen beheer door de gemeente Hilversum.
3. Als de gemeentesecretaris en/of griffier van de gemeente Wijdemerem conform de Wet Algemene regels herindeling een verzoek indienen bij Gedeputeerde Staten om per datum van herindeling over te gaan in een andere functie in de gemeente Hilversum en zodra Gedeputeerde Staten het verzoek hebben ingewilligd, zal het Sociaal plan ook op hen van toepassing zijn.

ER G. M. M.D

4. De Buitengewoon Ambtenaar Burgerlijke Stand met een oproepcontract bij de gemeente Wijdmeren treedt uiterlijk per de datum van herindeling in dienst van de gemeente Hilversum.

4. Indiensttreding bij Hilversum

1. Heeft een medewerker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Dan komt de medewerker per 1 januari 2026, met behoud van zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in dienst bij de gemeente Hilversum.
2. Heeft een medewerker een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de intentie om deze te verlengen voor onbepaalde tijd? Dan komt de medewerker per 1 januari 2026, voor de resterende duur van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de intentie om deze voor onbepaalde tijd te verlengen, in dienst bij de gemeente Hilversum.
3. Heeft een medewerker een tijdelijke arbeidsovereenkomst? Dan komt de medewerker per 1 januari 2026, voor de resterende duur van het dienstverband, in dienst bij de gemeente Hilversum.
4. Bij indiensttreding per 1 januari 2026 van de medewerker bij de gemeente Hilversum, wijzigt de omvang van het dienstverband (de formele arbeidsduur) van de medewerker niet.
5. Voor medewerkers die op 1 januari 2026 geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, geldt dat zij met de feitelijke werkzaamheden bij de gemeente Hilversum aanvangen met inachtneming van de door de bedrijfsarts bepaalde of te bepalen mogelijkheden. De re-integratieverplichtingen van de arbeidsongeschikte medewerker worden integraal door de gemeente Hilversum overgenomen.

5. Geen boventalligheid

Er zal geen boventalligheid optreden in de zin van hoofdstuk 9 Cao Gemeenten als gevolg van de ambtelijke integratie. Als, in een individueel geval, voor een medewerker wat meer tijd nodig blijkt te zijn om op een uitwisselbare, passende of geschikte functie geplaatst te worden bij de gemeente Hilversum, dan zal de medewerker tot dat moment formeel zijn oude functie behouden en kunnen passende tijdelijke werkzaamheden worden opgedragen.

6. Rechtspositie

1. Per 1 januari 2026 zijn in de gemeente Hilversum de dan geldende arbeidsvoorwaarden van de gemeente Hilversum van toepassing op alle overgekomen medewerkers van de gemeente Wijdmeren, met inachtneming van aanvullende afspraken in dit Sociaal Plan.
2. Op de Buitengewoon Ambtenaar Burgerlijke Stand is de 'arbeidsvoorwaardenregeling voor buitengewoon ambtenaar burgerlijke stand Gemeente Hilversum 2020' van toepassing; op deze medewerker is geen cao of personeelshandboek van toepassing.

B. PLAATSINGSPROCES

1. Plaatsingsplan

1. De gemeente Hilversum doet een voorstel tot plaatsing in de vorm van een plaatsingsplan, op voordracht van een ambtelijke werkgroep van beide werkgevers en de gemeente Wijdmeren gehoord hebbende.
2. Het plaatsingsplan is het voorstel over de personele invulling in de organisatie van de gemeente Hilversum per 1 januari 2026.

2. Plaatsingsadviescommissie

1. Er wordt een plaatsingsadviescommissie ingesteld.
2. De plaatsingsadviescommissie bestaat uit:

ER   M.D.

- Een onafhankelijk voorzitter, met stemrecht, waarover de werkgevers en de gezamenlijke vakbonden overeenstemming bereiken;
- Een vertegenwoordiger aangewezen door de gezamenlijke vakbonden, niet zijnde in dienst van één van de betrokken vakbonden of als vaste (arbeidsvoorwaarden)adviseur verbonden aan het lokaal overleg bij één van beide werkgevers;
- Een vertegenwoordiger aangewezen door de gemeente Wijdmeren en de gemeente Hilversum gezamenlijk, niet zijnde in dienst bij of werkzaam voor één van beide werkgevers.
- Een ambtelijk secretaris, zonder stemrecht, die wordt aangewezen door de werkgevers, ten behoeve van professionele ondersteuning van het proces.

De plaatsingsadviescommissie wordt ondersteund door een HR Adviseur van de gemeente Wijdmeren en een HR Adviseur van de gemeente Hilversum.

3. De plaatsingsadviescommissie heeft de volgende taken:
 - a. Advies uitbrengen aan beide werkgevers, binnen de kaders van dit Sociaal Plan, over het plaatsingsplan.
 - b. Zwaarwegend advies uitbrengen over de zienswijzen van medewerkers over het voorgenomen plaatsingsbesluit in de gemeente Hilversum per 1 januari 2026.
4. De vergaderingen zijn niet openbaar en de leden respecteren een geheimhoudingsverplichting.
5. De gemeente Hilversum benoemt de leden van de plaatsingsadviescommissie en verstrekt hen bij inzet een vergoeding op basis van het vakbondstarief en een reiskostenvergoeding.
6. De plaatsingsadviescommissie kan individuele medewerkers uitnodigen om gehoord te worden. Als een medewerker wordt gehoord, dan wordt een schriftelijk verslag gemaakt, dat de voorzitter en de ambtelijk secretaris van de commissie voor akkoord ondertekenen.
7. De plaatsingsadviescommissie kan informanten horen of bij hen informatie inwinnen. Informanten zijn geen adviseur en geen lid van de commissie. Voordat de commissie hiertoe overgaat, stelt zij de medewerker daarvan in kennis.

3. Plaatsingscriteria

1. Uitgangspunt is dat alle medewerkers van Wijdmeren in dit plaatsingsproces geplaatst worden op een uitwisselbare of passende functie.
2. De peildatum voor het huidige takenpakket van de medewerker van Wijdmeren, dat als basis dient voor de inpassing bij Hilversum, is 1 januari 2025, tenzij het takenpakket na die datum wezenlijk en structureel is gewijzigd.
3. Indien de functie ongewijzigd of niet meer dan licht gewijzigd terugkeert binnen de organisatie van Hilversum (uitwisselbare functie), dan wordt de medewerker van Wijdmeren per 1 januari 2026 rechtstreeks op die functie geplaatst.
4. Indien geen uitwisselbare functie beschikbaar is, dan wordt de medewerker geplaatst op een passende functie. De medewerker wordt in dat geval uitgenodigd om vooraf een voorkeur voor een nieuwe functie kenbaar te maken.
5. Indien geen passende functie te vinden is binnen Hilversum, kan de medewerker, met zijn instemming, geplaatst worden op een geschikte functie. De medewerker wordt in dat geval uitgenodigd om vooraf een voorkeur voor een nieuwe functie kenbaar te maken.
6. Werkgever en medewerker spannen zich beiden in om een geschikte functie te vinden en te accepteren.
7. Als een medewerker in Wijdmeren een generalistische functie vervult en in de gemeente Hilversum geplaatst gaat worden op een specialistische functie, dan wordt de medewerker uitgenodigd om vooraf een voorkeur voor een nieuwe functie kenbaar te maken.

ER  M.D.

8. Er kan geen behoud van werk gegarandeerd worden als de medewerker verwijtbaar zijn afspraken niet nakomt of verwijtbaar niet bereid is een passende of geschikte functie te aanvaarden.
9. Als een medewerker binnen 6 maanden na 1 januari 2026 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan kan er in overleg met medewerker gekozen worden voor plaatsing op een geschikte functie.
10. De medewerker kan, in verband met de plaatsing per 1 januari 2026, tot een half jaar na daadwerkelijke aanvang van de nieuwe werkzaamheden bij Hilversum, de werkgever (gemeente Hilversum) gemotiveerd verzoeken het besluit tot plaatsing te heroverwegen. De werkgever legt dit verzoek ter advies voor aan de plaatsingsadviescommissie.

4. Besluitvorming

1. Elke medewerker van Wijdmeren ontvangt uiterlijk vóór 15 september 2025 een (voorgenomen) plaatsingsbrief, waarin staat vermeld op welke functie de medewerker zal worden geplaatst in de nieuwe organisatie. De basis hiervoor is het plaatsingsplan.
2. De betreffende medewerker kan binnen 14 kalenderdagen een zienswijze geven op de plaatsing in de nieuwe organisatie. De plaatsingsadviescommissie zal dan gevraagd worden advies uit te brengen.
3. De gemeente Hilversum neemt vervolgens een definitief plaatsingsbesluit, met inachtneming van de zienswijzen en het advies van de plaatsingsadviescommissie.

5. Geschillencommissie

De gemeente Wijdmeren en de gemeente Hilversum zijn aangesloten bij de regionale geschillencommissie Gooi en Vechtstreek, die tot taak heeft om de werkgevers te adviseren over individuele geschillen die voortvloeien uit de toepassing van dit Sociaal Plan.

6. Ontwikkelmogelijkheden

1. Elke medewerker wordt gefaciliteerd in een zachte landing in Hilversum door een goede kennismaking met het nieuwe team en de nieuwe (directe) collega's. Ook wordt een kennismakingsprogramma met de nieuwe organisatie opgesteld.
2. Als er, naar aanleiding van plaatsing in de nieuwe organisatie, behoefte is aan aanvullende scholing of er zijn individuele opleidings- en ontwikkelwensen, dan worden hierover individuele afspraken gemaakt in samenspraak met de nieuwe leidinggevende.

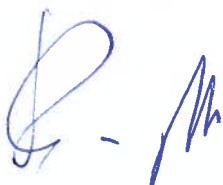
C. OVERGANGSREGELING ARBEIDSVOORWAARDEN

1. Dienstjaren

Het aantal dienstjaren bij de gemeente Wijdmeren en haar rechtsvoorgangers geldt na indiensttreding bij de gemeente Hilversum als dienstjaren bij de gemeente Hilversum.

2. Salarisgarantie en inschaling

1. De medewerker van de gemeente Wijdmeren behoudt, bij plaatsing in een uitwisselbare of passende functie bij de gemeente Hilversum, het recht op het salaris (inclusief eventuele al toegekende (mogelijk toekomstige aanspraak op een) uitloopschaal en aan het salaris gerelateerde persoonsgebonden toelagen) en het salarisperspectief, zoals deze gold in de functie die de medewerker vervulde op de dag voorafgaande aan de datum van indiensttreding bij de gemeente Hilversum. Het verschil dat kan ontstaan tussen de inschaling van de oude functie bij de gemeente Wijdmeren en een eventueel nieuwe lager gewaardeerde functie bij Hilversum wordt aangemerkt als persoonlijke toelage.



M.D.

2. Plaatsing op een uitwisselbare of passende functie, waarvoor bij Hilversum een hogere salarisschaal geldt, betekent dat deze functieschaal na effectuering van de plaatsing wordt toegepast op de medewerker van Wijdmeren.
3. Als het salaris in de functie bij Hilversum hoger is dan in de functie bij Wijdmeren, wordt een uitloopschaal en/of een aan het salaris gerelateerde persoonsgebonden toelage alleen nog uitbetaald als het salaris bij Hilversum lager is dan het salaris met uitloopschaal en/of persoonsgebonden toelage bij Wijdmeren. Er ontstaat geen nieuw uitzicht op een uitloopschaal.
4. Als de medewerker op 31 december 2025 recht heeft op een toelage onregelmatige dienst, toelage beschikbaarheidsdienst of inconveniententolage en de medewerker wordt in Hilversum geplaatst op een functie waar deze toelage niet aan is verbonden, dan krijgt de medewerker onder bepaalde voorwaarden een afbouwtoelage. De afspraken hierover staan in artikel 3:16 cao gemeenten.
5. Als een medewerker vrijwillig wordt geplaatst op een geschikte functie, die geen passende functie is vanwege een te laag schaalniveau (in vergelijking met de 'oude functie'), dan wordt vooraf met de medewerker een afspraak gemaakt over een salaris dat meer aansluit bij het niveau van de geschikte functie.
6. Voor de Bijzonder Ambtenaar Burgerlijke Stand zal, na indiensttreding bij de gemeente Hilversum, de vergoeding per huwelijk gelden zoals deze bij de gemeente Hilversum van kracht is.

3. Vergoeding woon-werkverkeer en parkeren

1. Voor de vergoeding woon-werkverkeer wordt vanaf 1 januari 2026 aangesloten bij de regeling zoals deze geldt in Hilversumⁱ.
2. Medewerkers die meer dan 10 kilometer wonen van hun standplaats, kunnen er voor kiezen de huidige reiskostenvergoeding van de gemeente Wijdmeren maximaal 5 jaar door te laten lopen vanaf 1 januari 2026. In dat geval ontvangt de medewerker een vergoeding van € 0,23 per kilometer voor de afstand tussen het woonadres en de standplaats, met een minimum van 10,0 km en een maximum van 50,0 km enkele reis. Daarbij geldt een afbouwregeling voor de maximale vergoeding per maand. De maximale vergoeding per maand bedraagt in 2026, 2027 en 2028 € 300 per maand, in 2029 € 200 per maand en in 2030 € 100 per maand. Vanaf 2031 wordt aangesloten bij de regeling zoals deze geldt in Hilversum.
3. Als een medewerker kiest voor het laten doorlopen van de huidige reiskostenvergoeding van de gemeente Wijdmeren, dan vervalt het recht op alle vergoedingen die zijn opgenomen in de reiskostenregeling voor woon-werkverkeer zoals deze geldt in Hilversum. Wel kan een medewerker er op ieder moment voor kiezen om over te stappen naar de regeling van Hilversum. Deze keuze is niet te herzien.
4. Als een medewerker om medische of sociale redenen gebruik maakt van eigen vervoer anders dan de fiets en aanspraak wil maken op een parkeerbewijs, dan geldt voor die medewerker automatisch de reiskostenregeling voor woon-werkverkeer van Hilversum.
5. Voor medewerkers die de gemeentewerf (Kortenhoef) of de Rimboe (Loosdrecht) als vaste standplaats hebben geldt, als de regeling voor woon-werkverkeer van de gemeente Hilversum van toepassing is, dat niet aan één van de voorwaarden voor een vergoeding met eigen vervoer hoeft te worden voldaan om in aanmerking te komen voor een vergoeding met het eigen vervoer (excl. parkeerbewijs), zolang de standplaats ongewijzigd blijft.
6. Er geldt een overgangsregeling voor medewerkers die op 1 januari 2022 in dienst waren van de gemeente Wijdmeren en tussen de 5 en 10 km van hun standplaats wonen. Deze medewerkers krijgen een vaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer van € 1,90 per reisdag. Zij behouden deze reiskostenvergoeding totdat hun dienstverband eindigt of de woon-werkafstand wijzigt en niet meer tussen de 5 en 10 km enkele reis valt.

EX 

M.D.

4. Verlofsaldo

1. Medewerkers nemen het saldo aan aanspraken op wettelijk en bovenwettelijk verlof, waarover zij op 31 december 2025 beschikken, mee bij indiensttreding bij de gemeente Hilversum.
2. Een verzoek van de medewerker om het saldo aan aanspraken op bovenwettelijk verlof bij overgang van het dienstverband uit te betalen, wordt door de gemeente Wijdmeren gehonoreerd.
3. Het is niet mogelijk om compensatie-uren voor gemaakte overuren mee te nemen naar gemeente Hilversum.

5. Personeelsdossier

1. Per 1 januari 2026 is de gemeente Hilversum rechtsopvolger van de oude gemeente Wijdmeren en worden de personeelsdossiers aan de nieuwe gemeente Hilversum overdragen met inachtneming van lid 2.
2. Er worden alleen gegevens overgedragen die noodzakelijk zijn om de arbeidsovereenkomst uit te voeren.
3. Iedere medewerker krijgt de mogelijkheid om zijn personeelsdossier in te zien voordat deze wordt overdragen.
4. Individuele afspraken die in het personeelsdossier zijn vastgelegd, blijven in principe van toepassing na indiensttreding bij de gemeente Hilversum. Het staat de nieuwe leidinggevende van de gemeente Hilversum vrij om het gesprek aan te gaan over aanpassing van die individuele afspraken.

6. Studiefaciliteiten

De medewerker van Wijdmeren behoudt de rechten en plichten die in verband met een lopende opleiding zijn toegekend, indien de opleiding na 1 januari 2026 wordt voortzet. De medewerker die met instemming van de nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met de opleiding, wordt ontheven van een eventuele terugbetalingsverplichting voor die opleiding.

7. Generatiepact

1. De medewerker van Wijdmeren die in 2026 voor het eerst zou kunnen deelnemen aan het generatiepact, kan daar in 2026 nog gebruik van maken. Hierbij gelden de afspraken zoals die zijn opgenomen in de Regeling Generatiepact 2024-2026 gemeente Wijdmeren.
2. De medewerker van Wijdmeren die al vóór 1 januari 2026 zou kunnen deelnemen aan het generatiepact en gebruik wil maken van de regeling, moet de aanvraag vóór 1 januari 2026 ingediend hebben. Ná 1 januari 2026 kan deze medewerker geen nieuwe aanvraag meer indienen.

D. FLANKEREND BELEID

Interne vacatures Hilversum en Wijdmeren

1. Medewerkers van de gemeente Wijdmeren kunnen vanaf 11 december 2024 op basis van gelijkwaardigheid solliciteren op interne vacatures van de gemeente Hilversum. Indien dit vóór 1 januari 2026 ertoe leidt dat de medewerker (in vaste dienst of in tijdelijke dienst met intentie om deze te verlengen voor onbepaalde tijd) van de gemeente Wijdmeren kan worden benoemd bij de gemeente Hilversum, dan treedt de medewerker al vóór 1 januari 2026 in dienst bij de gemeente Hilversum. De looptijd van de arbeidsovereenkomst en het aantal dienstjaren bij de gemeente Wijdmeren worden in dat geval overgenomen door de gemeente Hilversum. Het Sociaal Plan is niet van toepassing.

ER   M.D.

2. Medewerkers van de gemeente Hilversum kunnen vanaf 11 december 2024 op basis van gelijkwaardigheid solliciteren op interne vacatures van de gemeente Wijdmeren. Indien dit vóór 1 januari 2026 ertoe leidt dat de medewerker van de gemeente Hilversum kan worden benoemd bij de gemeente Wijdmeren, dan blijft de medewerker in dienst bij de gemeente Hilversum en is er sprake van een detacheringsovereenkomst tot 1 januari 2026. Het Sociaal Plan is niet van toepassing.

E. OVERIGE BEPALINGEN

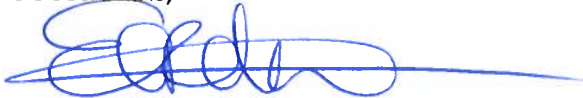
In gevallen, waarin toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een onrechtvaardige of onredelijke situatie voor een medewerker, dan kan de werkgever van het Sociaal Plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, beslist de werkgever, het Lokaal Overleg gehoord hebbende.

Aldus ondertekend in Wijdmeren op 5 november 2024

Namens de werkgever:

De secretaris,



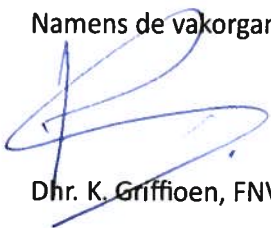
Mw. drs. E.L. Ruizeveld de Winter

De burgemeester,



Dhr. M. Verheijen

Namens de vakorganisaties:



Dhr. K. Griffioen, FNV

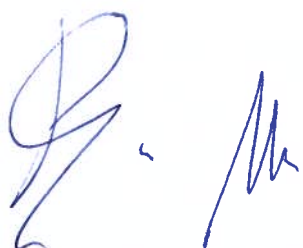


Dhr. M. Dorst, CNV

ⁱ Hilversum stimuleert het gebruik van de fiets en het openbaar vervoer. Voor het gebruik van de auto wordt alleen een vergoeding gegeven onder strikte voorwaarden. Er zijn drie keuzemogelijkheden ten aanzien van het type vervoer:

1. Fietsvergoeding:
 - a. tegemoetkoming onderhoud fiets als de medewerker in Hilversum (excl. Hilversumse Meent) woont en tenminste 50% van de werkdagen met de fiets komt. De tegemoetkoming bedraagt € 72 (prijspeil 2024) per jaar voor een onderhoudsbeurt van de fiets.
 - b. tegemoetkoming nieuwe fiets als de medewerker buiten Hilversum woont en ten minste voor 50% van de werkdagen met de fiets komt. De medewerker kan één keer in de vijf jaar een nieuwe fiets aanschaffen tot maximaal € 867 (prijspeil 2024) .
 - c. aanvullende fietsvergoeding als de medewerker 11 kilometer of meer van het werk woont en de fiets tenminste 50% van de werkdagen gebruikt voor het woon-werkverkeer. De aanvullende fietsvergoeding is €99 (prijspeil 2024) per jaar voor elke kilometer boven 10, met een maximum van € 990,- per jaar.
2. NS-Business Card: 100% vergoeding woon-werkverkeer met het openbaar vervoer, inclusief een dal-abonnement voor privégebruik met 40% korting op het reizen met de trein.
Aanvullend geldt van september 2024 tot september 2027 een pilot voor financiële compensatie voor het gebruik van P&R OV-opstaplocatie door het parkeren op een P&R parkeerplaats van de NS te vergoeden (maximaal € 8,- per dag). De medewerker kan van deze regeling gebruik maken als de medewerker - met de NS Business Card - reist met het OV en de OV-opstaplocatie tussen de 5 en 10 kilometer van het woonadres ligt.
3. Reiskostenvergoeding eigen vervoer: in principe ontvangt de medewerker geen vergoeding voor woon-werkverkeer bij het gebruik van eigen vervoer anders dan de fiets. De medewerker mag uiteraard wel met de auto komen, maar dan zijn de kosten voor eigen rekening. Als het openbaar vervoer of het gebruik van de fiets geen haalbare optie is, kan in bepaalde gevallen een vergoeding voor de auto worden gegeven. Als de medewerker in aanmerking komt voor reizen met eigen vervoer, dan bedraagt de vergoeding € 0,23 per km boven de 10 km enkele reis, met een maximum van € 100 per maand. De medewerker komt in aanmerking voor een vergoeding voor eigen vervoer als aan één van de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. De woon-werkreistijd langs de meest gebruikelijke route per openbaar vervoer is meer dan 70 minuten (enkele reis, inclusief overstaptijd binnen het openbaar-vervoergedeelte van de reis, en exclusief het traject van huis naar het openbaar vervoer en van het openbaar vervoer naar de werkplek).
 - b. De woon-werkreistijd van deur tot deur langs de meest gebruikelijke route is per openbaar vervoer meer dan 70 minuten (enkele reis) en meer dan tweemaal de reistijd woon-werkverkeer met eigen vervoer.
 - c. De eigen auto dient te worden gebruikt voor de functie die de medewerker uitvoert, met toestemming van de afdelingsmanager, omdat er geen dienstauto beschikbaar is.
 - d. Er zijn medische of sociale redenen waardoor de medewerker niet per fiets, trein of bus naar het werk kan komen. Dit wordt beoordeeld door de bedrijfsarts.

Als een vergoeding voor eigen vervoer wordt toegekend, ontvangt de medewerker tevens een parkeerbewijs. Een parkeerbewijs is de toestemming van de werkgever om gebruik te maken van een parkeerplaats op gemeentelijk terrein of van een door de gemeente betaalde parkeerplaats.

ER  M.D.