

*Alleen samen komen we verder*



# Forensische geneeskunde 3Noord

## Sociaal overgangprotocol

6 november 2024

## Inhoud

Aanleiding.....	3
Meer samenwerken .....	3
Project forensische geneeskunde 3Noord .....	3
Sociaal overgangsprotocol.....	3
1. Algemene uitgangspunten .....	5
Artikel 1.1    Uitgangspunten .....	5
Artikel 1.2    Werkings sfeer.....	5
Artikel 1.3    Begrippenlijst .....	6
Artikel 1.4    Interpretatie .....	6
Artikel 1.5    Hardheidsclausule .....	7
2. Indiensttreding bij GGD Fryslân.....	7
Artikel 2.1    Aanstelling bij GGD Fryslân .....	7
Artikel 2.2    Arbeidsvoorwaarden.....	7
Artikel 2.3    Salaristoelage naar schaal 14 .....	7
Artikel 2.4    Detacheringsoptie .....	7
3. Garanties .....	9
Artikel 3.1    Garantie werkgelegenheid .....	9
Artikel 3.2    Garantie diensttijd .....	9
Artikel 3.3    Garantie inkomen .....	9
Artikel 3.4    Garantie secundaire arbeidsvoorwaarden .....	11
Artikel 3.5    Garantie reistijd Ondersteuners .....	11
4. Rechtspositie bij overgang naar GGD Fryslân .....	11
Artikel 4.1    Verlof.....	11
Artikel 4.2    IKB.....	11
Artikel 4.3    Lopende afspraken .....	11
Artikel 4.4    Evaluatie van de functie Forensisch arts .....	12
5. Proces van plaatsing .....	12
Artikel 5.1    Plaatsing.....	12
Artikel 5.2    Plaatsingsdocumenten .....	13
Artikel 5.3    Plaatsingsteam.....	13
Artikel 5.4    Plaatsingsbrief.....	13

Artikel 5.5	Tijdelijk plaatsingsproces.....	13
6.	Proces van belangstelling .....	14
7.	Overige afspraken .....	14
Artikel 7.1	Werkwijze overdracht .....	14
Artikel 7.2	Personeelsdossiers.....	14
8.	Bezwaren uitvoering sociaal overgangsprotocol .....	14
Artikel 8.1	GGD Groningen .....	14
Artikel 8.2	GGD Drenthe.....	15
Artikel 8.3	GGD Fryslân.....	15
9.	Ondertekening.....	16
	Bijlage I, formulier voor plaatsing in de functie .....	17

## Aanleiding

De forensische geneeskunde staat landelijk onder druk. Zo concludeerde de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) onlangs, na een breed verkennend onderzoek over de lijkschouw in heel Nederland (politieregio's en GGD-regio's), het volgende: *'forensisch artsen die lijkschouw doen bij vermoedens van een niet-natuurlijke dood werken onder grote druk. Ze draaien vaak te lange diensten of veel diensten achter elkaar. Bovendien dreigt er op korte termijn een tekort aan gemeentelijk lijkschouwers. Veel forensisch artsen gaan binnenkort met pensioen, terwijl er veel te weinig nieuwe worden opgeleid. In veel regio's is de situatie nu al nijpend. Om dit probleem op te lossen is het nodig te kijken naar opleiding, financiering, werving en registratie van forensisch artsen voor gemeentelijke lijkschouw. Het advies is: meer samenwerking tussen de GGD-en onderling (...) om kwaliteit en deskundigheid te verhogen'*. Dit beeld is ook wat wordt gezien binnen de forensische geneeskunde in Noord-Nederland.

## Meer samenwerken

Niet alleen de IGJ, maar ook het ministerie van Veiligheid en Justitie, OM, GGD GHOR Nederland en de GGD-en zien dat verdere samenwerking tussen GGD-regio's noodzakelijk is om de forensische geneeskunde in de toekomst beschikbaar te houden. Door meer samen te werken kan ook de werkdruk beter over medewerkers verdeeld worden, waardoor werken in de forensische geneeskunde ook 'werkbaar' blijft. De rapporten van adviesbureaus Lysias en Dageraad benadrukken dit. Ook de politie vraagt GGD-en om samen te werken. De verschillende aanbestedingen vanuit de politie worden namelijk uitgeschreven voor de politieregio's, welke voor Noord-Nederland bestaat uit GGD Fryslân, GGD Groningen en GGD Drenthe. Het meest recente voorbeeld hiervan is de onlangs gepubliceerde aanbesteding van de medische arrestantenzorg.

## Project forensische geneeskunde 3Noord

Op basis van bovenstaande hebben de DPG-en van Groningen, Fryslân en Drenthe (3Noord) besloten dat er voor een toekomstbestendige Forensische Geneeskunde een verdergaande samenwerkingsvorm nodig is dan het huidige penvoerderschap. Hiervoor is er begin 2024 een project gestart. Dit project heeft de volgende doelstelling:

*Op 1 januari 2025 is er één team Forensische Geneeskunde volgens de politieregio, zodat de continuïteit en kwaliteit van de forensische dienstverlening geborgd en toekomstbestendig is.*

*We hebben hiervoor een passende organisatievorm en structuur ingericht. We beschikken hierbij over een werkomgeving waar professionals graag willen werken, waar professionaliteit, kwaliteit en ontwikkeling belangrijk zijn en waar verschillende disciplines worden ingezet om het werk zo goed mogelijk uit te voeren.*

## Sociaal overgangsprotocol

Voorgaande betekent dat er een reorganisatie van de forensische geneeskunde plaatsvindt in de drie regio's. GGD Fryslân wordt ingericht als centrum-GGD voor forensische geneeskunde. De werkzaamheden op het gebied van forensische geneeskunde komen bij GGD Groningen en GGD Drenthe geheel te vervallen. Werknemers die op 31 december 2024 werkzaam zijn in de forensische geneeskunde bij GGD Groningen en GGD Drenthe, gaan (mits hun dienstverband na 31 december 2024 doorloopt) per 1 januari 2025 van rechtswege over naar GGD Fryslân. Voor deze werknemers gelden namelijk de wettelijke regels rondom overgang van onderneming. Zij krijgen per 1 januari 2025 een aanstelling bij GGD Fryslân. Uitzondering hierop zijn de werknemers bij GGD Groningen die binnen hun arbeidsovereenkomst meerdere aandachtsgebieden hebben en die op basis daarvan niet

de sterkste band hebben met het organisatieonderdeel forensische geneeskunde. Zij vallen niet onder de wettelijke bepalingen rondom overgang van onderneming. Voor deze groep geldt artikel 2.4.

Het sociaal overgangsprotocol ziet op een zorgvuldige overgang in rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van betrokken werknemers.

# 1. Algemene uitgangspunten

## Artikel 1.1 Uitgangspunten

- Met Georganiseerd Overleg aan de zijde van GGD Fryslân en Lokaal Overleg aan de zijde van GGD Groningen en GGD Drenthe wordt overleg gevoerd. In de cao SGO in hoofdstuk 12 en in de CAR(-UWO) in hoofdstuk 12 is dit formeel geregeld.
- GGD Fryslân wordt ingericht als centrum-GGD voor forensische geneeskunde en wordt de formele werkgever. Werknemers werkzaam in de forensische geneeskunde bij GGD Groningen en GGD Drenthe met een na 31 december 2024 doorlopende arbeidsovereenkomst worden met behoud van rechten en plichten bij de GGD Fryslân geplaatst. Voor die werknemers met meerdere aandachtsgebieden onder één arbeidsovereenkomst geldt hierop een uitzondering en wordt verwezen naar artikel 2.4.
- De werknemers van GGD Groningen en GGD Drenthe vallen onder de cao SGO en hebben een arbeidsovereenkomst. De werknemers van GGD Fryslân vallen onder de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst, de CAR(-UWO), en hebben een aanstelling. Met de overgang per 1 januari 2025 krijgen alle werknemers van forensische geneeskunde een aanstelling bij GGD Fryslân en vallen zij onder de CAR(-UWO). Voor die werknemers met meerdere aandachtsgebieden onder één arbeidsovereenkomst geldt hierop een uitzondering en wordt verwezen naar artikel 2.4.
- Er is ten gevolge van de overgang naar de GGD Fryslân geen sprake van boventalligheid of gedwongen ontslagen. Voor die werknemers met meerdere aandachtsgebieden onder één arbeidsovereenkomst geldt hierop een uitzondering. Verwezen wordt naar artikel 2.4.
- Het arbeidsvoorwaardenpakket van werknemers blijft ten gevolge van de overgang minimaal gelijkwaardig. Indien gelijke toepassing van arbeidsvoorwaarden niet mogelijk is, worden werknemers gecompenseerd.
- De arbeidsomvang forensische geneeskunde per 31-12-2024 is de basis voor de overgang naar GGD Fryslân en deze arbeidsomvang valt daarmee onder de werkingssfeer van het sociaal overgangsprotocol. Indien een werknemer voor een lagere arbeidsomvang over wil naar GGD Fryslân, dan valt deze lagere arbeidsomvang onder de werkingssfeer van het sociaal overgangsprotocol. Indien een werknemer voor een hogere arbeidsomvang over wil naar GGD Fryslân, dan valt de totale arbeidsomvang forensische geneeskunde onder de werkingssfeer van het sociaal overgangsprotocol.
- Het betreft ongeveer 45 werknemers. Ongeveer de helft hiervan is reeds in dienst bij GGD Fryslân.
- Voor de totstandkoming van het sociaal overgangsprotocol is een vergelijking van arbeidsvoorwaarden uitgevoerd tussen de geldende rechtspositieregeling CAR(-UWO) van toepassing bij GGD Fryslân en de cao SGO welke van toepassing is bij GGD Groningen en GGD Drenthe. Ook de aanvullende lokale arbeidsvoorwaardenregelingen van GGD Fryslân, GGD Groningen en GGD Drenthe zijn in deze vergelijking meegenomen.
- Overgangsregelingen als gevolg van verschillen in arbeidsvoorwaarden en garanties worden vastgelegd in het sociaal overgangsprotocol.

## Artikel 1.2 Werkingssfeer

- Het sociaal overgangsprotocol is van toepassing op alle werknemers van forensisch geneeskunde bij GGD Groningen, GGD Fryslân en GGD Drenthe die in dienst zijn van GGD Groningen, Fryslân of

Drenthe op basis van een op 31 december 2024 doorlopende arbeidsovereenkomst. Dit kan zowel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde als voor onbepaalde tijd zijn. Vanaf nu te noemen 'werknemer'.

- Het sociaal overgangsprotocol treedt in werking zodra het is ondertekend, en heeft een looptijd totdat eventuele bezwaren, zie 8. Bezwaren uitvoering sociaal overgangsprotocol, in het kader van het sociaal overgangsprotocol zijn afgewikkeld.
- Het sociaal overgangsprotocol kan met wederzijds goedvinden van werkgevers- en werknemersorganisaties die dit sociaal overgangsprotocol zijn overeengekomen tussentijds gewijzigd, aangevuld of verlengd worden.
- Individueel toegekende rechten voortvloeiend uit dit sociaal overgangsprotocol blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van dit sociaal overgangsprotocol is verstreken.

### Artikel 1.3 Begrippenlijst

- In dit sociaal overgangsprotocol wordt verstaan onder:

Salaris	Het salaris behorende bij de salarisschaal en trede van de werknemer.
Inkomen	Salaris, salaristoelagen en vergoedingen van de werknemer.
Salaristoelagen	Salaristoelagen zoals genoemd in hoofdstuk 3 van de cao SGO en CAR(-UWO).
Vergoedingen	Vergoedingen zoals genoemd in hoofdstuk 3 van de cao SGO en CAR(-UWO).
Garantietoelage	Specifieke Salaristoelage welke genoemd wordt in artikel 3:15 van de CAR(-UWO) en die wordt toegepast als er op grond van artikel 3.3 van dit sociaal overgangsprotocol een toelage wordt toegekend als gevolg van de inkomensgarantie.
Arbeidsduur	Het gemiddeld aantal uren per week dat een werknemer volgens de arbeidsovereenkomst of aanstelling werkt.
Contractduur	De periode waarvoor de arbeidsovereenkomst of aanstelling geldig is.
Functieschaal	De schaal waarin een functie is gewaardeerd.
Salarisschaal	De schaal op basis waarvan een medewerker wordt beloond.
Diensttijd	Het aantal aaneengesloten dienstjaren bij de werkgever en zijn rechtsvoorgangers. Indien de diensttijd is onderbroken, telt de diensttijd voor de onderbreking mee, mits die onderbreking niet meer dan zes maanden heeft geduurd. Voor onderbrekingen die voor 2015 plaatsvonden geldt een periode van drie maanden als maximum duur van de onderbreking.

### Artikel 1.4 Interpretatie

- Indien bij de uitvoering van dit sociaal overgangsprotocol verschil van inzicht ontstaat over de interpretatie ervan, treden partijen in overleg om te komen tot een oplossing. Onder 'partijen' wordt hier de ondertekenaars van het sociaal overgangsprotocol verstaan.

### Artikel 1.5 Hardheidsclausule

- In individuele gevallen waarin dit sociaal overgangsprotocol naar het oordeel van de werkgever en de werknemer niet of niet in redelijkheid voorziet, treft GGD Fryslân een bijzondere voorziening zo veel mogelijk ten gunste van de werknemer.

## 2. Indiensttreding bij GGD Fryslân

### Artikel 2.1 Aanstelling bij GGD Fryslân

- De arbeidsovereenkomst van de werknemer bij GGD Groningen of GGD Drenthe eindigt op 31 december 2024 van rechtswege. Op 1 januari 2025 (hierna: de overgangsdatum) gaat de werknemer volgens het plaatsingsproces voor (minimaal) dezelfde (formele) arbeidsduur en een minimaal gelijke contractduur van rechtswege over van GGD Groningen of GGD Drenthe naar GGD Fryslân.

### Artikel 2.2 Arbeidsvoorwaarden

- Vanaf de overgangsdatum gelden niet langer de arbeidsvoorwaarden van GGD Groningen of GGD Drenthe, maar het ambtenarenrecht, CAR(-UWO) Veiligheidsregio's en de aanvullende arbeidsvoorwaardenregelingen van GGD Fryslân, aangevuld met bepalingen van dit sociaal overgangsprotocol.

### Artikel 2.3 Salaristoelage naar schaal 14

- GGD Fryslân, GGD Groningen en GGD Drenthe realiseren zich dat een marktconforme beloning van belang is voor de toekomst van de forensische geneeskunde bij de GGD'en en specifiek voor de continuïteit en kwaliteit van de forensische geneeskunde in 3Noord.
- De Forensisch arts ontvangt vanaf de overgangsdatum een salaristoelage om te komen tot een beloning op het niveau van schaal 14. De salaristoelage is ter hoogte van het verschil tussen de eigen schaal en trede en schaal 14 met dezelfde trede. De salaristoelage is naar rato van het dienstverband bij forensische geneeskunde.
- De salaristoelage beweegt mee met periodieke salarisverhogingen. Bijvoorbeeld: een werknemer zit in schaal 13 trede 7 en ontvangt een salaristoelage ter hoogte van het verschil tussen schaal 13 trede 7 en schaal 14 trede 7. Indien werknemer een periodieke verhoging ontvangt naar schaal 13 trede 8 wordt de salaristoelage van de werknemer aangepast naar het bedrag ter hoogte van het verschil tussen schaal 13 trede 8 en schaal 14 trede 8.
- De salaristoelage geldt voor onbepaalde tijd. De salaristoelage vervalt wanneer:
  - o Werknemer een functie gaat vervullen met een hogere schaal waardoor de salaristoelage bij het nieuwe salarisbedrag is inbegrepen.
  - o Werknemer een andere functie gaat vervullen.
- Bij een toekomstige vermindering van de aanstellingsuren bij forensische geneeskunde, wordt de salaristoelage naar rato aangepast.

### Artikel 2.4 Detacheringsoptie

- Voor een aantal artsen van GGD Groningen geldt dat zij een dubbelfunctie/meerdere aandachtsgebieden hebben vanuit één arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst is juridisch niet deelbaar. Voor de vraag of deze artsen onder de wettelijke bepalingen rondom overgang van onderneming vallen, is doorslaggevend met welk organisatieonderdeel binnen GGD



Groningen zij de sterkste band hebben (forensische geneeskunde of een ander aandachtsgebied/gebieden).

- Vastgesteld is dat de artsen met meerdere aandachtsgebieden niet onder de overgang van onderneming vallen, omdat voor hen de werkzaamheden voor het aandachtsgebied forensische geneeskunde van ondergeschikte omvang zijn en zij derhalve niet 'de sterkste band' hebben met dit aandachtsgebied. Nu de werkzaamheden op het gebied van forensische geneeskunde binnen GGD Groningen per 1 januari 2025 geheel komen te vervallen, komen de werkzaamheden van deze werknemers als gevolg daarvan ook gedeeltelijk te vervallen. Zij hebben de volgende keuzemogelijkheden:

1. Vrijwillig per 1 januari 2025 over gaan naar GGD Fryslân voor de forensische uren, waarbij voor deze uren dit sociaal overgangsprotocol van toepassing is. Dit is gelijk aan de werknemers die van rechtswege over gaan.
2. Vanuit GGD Groningen gedetacheerd worden voor minimaal de forensische uren naar GGD Fryslân voor een periode van maximaal één jaar. Na afloop van de detachering kan de werknemer alsnog vrijwillig over gaan naar GGD Fryslân voor de forensische uren, zulks met toepasselijkheid van het sociaal overgangsprotocol (derhalve gelijk aan optie 1). Uiterlijk één maand voor einde van de detachering dient werknemer kenbaar te maken of hij vrijwillig over wenst te gaan.

Geldende arbeidsvoorwaarden zoals afgesproken met GGD Groningen blijven voor de forensische uren van kracht tot het moment van definitieve overgang naar GGD Fryslân. Tijdens de detacheringperiode ontvangt de gedetacheerde functioneel leiding van de leidinggevende van GGD Fryslân.

Wanneer de werknemer vanuit de detacheringperiode van maximaal één jaar beslist om voor de forensische uren niet over te gaan naar GGD Fryslân, dan geldt dat het sociaal overgangsprotocol niet in werking treedt, maar de situatie zoals onder keuze 3 is van toepassing.

Kiest de werknemer ervoor om voor een deel van de forensische uren over te gaan naar GGD Fryslân dan is op het deel van de uren waarmee de werknemer overgaat naar GGD Fryslân het sociaal overgangsprotocol van toepassing. Voor het andere deel van de forensische uren geldt dat het sociaal overgangsprotocol niet in werking treedt, maar de situatie onder keuze 3 van toepassing is.

3. In dienst blijven van GGD Groningen. Hierdoor raakt de werknemer boventallig voor de uren van de arbeidsovereenkomst voor de afdeling forensische geneeskunde. Er volgt voor dat deel van de arbeidsovereenkomst een van werk naar werk-traject zoals beschreven in hoofdstuk 9 Boventalligheid van de cao SGO. Ontslag volgt indien het van werk naar werk-traject niet leidt tot herplaatsing voor de betreffende uren. Een van werk naar werk-traject duurt maximaal 24 maanden.
- Indien de werknemer op een later moment dan het moment zoals beschreven in optie 1 of optie 2 besluit om ontslag te nemen bij GGD Groningen en in dienst te treden bij GGD Fryslân, dan is het sociaal overgangsprotocol niet van toepassing.
  - Bij detachering worden er in de detacheringsovereenkomst afspraken gemaakt over onder andere werkwijze bij ziekte en re-integratie, afstemming over opnemen van verlof en de gezagsverhouding.

## 3. Garanties

### Artikel 3.1 Garantie werkgelegenheid

- Er is geen sprake van gedwongen ontslagen, behoudens hetgeen opgenomen onder artikel 2.4.
- Tijdens de looptijd van het sociaal overgangsprotocol en ook daarna worden werknemers die werkzaam zijn bij forensische geneeskunde bij een van de GGD-en als interne kandidaat beschouwd voor eventuele sollicitatieprocedures bij GGD Fryslân, GGD Groningen en GGD Drenthe, ongeacht de GGD van afkomst. Interne kandidaten hebben bij gelijke geschiktheid voorrang op externe kandidaten en interne kandidaten van de GGD van herkomst hebben voorrang bij de GGD van herkomst op interne kandidaten van de andere GGD-en.

### Artikel 3.2 Garantie diensttijd

- Werknemer neemt de diensttijd mee naar GGD Fryslân. Alle dienstjaren die binnen GGD Groningen of GGD Drenthe en hun rechtsvoorgangers meetellen voor de bepaling van diensttijd en het ambtsjubileum gaan mee over naar GGD Fryslân.

### Artikel 3.3 Garantie inkomen

- Uitgangspunt is dat werknemer bij een gelijkblijvende forensische inzet een minimaal gelijk inkomen behoudt.

#### Werknemer gaat over naar dezelfde salarisschaal:

- Indien werknemer vóór 1 januari 2025 was ingeschaald in een salarisschaal die gelijk is aan de functieschaal behorende bij de functie waarop werknemer is geplaatst, wordt werknemer ingepast in de functieschaal horend bij de functie waar werknemer op is geplaatst, op het bedrag gelijk aan het salarisbedrag dat de werknemer had op 31 december 2024. Als dat bedrag niet voorkomt in de CAR (-UWO)-functieschaal ontvangt de werknemer het bedrag gelegen onmiddellijk boven het salarisbedrag dat de werknemer had op 31 december 2024.

Indien januari de periodiekmaand is en werknemer zit nog niet op het maximum van de salarisschaal, dan wordt uitgegaan van het oude salaris inclusief de periodieke verhoging die werknemer in januari 2025 zou hebben ontvangen als werknemer niet zou zijn overgegaan naar de centrum GGD Fryslân.

Als het oude salaris hoger is dan het maximum van de functieschaal in de CAR (-UWO), vindt inpassing op het maximum van de functieschaal plaats. Het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris wordt meegenomen in de inkomensgarantie zoals beschreven onder Garantie over 2025.

#### Werknemer gaat over naar een lagere salarisschaal:

- Indien werknemer voor 1 januari 2025 was ingeschaald in een functieschaal die hoger is dan de functieschaal behorende bij de functie waarop werknemer per 1 januari 2025 wordt geplaatst, wordt werknemer ingepast in de functieschaal horend bij de functie waarop de werknemer is geplaatst, op het bedrag gelijk aan het salarisbedrag dat werknemer had op 31 december 2024. Als dat bedrag niet voorkomt ontvangt de werknemer het bedrag gelegen onmiddellijk boven het salarisbedrag dat de werknemer had op 31 december 2024.

Indien januari de periodiekmaand is en werknemer zit nog niet op het maximum van de salarisschaal, dan wordt uitgegaan van het oude salaris inclusief de periodieke verhoging van januari 2025.

Als inpassing in de schaal niet mogelijk is omdat het oude salaris hoger is dan het maximum van de schaal vindt inpassing op het maximum van de schaal plaats. Het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris wordt meegenomen in de inkomensgarantie zoals beschreven onder Garantie over 2025.

#### Werknemer gaat over naar een hogere salarisschaal:

- In het geval werknemer wordt geplaatst op een functie met een hogere functieschaal, wordt werknemer volgens onderstaande promotieregel ingepast:
  - o Werknemer wordt ingeschaald in de hogere salarisschaal op het bedrag dat hoger is dan zijn oude salaris.
  - o Het verschil tussen het salaris in de oude salarisschaal en het salaris in de nieuwe salarisschaal bedraagt ten minste 75% van het verschil tussen het salaris dat de werknemer het laatst ontving en het naasthogere schaalbedrag in de oude salarisschaal.
  - o Indien werknemer wordt ingeschaald op het maximum van de salarisschaal bedraagt het verschil ten minste 75% van het verschil tussen het salaris dat werknemer het laatst ontving en het naastlagere schaalbedrag in de oude salarisschaal.

Indien januari de periodiekmaand is wordt voor de toepassing van de promotieregel uitgegaan van het oude salaris inclusief de periodieke verhoging van januari 2025.

#### Garantie over 2025

- Na afloop van 2025 wordt bepaald welk inkomen de werknemer in 2025 heeft ontvangen op basis van de beloning die geldt voor FG 3Noord bij GGD Fryslân. Hiervoor geldt het inkomen van 2025 waarbij het vaste salaris en de salaristoelagen en vergoedingen (zoals genoemd in hoofdstuk 3 van de CAR(-UWO)) die voor onbepaalde tijd zijn toegekend worden meegerekend.
- Na afloop van 2025 wordt ook bepaald welk inkomen de werknemer in 2025 zou hebben ontvangen bij toepassing van de oude beloning(systematiek) bij de GGD van herkomst van werknemer. Voor de bepaling van het inkomen geldt het vaste salaris dat de werknemer zou hebben verdiend en de salaristoelagen en vergoedingen (zoals genoemd in hoofdstuk 3 van de cao SGO c.q. CAR(-UWO)) die voor onbepaalde tijd zijn toegekend.
- Deze inkomensgarantie betekent dat het inkomen bij FG 3Noord bij GGD Fryslân minimaal gelijk is aan het inkomen dat de werknemer zou hebben verdiend volgens de oude beloning(systematiek) bij de GGD van herkomst van werknemer.
- Als er sprake is van een negatief verschil, dan krijgt de werknemer als gevolg van de inkomensgarantie een maandelijkse garantietoelage toegekend ter hoogte van dit verschil. Deze garantietoelage wordt toegekend met terugwerkende kracht per 1 januari 2025.
- Als 2025 geen representatief jaar is voor een werknemer vanwege langdurige ziekte en/of verlof, dan wordt samen bepaald welke (kortere) periode representatief is.
- Deze garantietoelage wordt verhoogd met toekomstige verhogingen als gevolg van cao-afspraken.
- De garantietoelage geldt voor onbepaalde tijd. De garantietoelage vervalt wanneer
  - o Werknemer een functie gaat vervullen met een hogere schaal waardoor de inkomensgarantie bij het nieuwe salarisbedrag is inbegrepen.
  - o Werknemer een andere functie gaat vervullen.
- Bij een toekomstige vermindering van de forensische inzet, wordt de garantietoelage naar rato aangepast.
- Indien de verwachting is van werkgever of werknemer dat de werknemer recht heeft op een garantietoelage, dan kan er een voorlopige garantietoelage worden toegekend welke wordt

verrekend met de definitieve garantietoelage. Bij het toekennen van de definitieve garantietoelage vervalt de voorlopige garantietoelage. De voorlopige garantietoelage kan ook gedurende 2025 worden toegepast.

#### Artikel 3.4 Garantie secundaire arbeidsvoorwaarden

- GGD Fryslân hanteert als rechtspositieregeling de CAR(-UWO) en GGD Groningen en GGD Drenthe hanteren de cao SGO. De GGD'en hanteren daarnaast verschillende bedrijfseigen regelingen.
- Als gevolg van de plaatsing bij GGD Fryslân en het van toepassing worden van de CAR(-UWO) en de bedrijfseigen regelingen van GGD Fryslân wijzigen de secundaire arbeidsvoorwaarden van werknemer afkomstig van GGD Groningen en GGD Drenthe.
- Om het verschil in secundaire arbeidsvoorwaarden te compenseren wordt aan de werknemer afkomstig van GGD Groningen en GGD Drenthe een toelage toegekend ter hoogte van dit verschil. Deze toelage wordt toegekend voor de duur van de aanstelling bij forensische geneeskunde en is niet naar rato van het dienstverband. Met deze toelage is het verschil in secundaire arbeidsvoorwaarden vereffend.
- Voor de Ondersteuner wordt deze toelage vastgesteld op € 135,- per maand bruto. Voor de Verpleegkundige, de Basisarts-ANIOS en de Forensisch arts wordt deze toelage vastgesteld op € 25,- per maand bruto.

#### Artikel 3.5 Garantie reistijd Ondersteuners

- Als gevolg van de wijziging van de standplaats naar Drachten neemt de reistijd woon-werkverkeer van de Ondersteuners toe. Zij zullen meerdere werkdagen per week op de standplaats Drachten werkzaam zijn. De extra reistijd woon-werkverkeer van de Ondersteuners neemt toe van enkele minuten enkele reis tot 30 minuten enkele reis. Gedurende 1 jaar geldt voor de Ondersteuners dat de extra gemaakte reistijd woon-werkverkeer als werktijd wordt aangemerkt.

## 4. Rechtspositie bij overgang naar GGD Fryslân

#### Artikel 4.1 Verlof

- Verlofuren die werknemer bij GGD Groningen of GGD Drenthe niet heeft opgenomen, worden vóór 1 januari 2025 door GGD Groningen of GGD Drenthe uitbetaald of worden meegenomen naar GGD Fryslân. De keuze voor uitbetaling of meenemen van verlof wordt in overleg met de werknemer gemaakt.
- Indien werknemer een verlofspaarregeling heeft, wordt deze ongewijzigd overgenomen door GGD Fryslân.

#### Artikel 4.2 IKB

- De IKB-rechten die werknemer tot de overgangdatum heeft opgebouwd, krijgt werknemer voor de overgangdatum door GGD Groningen of GGD Drenthe uitbetaald.

#### Artikel 4.3 Lopende afspraken

- Lopende en schriftelijke afspraken tussen werkgever en werknemer van vóór 1 januari 2025 en die op of na 1 januari 2025 op basis van die afspraken doorlopen, zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, ander verlof, arbeidstijden, uitdiensttreding en pensionering, opleiding en eventuele andere schriftelijke afspraken, worden door GGD Fryslân volgens de CAR(-UWO) en/of eigen regelingen uitgevoerd, mits werknemer hierdoor niet benadeeld wordt. Als

deze regelingen niet passend zijn (bij benadeling medewerker), wordt gekeken naar een andere wijze om lopende en schriftelijke afspraken te behouden. GGD Drenthe en GGD Groningen leggen hiertoe vóór 1 januari 2025 eventuele mondelinge afspraken schriftelijk vast.

#### Artikel 4.4 Evaluatie van de functie Forensisch arts

- De functie van Forensisch arts wordt op specifieke onderwerpen en momenten geëvalueerd:
  - o Werkbelasting Het aantal uren uitgevoerde verrichtingen
  - o Werkbeleving Hoe het werk wordt ervaren (Medewerkers onderzoek)
  - o Functieprofielcheck Toetsing van het opgestelde functieprofiel aan de werkelijkheid
- Er vindt in Q1 van 2025 een beginmeting plaats op basis van feitelijke werkbelasting. Deze wordt na 1 jaar wederom gemeten om eventuele verschillen te kunnen bepalen. Het doel van deze meting is om de werkzaamheden inclusief de lichtere taken die verschuiven naar de verpleegkundige te meten om vervolgens 1 jaar later de werkzaamheden exclusief de lichtere taken te meten. Dan kan de vergelijking worden opgemaakt tussen de werkzaamheden inclusief en exclusief de lichtere taken en wat dit betekent voor het takenpakket van de arts.
- De werkbeleving wordt middels een Medewerkers onderzoek onderzocht na een periode van een jaar vanaf de start van de Centrum-GGD, wanneer er daadwerkelijk ervaringen zijn opgedaan in de nieuwe werksituatie.
- De tussenevaluatie, bij 1 jaar vanaf de start van de Centrum-GGD, betreft de uitkomsten van de meting van de werkbelasting en de functieprofielcheck.
- De eindevaluatie vindt na 2 jaar plaats, evenals de afronding van deze evaluatie in haar geheel, waarbij de actuele uitkomsten van de 3 componenten samen tot een eindconclusie leiden.

## 5. Proces van plaatsing

### Artikel 5.1 Plaatsing

Het proces van plaatsing is van toepassing op de werknemers van GGD Fryslân, GGD Groningen en GGD Drenthe die werkzaam zijn binnen het gebied van forensische geneeskunde. De werknemer wordt geplaatst in de functie die werknemer voor de inrichting van de centrum-GGD uitvoerde en waarvoor de werknemer de juiste registraties bezit. Er wordt bij de plaatsing uitgegaan van feitelijk uitgevoerde werkzaamheden.

Basisarts - ANIOS	Alle werknemers met een BIG registratie als arts zonder KNMG registratie als Forensisch arts worden geplaatst in de functie Basisarts – ANIOS.
Forensisch arts	Alle werknemers met een BIG registratie als arts en een KNMG registratie als Forensisch arts worden geplaatst in de functie Forensisch arts.
Verpleegkundige	Alle werknemers met een BIG registratie als verpleegkundige worden geplaatst in de functie Verpleegkundige.
Ondersteuner	Alle werknemers die nu het team forensische geneeskunde ondersteunen zonder BIG registratie worden geplaatst in de functie Ondersteuner.
Clusterhoofd	Alle werknemers met de huidige functie Clusterhoofd met aandachtsgebied forensische geneeskunde worden geplaatst op de functie Clusterhoofd.

Voor de werknemers met meerdere aandachtsgebieden onder één arbeidsovereenkomst geldt hierop een uitzondering en wordt verwezen naar artikel 2.4.

## Artikel 5.2 Plaatsingsdocumenten

Werknemer levert bij de start van het plaatsingsproces hiertoe in ieder geval de volgende informatie aan:

- Bewijs van inschrijving van de BIG registratie met de Uiterste Herregistratie Datum (UHD), voor zover voor de functie verplicht.
- Bewijs van inschrijving van de KNMG registratie als Forensisch arts met de Uiterste Herregistratie Datum (UHD), voor zover voor de functie verplicht.

Per functie is onder 'Bijlage I, formulier voor plaatsing in de functie' een formulier beschikbaar, zodat bij plaatsing in de functie wordt uitgegaan van de juiste gegevens.

## Artikel 5.3 Plaatsingsteam

Voor het plaatsen van de werknemers bij GGD Fryslân is een Plaatsingsteam ingesteld. Het Plaatsingsteam voert het plaatsingsproces uit. Het Plaatsingsteam wordt gevormd door:

- Manager met portefeuille forensische geneeskunde van GGD Groningen;
- Teamleider forensische geneeskunde van GGD Drenthe;
- Manager AGZ van GGD Fryslân of Clusterhoofd forensische geneeskunde van GGD Fryslân<sup>1</sup>;
- HR-adviseurs van GGD Groningen, GGD Drenthe en GGD Fryslân.

## Artikel 5.4 Plaatsingsbrief

Werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van de plaatsing. In de plaatsingsbrief is opgenomen:

- De naam van de functie;
- De beschrijving van de functie;
- Functie(schaal)niveau;
- Datum van plaatsing/overgang (1 januari 2025).

## Artikel 5.5 Tijdlijn plaatsingsproces

Eind september tot 7 oktober	Werknemer levert vóór 7 oktober 2024 gevraagde stukken aan bij het Plaatsingsteam.
7 tot 10 oktober	Plaatsingsteam voert plaatsing uit en communiceert deze per email aan de werknemer.
14 oktober tot 2 november	Uitkomst van de plaatsing wordt besproken met de werknemer. Het gesprek vindt plaats tussen de werknemer en de leden van het Plaatsingsteam van de eigen GGD.
4 november tot 31 december	Plaatsingsbrieven worden voorbereid en verzonden aan de werknemer. Voor 1 januari 2025 ontvangt werknemer een formele bevestiging van de functie waarop werknemer wordt geplaatst.

---

<sup>1</sup> De Manager AGZ van GGD Fryslân voert de plaatsing van het Clusterhoofd uit. Het Clusterhoofd forensische geneeskunde van GGD Fryslân voert de plaatsing uit van de overige functies.

## 6. Proces van belangstelling

De functie Forensisch verpleegkundige is een nieuwe functie in 3Noord. De taken die de Forensisch verpleegkundige gaat uitvoeren, voeren de huidige Verpleegkundigen (nog) niet (zelfstandig) uit. Per overgangdatum wordt een Verpleegkundige geplaatst in de functie Verpleegkundige. Met betrekking tot de nieuwe functie Forensisch verpleegkundige geldt een separaat proces.

## 7. Overige afspraken

### Artikel 7.1 Werkwijze overdracht

- GGD Groningen en GGD Drenthe stellen voor de werknemers een schriftelijk overzicht op met relevante arbeidsvoorwaardelijke gegevens en lopende afspraken per 31 december 2024 de zogenaamde 'was-lijst'. Werknemer heeft na ontvangst van de 'was-lijst' twee werkweken de tijd om de arbeidsvoorwaardelijke gegevens en lopende afspraken aan te passen indien deze niet correct blijken te zijn. Indien werknemer binnen deze termijn geen aanpassingen heeft gedaan, gaat de werknemer akkoord met de 'was-lijst'. Deze 'was-lijst' is de basis voor de 'wordt-lijst'. De 'wordt-lijst' is een schriftelijk overzicht van met relevante arbeidsvoorwaardelijke gegevens en lopende afspraken zoals deze bij GGD Fryslân worden toegepast.
- GGD Fryslân stelt op basis van de 'wordt-lijst' met relevante arbeidsvoorwaardelijke gegevens en lopende afspraken per 1 januari 2025 het aanstellingsbesluit op. Dit aanstellingsbesluit ontvangt werknemer voor 1 januari 2025.

### Artikel 7.2 Personeelsdossiers

- Het personeelsdossier van werknemer wordt per overgangdatum overgedragen aan GGD Fryslân.
- Werknemers hebben te allen tijde het recht hun personeelsdossier in te zien, zij kunnen dus voorafgaand aan de overgang om inzage verzoeken. De werknemer kan, als gegevens feitelijk onjuist of niet relevant zijn, verzoeken deze te verbeteren, aan te vullen of te verwijderen. Hieraan zal gevolg worden gegeven mits dit niet in strijd is met de bewaartermijnen en/of als de stukken onderdeel behoren te zijn van een juridisch personeelsdossier. Daarnaast kan werknemer zijn eigen versie van stukken aan het dossier toevoegen. Informatie die op geen enkele manier relevant is voor de aanstelling bij GGD Fryslân wordt op verzoek verwijderd.

## 8. Bezwaren uitvoering sociaal overgangsprotocol

### Artikel 8.1 GGD Groningen

- Werknemer richt zich in geval van een geschil met betrekking tot de juiste uitvoering van dit sociaal overgangsprotocol die het handelen van GGD Groningen betreft schriftelijk tot de Directeur Publieke Gezondheid GGD Groningen.
- De Directeur Publieke Gezondheid GGD Groningen vraagt over de beslissing op het geschil advies aan de Regionale geschillencommissie Groningen.
- Een advies van de commissie als bedoeld in voorgaande alinea is zwaarwegend. Waarbij geldt dat de Directeur Publieke Gezondheid GGD Groningen alleen beargumenteerd kan afwijken van het advies, waarbij de argumenten in de beslissing worden vermeld.
- Voor de indiening en afwikkeling van de bezwaren gelden de procedures en termijnen die bij GGD Groningen vastgelegd zijn.

## Artikel 8.2 GGD Drenthe

- Werknemer richt zich in geval van bezwaren met betrekking tot de juiste uitvoering van dit sociaal overgangsprotocol die het handelen van GGD Drenthe betreft tot de Geschillencommissie Noord-Drenthe. De werknemer start een procedure voor de commissie met de toezending van een bezwaarschrift aan het secretariaat. Het bezwaarschrift vermeldt in ieder geval:
  - o de naam en het adres van de werknemer;
  - o de beslissing – of het achterwege blijven daarvan – die ten grondslag ligt aan het geschil;
  - o een heldere omschrijving van de feiten die tot het geschil hebben geleid en;
  - o een duidelijke conclusie en/of verzoek.
- Een advies van de commissie als bedoeld in voorgaande alinea is zwaarwegend.
- Voor de indiening en afwikkeling van de bezwaren gelden de procedures en termijnen die bij GGD Drenthe vastgelegd zijn.

## Artikel 8.3 GGD Fryslân

- Werknemer richt zich in geval van bezwaren met betrekking tot de juiste uitvoering van dit sociaal overgangsprotocol die het handelen van GGD Fryslân betreft schriftelijk tot het Dagelijks Bestuur van GGD Fryslân.
- Het Dagelijks Bestuur van GGD Fryslân vraagt voor de beslissing op het bezwaar advies aan de Bezwaarschriftencommissie rechtspositionele aangelegenheden van GGD Fryslân.
- Een advies van de commissie als bedoeld in voorgaande alinea's is zwaarwegend. Waarbij geldt dat het bestuur alleen beargumenteerd kan afwijken van het advies, waarbij de argumenten in de beslissing op het bezwaar worden vermeld.
- Voor de indiening en afwikkeling van de bezwaren gelden de procedures en termijnen die bij GGD Fryslân vastgelegd zijn. Waarbij geldt dat dit conform de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de verordening inzake behandeling bezwaarschriften rechtspositionele aangelegenheden verloopt.



## 9. Ondertekening

Aldus overeengekomen op ....., tussen

De werkgeversvertegenwoordiging:

De werknemersvertegenwoordiging:

GGD Drenthe  
Het dagelijks bestuur,  
namens hen,

de heer R. Groninger  
(FNV Overheid)

N. Vedelaar,  
Directeur Publieke Gezondheid GGD Drenthe

Mevrouw S.H.J. Harms  
(FNV Overheid)

GGD Groningen  
Het dagelijks bestuur PG&Z Groningen,  
namens hen,

De heer G. Heeringa  
(FNV Overheid)

De heer G.W.J. Krouwels  
(CNV Overheid)

J. Koopman,  
Directeur Publieke Gezondheid GGD Groningen

De heer L. van der Zwaag  
(CNV Overheid)

Veiligheidsregio Fryslân  
Het dagelijks bestuur,  
Namens hen,

Mevrouw B. Sprokholt  
(LAD)

De heer P. Leenders  
(CMHF)

H. Zonderland  
Portefeuillehouder personeel

## Bijlage I, formulier voor plaatsing in de functie

Onder Proces van plaatsing van het sociaal overgangsprotocol wordt uitgelegd hoe het plaatsen in de functie in zijn werk gaat.

Om bij plaatsing in de functie uit te kunnen gaan van de juistheid van gegevens, vragen wij actuele gegevens van jou op. Hierna wordt per functie aangegeven welk(e) document(en) nodig is/zijn. Voor de volgende functies zijn gegevens nodig:

- Forensisch arts
- Basisarts-ANIOS
- Verpleegkundige

Je ondertekent het formulier voor akkoord, zodat bij plaatsing kan worden uitgegaan van de juistheid van deze gegevens.

### Plaatsingsformulier Forensisch arts

Om bij plaatsing in de functie uit te kunnen gaan van de juistheid van gegevens, vragen wij om een aantal stukken. De basis voor deze uitvraag tot plaatsing is het taakprofiel (*link maken*) van Forensisch Arts. Deze is als bijlage toegevoegd en online te raadplegen.

Van de volgende onderdelen hebben wij bewijsstukken nodig:

- Bewijs van inschrijving van de BIG registratie.
- Een kopie van het bericht van de Uiterste Herregistratie Datum (UHD) is tevens vereist.
  
- Bewijs van inschrijving als forensisch arts KNMG in het register van de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS).
- Een kopie van het bericht van de Uiterste Herregistratie Datum (UHD) is tevens vereist.

In 2024 werkzaam bij GGD Groningen/Drenthe/Fryslân (graag doorhalen wat niet van toepassing is).

Voor akkoord ondertekend, te ..... D.d. .... - .... -.....

Naam en handtekening ondertekenaar:

Naam:

Handtekening:

---

Bij voorbaat hartelijk dank.

### Plaatsingsformulier Basisarts-ANIOS

Om bij plaatsing in de functie uit te kunnen gaan van de juistheid van gegevens, vragen wij om een aantal stukken. De basis voor deze uitvraag tot plaatsing is het taakprofiel (*link maken*) van Basisarts-ANIOS. Deze is als bijlage toegevoegd en online te raadplegen.

Van de volgende onderdelen hebben wij bewijsstukken nodig:

- Bewijs van inschrijving van de BIG registratie.
- Een kopie van het bericht van de Uiterste Herregistratie Datum (UHD) is tevens vereist.

In 2024 werkzaam bij GGD Groningen/Drenthe/Fryslân (graag doorhalen wat niet van toepassing is).

Voor akkoord ondertekend, te ..... D.d. .... - .... -.....

Naam en handtekening ondertekenaar:

Naam:

Handtekening:

---

Bij voorbaat hartelijk dank.

### **Plaatsingsformulier Verpleegkundige**

Om bij plaatsing in de functie uit te kunnen gaan van de juistheid van gegevens, vragen wij om een aantal stukken. De basis voor deze uitvraag tot plaatsing is het taakprofiel (*link maken*) van Verpleegkundige. Deze is als bijlage toegevoegd en online te raadplegen.

Van de volgende onderdelen hebben wij bewijsstukken nodig:

- Afgeronde opleiding Verpleegkunde op mbo- of hbo-niveau, een kopie van het diploma is vereist.
- Bewijs van inschrijving van de BIG registratie.
- Een kopie van het bericht van de Uiterste Herregistratie Datum (UHD) is tevens vereist.

In 2024 werkzaam bij GGD Groningen/Drenthe/Fryslân (graag doorhalen wat niet van toepassing is).

Voor akkoord ondertekend, te ..... D.d. .... - .... -.....

Naam en handtekening ondertekenaar:

Naam:

Handtekening:

---

Bij voorbaat hartelijk dank.