



Sociaal Plan

1 augustus 2016

tot

1 januari 2019

Inhoud

1	INLEIDING.....	4
2	ALGEMENE BEPALINGEN.....	6
2.1	Uitgangspunten.....	6
2.2	Werkings sfeer.....	6
2.2.1	<i>Doelgroep</i>	6
2.2.2	<i>Duur en opzegging</i>	7
2.2.3	<i>Beschikbaarheidsstelling</i>	7
2.2.4	<i>Verworven rechten</i>	8
2.2.5	<i>Hardheidsclausule</i>	8
2.2.6	<i>Interpretatie</i>	8
2.2.7	<i>Sociale Begeleidingscommissie</i>	8
2.3	Begripsbepalingen.....	9
3	WERKWIJZE BIJ ORGANISATIEONTWIKKELINGEN.....	12
3.1	Opstellen voorlopig reorganisatieplan en informeren werknemers.....	12
3.2	Vaststelling en bekendmaking reorganisatieplan.....	12
4	BOVENTALLIGHEID EN MOBILITEIT.....	13
4.1	Vaststellen boventalligheid.....	13
4.1.1	<i>Herplaatsingstermijn</i>	14
4.1.2	<i>Keuzemogelijkheid</i>	15
4.2	Herplaatsingstraject: van werk naar werk.....	15
4.2.1	<i>Herplaatsingstraject binnen Saffier De Residentie</i>	16
4.2.3	<i>Verwerven functie buiten Saffier De Residentie</i>	17
4.3	Einde dienstverband.....	17
4.4	Vrijwillige vertrekregeling.....	18
4.5	Plaatsmakersregeling.....	18
5	RECHTEN EN PLICHTEN BIJ INTERNE HERPLAATSING.....	19
5.1	Toepassing.....	19
5.2	Salarisgarantie.....	19
5.3	Toeslagen.....	20
5.4	Onregelmatigheidstoeslag.....	21
5.5	Wijziging plaats van tewerkstelling.....	21
6	MOBILITEIT BEVORDERENDE MAATREGELEN.....	22
7	SLOTBEPALINGEN.....	25

Bijlage 1	BEGELEIDINGSCOMMISSIE.....	26
Bijlage 2	MOBILITEITSPLAN.....	27
Bijlage 3	BELANGSTELLINGSFORMULIER	29

1 INLEIDING

Saffier De Residentiegroep (Saffier) heeft nu en de komende jaren te maken met fundamentele ontwikkelingen in de zorg, die continue aanpassingen en vernieuwingen van Saffier én van haar werknemers eisen. In December 2015 is het programma Turn Around opgestart. Dit programma richt zich op verbetering van de organisatie/aansturing, het financiële resultaat, verhoging van de efficiency en kostenreductie. De beleidskaders en de beleidsdoelstellingen van de concept-nota Strategisch beleid 2016–2020 zijn richtsnoeren bij de uitvoering van het programma. Het programma omvat de volgende onderdelen:

- op orde brengen van de basis bij Finance & Control en ICT
- wijziging van de aansturing van het primair proces (zorgorganisaties) op tactisch niveau
- optimaliseren van de inzet van personele capaciteit die mee-ademt met de effectieve vraag
- omvorming van de dienst Behandeling en Begeleiding tot een zelfstandige Behandel-dienst
- voorbereiden van de uitvoering van het strategisch vastgoedbeleid.

Uit het programma komen meerdere reorganisaties voort met diverse gevolgen voor werknemers zoals wijziging van functie-inhoud door aanpassing van werkzaamheden aan ontwikkelingen en vernieuwingen (zowel op uitvoerend, middenkader als managementniveau), minder arbeidsplaatsen (met name de lagere functieniveaus primair proces), vraag naar hoger opleidingsniveau (met name zorg niveau 3 en 4/5) en meer flexibiliteit van organisatie en werknemer. Saffier realiseert zich dat er in 2016 en daarna maatregelen moeten worden genomen, waardoor werknemers mogelijk getroffen gaan worden.

In het kader hiervan is er reeds een besluit genomen om de functies van zorgassistenten/voedingsassistenten te laten vervallen. Handelend in de geest van het Sociaal Plan 2014–2015 is er voor gekozen de herplaatsingstermijn voor deze specifieke groep werknemers te stellen op 1 jaar.

Saffier hecht belang aan tijdige informatie naar werknemers. Er gaat een periode van pre-mobiliteit in die loopt vanaf het moment dat de werknemer is geïnformeerd over het feit dat een voorgenomen reorganisatie gevolgen zal hebben voor zijn functie, tot het moment dat de werkgever een definitief besluit heeft genomen over een organisatieontwikkeling/ reorganisatie en de daarmee samenhangende boventaligheid. In deze pre-herplaatsingstermijn kunnen werknemers op vrijwillige basis gebruik maken van mobiliteit bevorderende maatregelen, zodat zoveel mogelijk boventaligheid wordt voorkomen. Deze maatregelen gaan vooraf aan de voorzieningen uit dit Sociaal Plan en zijn vermeld in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan: Mobiliteit bevorderende maatregelen.

In dit Sociaal Plan staan rechten en plichten van werkgever en werknemers als gevolg van een reorganisatie zo concreet en duidelijk mogelijk weergegeven.

Uitgangspunt bij het sociaal beleid is goed werkgeverschap waaruit respect en waardering spreekt voor iedere werknemer. Saffier wil concreet investeren in ieders ontwikkeling. Het Sociaal Plan biedt de mogelijkheden om aan deze visie vorm te geven.

Waar reorganisaties leiden tot functieverlies of een vermindering in de formatie van functies, is het uitgangspunt van het Sociaal Plan dat werknemers worden begeleid naar een andere functie. Ondanks bovenstaande realiseert Saffier zich dat er weinig mogelijkheden zijn tot het herplaatsen van boventallige werknemers binnen Saffier. Vandaar dat Saffier streeft naar begeleiding van werk naar werk vanuit een open relatie en met een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling waarbij alle mogelijkheden onderzocht worden bij het creëren van nieuw perspectief voor werknemer.

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van Saffier met een functie waarvoor de organisatieontwikkelingen en reorganisaties gevolgen zullen hebben. De Raad van Bestuur gaat over het voornemen tot organisatiewijziging tijdig met de Ondernemingsraad in gesprek. De Raad van Bestuur zorgt voor een voorlopig reorganisatie(deel)plan dat voor advies aan de Ondernemingsraad wordt voor gelegd.

Indien het een reorganisatie betreft die gevolgen heeft voor 20 of meer werknemers, dan worden ook de vakbonden geïnformeerd. Met organisatieontwikkeling/reorganisatie wordt in deze conform artikel 12.2 van de CAO VVT bedoeld: het wijzigen, anders organiseren, verminderen of beëindigen van de werkzaamheden van organisatieonderdelen die dusdanige gevolgen hebben voor 20 of meer werknemers en zij bv. boventallig zouden kunnen raken, een andere werkplek of een geheel andere functie-inhoud zouden kunnen krijgen.

Dit Sociaal Plan heeft als doel duidelijkheid te geven over de maatregelen die worden getroffen om de personele gevolgen van de organisatieontwikkelingen zoveel mogelijk op te vangen. Daarnaast staan in dit Sociaal Plan de rechten en plichten van werkgever en werknemers zo concreet en duidelijk mogelijk weergegeven.

Partijen zijn dit Sociaal Plan overeengekomen voor een periode van 1 augustus 2016 tot 1 januari 2019. In deze periode zullen partijen 1x per jaar tijdens een gesprek dit sociaal plan evalueren. Uiterlijk zes maanden voor expiratiedatum zullen partijen met elkaar rond de tafel gaan zitten om te bespreken op welke wijze partijen de periode nadien willen gaan invullen.

Waar in het Sociaal Plan wordt gesproken over werknemer/hij/zijn wordt steeds ook bedoeld werkneemster/zij/haar.

R.J. de Wolf
Voorzitter Raad van Bestuur

2 ALGEMENE BEPALINGEN

2.1 Uitgangspunten

De basis is dat wij uitgaan van goed werkgever- en goed werknemerschap waarin beiden hun verantwoordelijkheid nemen. Indien door organisatieontwikkelingen reorganisaties onontkoombaar zijn hecht Saffier groot belang aan zoveel als mogelijk behoud van werkgelegenheid voor onze werknemers. Samen met de werknemer spant zij zich daarom maximaal in werknemers intern te herplaatsen dan wel extern van werk naar werk te begeleiden. Bij de invulling hiervan gelden de volgende uitgangspunten:

- Van zowel de werkgever als de werknemer wordt nadrukkelijk een actieve houding en optimale inspanning verwacht bij het zoeken, vinden, aanbieden en aanvaarden van een nieuwe passende functie binnen dan wel buiten de organisatie van Saffier.
- De inspanningsverplichting van de werkgever tot herplaatsing van boventallige werknemers strekt zich, uit hoofde van goed werkgeverschap, uit tot herplaatsingsactiviteiten binnen de gehele organisatie en van werk naar werk extern, als er intern geen mogelijkheden zijn. De werkgever zal daarbij ten aanzien van de werknemers, zoveel als mogelijk op basis van maatwerk, mobiliteit bevorderende maatregelen treffen.
- Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich inspant bij de uitvoering van het Sociaal Plan. Van de werknemer wordt in dat verband ook verwacht dat hij zich - na overleg - flexibel opstelt en bereid is van arbeidsplaats te veranderen en/of de arbeidstijden aan te passen.
- Iedere werknemer heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan. Het Sociaal Plan is ook op Wegwijs gepubliceerd.
- Gedurende organisatieontwikkelingen zullen werknemers en ondernemingsraad door de werkgever zo volledig mogelijk worden geïnformeerd over de ontwikkelingen en stand van zaken. De werkgever informeert de betrokken vakorganisaties in deze op hoofdlijnen.

2.2 Werkingssfeer

2.2.1 Doelgroep

Dit Sociaal Plan is van toepassing op één of meerdere werknemers voor wie een reorganisatie na een daartoe door de Raad van Bestuur gedurende de werkingsduur van het Sociaal Plan genomen besluit personele gevolgen heeft. Dit Sociaal Plan is nadrukkelijk niet van toepassing op werknemers van wie het dienstverband wordt beëindigd in verband met een ontslag op staande voet, arbeidsongeschiktheid, disfunctioneren of andere niet-bedrijfseconomische gronden.

Dit Sociaal Plan laat onverlet hetgeen is bepaald in de CAO VVT. Individuele afspraken op basis van een vorig Sociaal Plan (Saffier en Zorggroep De Residentie 2010–2012, Saffier De Residentiegroep 2014–2015) blijven van kracht.

Indien zich een situatie voordoet waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zullen partijen in aanvulling op dit Sociaal Plan pogen nadere afspraken te maken inzake de rechtspositie van de betrokken werknemers.

2.2.2 Duur en opzegging

Dit Sociaal Plan treedt (mits ondertekend door alle partijen) in werking op 1 september 2016 en eindigt op 1 januari 2019. De nieuwe CAO VVT die in 2016 van kracht wordt kan aanleiding zijn om de afspraken in dit Sociaal Plan aan te passen. Werkgever en vakbonden treden hierover in overleg op het moment dat de nieuwe CAO VVT in werking treedt.

Partijen kunnen in onderling overleg dit Sociaal Plan tussentijds wijzigen. Uiterlijk een half jaar voor de expiratedatum zullen partijen in overleg treden over een eventuele verlenging van de werkingsduur. De werkgever neemt hierover contact op met de vakbonden. Indien dit Sociaal Plan niet drie maanden voor expiratie door één der partijen wordt opgezegd, zal de werkingsduur automatisch met één jaar worden verlengd. Reeds verkregen individuele aanspraken uit hoofde van dit Sociaal Plan, blijven ook na de looptijd van dit Sociaal Plan van toepassing. Anderszins heeft het Sociaal Plan geen nawerking.

Indien gedurende de looptijd van het Sociaal Plan belangrijke wijzigingen optreden in de regelgeving aangaande het ontslagrecht of aanpalende onderwerpen, treden partijen in overleg.

Individuele afspraken die uit dit Sociaal Plan kunnen worden ontleend blijven ook na de looptijd van dit Sociaal Plan van toepassing.

2.2.3 Beschikbaarheidsstelling

Werknemers op wie het Sociaal Plan van toepassing is, ontvangen hiervan een exemplaar. Overige werknemers kunnen het Sociaal Plan inzien op intranet of desgewenst een exemplaar hiervan opvragen bij de afdeling P&O van Saffier. Alle informatie over de van kracht zijnde procedures en regels zijn voor alle werknemers eveneens opvraagbaar bij de afdeling P&O.

2.2.4 *Verworven rechten*

Indien de werknemer op het moment van wijziging van het dienstverband verworven rechten heeft boven de CAO VVT, behoudt de werknemer deze rechten, voor zover deze niet reeds in het bepaalde van dit Sociaal Plan zijn verdisconteerd (zoals bij toeslagen) en ook overigens niet in strijd zijn met het in het Sociaal Plan bepaalde.

De werkgever inventariseert op het moment van boventalligheidverklaring de verworven rechten van de werknemer en legt deze schriftelijk vast. Deze inventarisatie maakt onderdeel uit van de individuele arbeidsovereenkomst.

2.2.5 *Hardheidsclausule*

In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een onbillijke of onredelijke situatie voor een individuele werknemer zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin afwijken van het Sociaal Plan. Hieraan kunnen echter geen rechten worden ontleend door andere werknemers.

Indien werkgever en werknemer over de toepassing van dit Sociaal Plan geen overeenstemming bereiken, kan de betreffende kwestie worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie Sociaal Plan.

2.2.6 *Interpretatie*

Interpretatie van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan partijen.

2.2.7 *Sociale Begeleidingscommissie*

Er wordt een Begeleidingscommissie Sociaal Plan ingesteld. Het reglement van de Begeleidingscommissie wordt als bijlage 1 aan dit Sociaal Plan toegevoegd.

De Begeleidingscommissie adviseert de werkgever over de toepassing van het Sociaal Plan.

De Begeleidingscommissie heeft de volgende taken:

- behandeling van bezwaren over de toepassing van het Sociaal Plan;
- behandeling van bezwaren over het plaatsingsproces;
- behandeling van bezwaren tegen de (her)plaatsing in een passende functie;
- op verzoek van werkgever adviseren van werkgever in geval van een beroep op de hardheidsclausule
- behandeling van bezwaren over (de uitvoering van) het individuele mobiliteitsplan

2.3 Begripsbepalingen

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

Afspiegeling(sprincipe)/Afspiegelen: Bij afspiegeling worden ingevolge artikel 11 van de Ontslagregeling de werknemers die werkzaam zijn in een uitwisselbare functie in vijf leeftijdsgroepen ingedeeld:

van 15 tot 25 jaar;
van 25 tot 35 jaar;
van 35 tot 45 jaar;
van 45 tot 55 jaar; en
van 55 jaar en ouder.

De afspiegeling binnen elke categorie uitwisselbare functies moet zodanig plaatsvinden, dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na de afspiegeling zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens moeten binnen elke leeftijdsgroep de werknemers met het kortste dienstverband het eerst boventallig worden verklaard.

Anciënniteit: Het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben.

Boventallig: De werknemer van wie de functie en/of formatie is vervallen en dit schriftelijk is bevestigd. Dit kan niet met terugwerkende kracht.

CAO VVT: De vigerende collectieve arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg.

Detacheren: De omstandigheid dat een werknemer, met het oog op kennismaking met de nieuwe situatie of ter vervulling van een tijdelijke vacature, met instemming van de werknemer, bij een andere werkgever werkzaamheden verricht.

Formatieplaats: Eenheid die gehanteerd wordt om een functie in aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gelijk aan een voltijds dienstverband, dat is 36 uur per week.

Functie: Een afgerond geheel van taken en verantwoordelijkheden, die de werknemer in opdracht verricht.

Functie passend: een functie die is ingedeeld in hetzelfde functieniveau of in een functieniveau dat 1 functiegroep hoger of lager is dan waarin de werknemer is ingedeeld op het tijdstip waarop hem is medegedeeld dat zijn functie is komen te vervallen.

Een functie is passend als deze qua opleiding, niveau, arbeidstijd, ervaring, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij de werknemer past. De functie is ook passend indien de werknemer binnen een redelijke termijn (maximaal 6 maanden) kan voldoen aan de gestelde functie-eisen door middel van bijvoorbeeld opleiding. Wat betreft reistijd geldt qua passendheid dezelfde norm geldt als het UWV-AJD hanteert (1 ½ uur enkele reis, snelste mogelijkheid).

Functie geschikt: iedere andere functie binnen de organisatie die aansluit bij de kennis, opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer, dan wel waarvoor deze binnen een termijn van 6 maanden op zodanig peil kunnen worden gebracht opdat de werknemer alsnog voor de vacante functie geschikt geacht kan worden, en die de werknemer bereid is te aanvaarden.

Functie nieuw: Een wezenlijk andere functie die in het oude functiegebouw niet voorkwam maar in het nieuwe functiegebouw wel voorkomt.

Functie oorspronkelijk: De functie of het samenstel aan de werknemer opgedragen werkzaamheden die in de organisatie voorkomt, direct voorafgaand aan de datum waarop de reorganisatie formeel stand krijgt.

Functie uitwisselbaar: Ingevolge artikel 13 van de Ontslagregeling een functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties gelijk of vergelijkbaar is, en naar niveau, beloning en omvang gelijk of gelijkwaardig.

Herplaatsen: Onder herplaatsing wordt verstaan dat een werknemer in een andere structurele functie en/of op een andere plaats te werk gesteld wordt.

Herplaatsingskandidaat: De werknemer waarvoor in het organisatieonderdeel waar een reorganisatie plaatsvindt niet direct een functie beschikbaar is en die schriftelijk boventallig is verklaard.

Mobiliteitsplan: Plan dat herplaatsingskandidaten met de werkgever afspreken om binnen of buiten de organisatie nieuw toekomstperspectief te vinden.

Ondernemingsraad: De ondernemingsraad van de Stichting Saffier De Residentiegroep.

Outplacement: Externe of interne begeleiding van één of meerdere werknemers bij het zoekproces naar een andere functie, op kosten van werkgever.

Partijen: De partijen (werkgever en werknemersvertegenwoordiging) die dit Sociaal hebben ondertekend.

Peildatum afspiegelingsbeginsel: de peildatum om af te spiegelen ligt gelijk met of na definitieve besluitvorming betreffende een reorganisatievoorstel.

Personeelsplan: Een overzicht van functies met een omschrijving van de inhoud, de functie-eisen en het niveau van de functie op grond van het vigerende functiewaarderingssysteem. Bij een gefaseerde uitvoering van een organisatieverandering kunnen de nieuwe organisatiestructuur en het personeelsplan in fasen worden opgezet. Bij een organisatieverandering waarbij een beperkt aantal sectoren of diensten betrokken is, dienen de nieuwe organisatiestructuur en het personeelsplan te worden opgesteld door die sectoren of diensten, voor welke ten gevolge hiervan veranderingen optreden.

Plaatsmaker

Een medewerker die niet als boventallig is aangemerkt, maar die wel werkzaam is in een functie waarin boventalligheid speelt en opteert voor vertrek om plaats te maken voor een boventallig medewerker.

Plaats van Tewerkstelling: De plaats van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

Raad van Bestuur: De Raad van Bestuur van de Stichting Saffier De Residentiegroep.

Re-integratiekandidaat: De werknemer die door (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is zijn eigen functie (volledig) uit te oefenen en die in een andere/aangepaste functie moet worden geplaatst.

Sociale Begeleidingscommissie: De door de werkgever ingestelde commissie die tot taak heeft het op verzoek van de werkgever of de werknemer te adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen.

Werkgever: De Stichting Saffier De Residentiegroep.

Werknemer: De medewerker die een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd met de Stichting Saffier De Residentiegroep.

Wettelijke opzegtermijn: De opzegtermijn die (op grond van art. 7:672 lid 1 en lid 2 BW, CAO VVT of individueel arbeidscontract) zou hebben gegolden indien het ontslag zou zijn/worden gerealiseerd door opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Vornoemde definities kunnen in het onderstaande ook in de meervoudsvorm worden gebruikt.

3 WERKWIJZE BIJ ORGANISATIEONTWIKKELINGEN

Saffier en werknemers realiseren zich dat er forse veranderingen binnen de zorgsector plaatsvinden. Deze veranderingen hebben gevolgen voor Saffier en werknemers. Saffier bevordert daarom mobiliteit vanaf het moment dat er een voorgenomen besluit is over een reorganisatie. Als er een organisatieontwikkeling/reorganisatie plaatsvindt, worden de volgende stappen uitgevoerd:

1. Opstellen voorlopig reorganisatieplan en informeren werknemers
2. Vaststelling en bekendmaking reorganisatieplan
3. Boventalligheid en mobiliteit.

3.1 Opstellen voorlopig reorganisatieplan en informeren werknemers

De organisatieontwikkeling/reorganisatie wordt door de werkgever beschreven in een voorlopig reorganisatie(deel)plan conform artikel 12.2 van de CAO VVT. Hierin is opgenomen: doel, nieuwe organisatiestructuur, formatieplaatsenplan, personele gevolgen, communicatie en stappenplan. Tevens is hierin opgenomen welke activiteiten rondom mobiliteit door de werkgever worden ondernomen om ontslag te voorkomen. Het voorlopig reorganisatieplan wordt conform de WOR voorgelegd aan de Ondernemingsraad.

Werknemers die mogelijk gevolgen zullen ondervinden van de reorganisatie worden hierover mondeling geïnformeerd uiterlijk op het moment dat de adviesaanvraag naar de OR gaat. Vanaf dit moment treedt een periode van premobiliteit in werking die eindigt op het moment dat een werknemer als gevolg van de reorganisatie boventallig wordt verklaard. Gedurende deze premobiliteit kunnen eerdergenoemde werknemers op vrijwillige basis gebruik maken van mobiliteit bevorderende maatregelen met als doel latere boventalligheid te beperken.

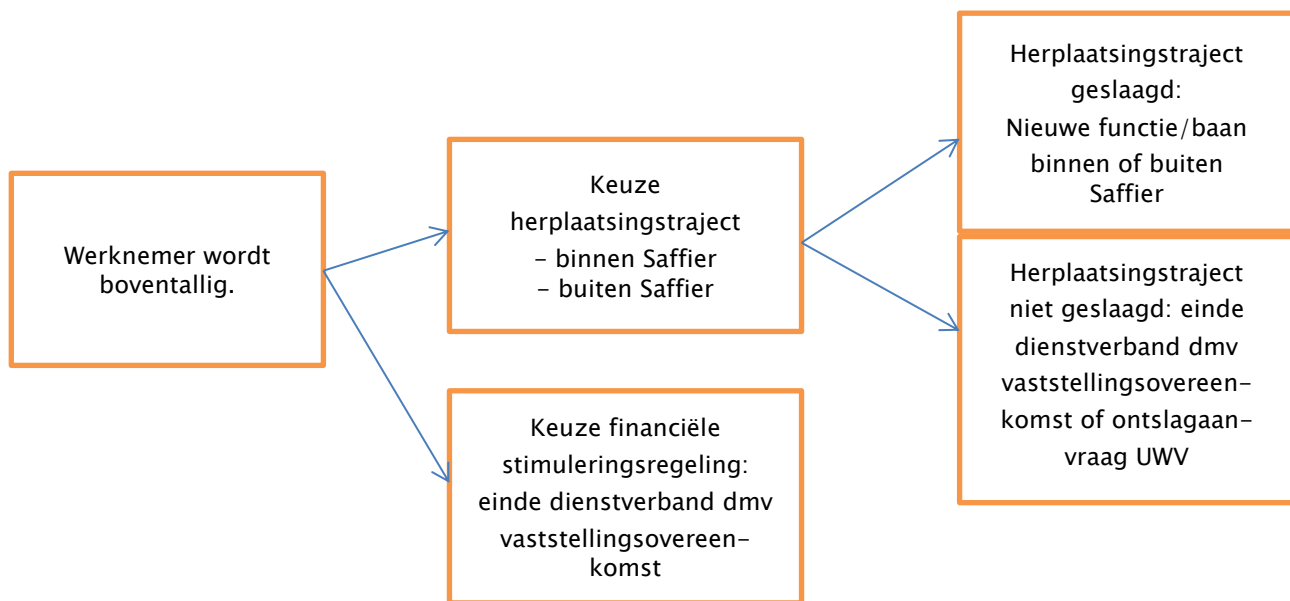
3.2 Vaststelling en bekendmaking reorganisatieplan

Na advies van de Ondernemingsraad wordt het reorganisatieplan definitief vastgesteld door de werkgever. De Ondernemingsraad ontvangt het vastgestelde reorganisatieplan. De werkgever informeert de vakbonden en maakt aan de vakbonden inzichtelijk dat de personele gevolgen van de organisatieontwikkeling aannemelijk zijn.

Indien binnen een tijdvak van 3 maanden voor 20 of meer werknemers ontslag dreigt wordt een melding collectief ontslag bij het UWV gedaan conform de Wet Melding Collectief Ontslag.

Met vaststellen van het reorganisatieplan wordt een peildatum gekozen voor het vaststellen van een personeels-/afvloeiingsplan. Voor werknemers die boventallig verklaard worden start hiermee de mobiliteitsfase.

4 BOVENTALLIGHEID EN MOBILITEIT



4.1 Vaststellen boventalligheid

Na vaststellen van het reorganisatieplan wordt een definitief personeels-/afvloeiingsplan opgesteld. In het personeelsplan wordt per functie aangegeven welke van de onderstaande situaties zich voordoet:

1. De (inhoud van) de functie wijzigt niet ingrijpend;
2. De (inhoud van) de functie wijzigt ingrijpend;
3. De functie vervalt gedeeltelijk of volledig.

Ad 1 De (inhoud van) de functie wijzigt niet ingrijpend

Als de functie niet ingrijpend wijzigt behoudt de werknemer zijn functie volgens het uitgangspunt mens volgt werk. De werknemer kan definitief worden geplaatst tenzij er nog afgespiegeld moet worden.

Indien er in de nieuwe organisatie minder formatie beschikbaar is voor die functie, wordt aan de hand van het afspiegelingsprincipe bepaald welke werknemers moeten afvloeien. Deze werknemers worden boventallig verklaard.

Ad 2 De (inhoud van) de functie wijzigt ingrijpend

Als de functie ingrijpend wijzigt is de werknemer geen automatische functievervuller. Er vindt externe toetsing plaats van de vraag of sprake is van een ingrijpend gewijzigde functie (toets op uitwisselbaarheid of dat de functie als passend kan worden aangeboden). Indien de gewijzigde functie niet uitwisselbaar is met de oorspronkelijke functie en geen passende functie be-

treft wordt de werknemer die de oorspronkelijke functie vervult beoordeeld op geschiktheid voor de nieuwe functie.

- Werknemer voldoet aan de eisen van de nieuwe functie. Werknemer wordt geplaatst (tenzij afspiegeling nodig).
- Werknemer voldoet nog niet aan alle vereisten, maar is binnen een maximale termijn van zes maanden geschikt te maken. De werknemer wordt geplaatst (tenzij afspiegeling nodig). Als aan het eind van deze periode van zes maanden blijkt dat de werknemer alsnog niet aan de functie-eisen voldoet wordt hij alsnog boventallig verklaard.
- Werknemer is niet geschikt, dus niet inzetbaar en wordt boventallig verklaard.

Ad 3 De functie vervalt.

Gedeeltelijk:

Een functie kan alleen gedeeltelijk vervallen als wordt voldaan aan de noodzakelijkheidstoets van het UWV. Werknemers voor wie de contractomvang van de functie gedeeltelijk vervalt, kunnen er ook voor kiezen om volledig boventallig verklaard te worden zodat de kansen op herplaatsing kunnen worden vergroot.

Indien het niet anders mogelijk is dan de herplaatsingskandidaat op een formatieplaats te plaatsen met een kleinere uren-omvang dan het oorspronkelijke dienstverband, dan blijft de werknemer voor het overige deel van het dienstverband boventallig, en voor dat deel dus herplaatsingskandidaat.

Als het urenverlies minder is dan de grens om voor WW in aanmerking te komen, dan blijft de oorspronkelijke uren-omvang in stand en blijven werkgever en werknemer in overleg bepalen hoe het verlies aan uren ingevuld blijft worden met ander werk.

Volledig:

Als de functie volledig vervalt dan is de werknemer boventallig.

Het geheel of gedeeltelijk boventallig stellen van een werknemer geschiedt op basis van het afspiegelingsbeginsel met inachtneming van de bepalingen in de Ontslagregeling UWV. Voor de bepaling van de ontslagvolgorde wordt een peildatum gehanteerd.

4.1.1 Herplaatsingstermijn

De boventalligheid en herplaatsingstermijn wordt aan de werknemer mondeling medegedeeld en binnen 5 werkdagen nadien schriftelijk bevestigd onder gelijktijdige toezending van een overzicht van de voor de werknemer geldende gegevens met betrekking tot de duur van zijn arbeidsovereenkomst en de geldende arbeidsvoorwaarden/verworven rechten. Deze gegevens zijn uitgangspunt bij de toepassing van het Sociaal Plan. De herplaatsingstermijn duurt 8 maanden vanaf de ingangsdatum van boventalligheid plus de voor betreffende werknemer geldende wettelijke opzegtermijn.

Na een positief advies van de Ondernemingsraad d.d. 7 juli 2016 is het definitieve besluit genomen de functies zorgassistent en voedingsassistent te laten vervallen. In navolging van het advies van de Ondernemingsraad wordt voor deze groep medewerkers een herplaatsingstermijn van 12 maanden plus opzegtermijn toegepast.

De werkgever zet voor de ondersteuning en begeleiding van de werknemer en voor hulp bij het opstellen van het mobiliteitsplan vanuit werkgeverszijde een persoonlijke begeleider in (personeelsadviseur). Gedurende de herplaatsingstermijn evalueren de begeleider en werknemer regelmatig, doch tenminste drie keer, zodat de activiteiten optimaal worden afgestemd om tot herplaatsing te komen. Verwezen wordt naar hoofdstuk 6 Mobiliteit bevorderende maatregelen.

4.1.2 Keuzemogelijkheid

Op het moment dat de werknemer boventallig wordt, krijgt hij een keuzemogelijkheid aangeboden. Hij kan kiezen voor de status van herplaatsingskandidaat en het ingaan van een herplaatsingstraject met als doel het begeleiden van werk-naar-werk conform dit Sociaal Plan of hij kan kiezen voor het beëindigen van het dienstverband conform de vertrekregeling.

Wanneer de werknemer kiest voor het herplaatsingstraject kan hij in een later stadium geen beroep doen op de vertrekregeling, zoals opgenomen in artikel 4.4 van het Sociaal Plan. Binnen drie weken na ingangsdatum van boventalligheid maakt de boventallige werknemer een keuze, die hij kenbaar maakt aan zijn persoonlijk begeleider.

4.2 Herplaatsingstraject: van werk naar werk

Na zijn keuze voor het herplaatsingstraject stelt de werknemer zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen 3 weken een individueel mobiliteitsplan (zie bijlage) op, waarbij het doel van werk-naar-werk is.

De werknemer en persoonlijk begeleider maken samen het individueel mobiliteitsplan op. Bij het opstellen en uitvoeren van dit plan wordt van zowel werkgever als werknemer een hoge mate van inspanning verwacht. In dit mobiliteitsplan worden begin en einddatum van de herplaatsingsperiode opgenomen en vaste evaluatiemomenten. Verder worden de afspraken vastgelegd over de mobiliteit bevorderende activiteiten die de werknemer onderneemt, de voortgang hiervan en de faciliteiten die de werkgever hierin biedt. De herplaatsingskandidaat wordt minimaal 20% van de wekelijkse arbeidsduur vrijgesteld van werkzaamheden ten behoeve van mobiliteit bevorderende activiteiten. Ook wordt afgesproken welke werkzaamheden de werknemer tijdens herplaatsingstermijn uitvoert in de hoedanigheid van herplaatsingskandidaat. Saffier streeft ernaar herplaatsingskandidaten in het arbeidsproces actief te houden door andere tijdelijke of projectmatige werkzaamheden aan te bieden en daarmee de kans op ander werk, intern of extern, te vergroten.

Het individueel mobiliteitsplan wordt vervolgens voor akkoord ondertekend door werkgever en werknemer.

Indien het niet voor de hand ligt dat de werknemer binnen korte termijn binnen Saffier herplaatst kan worden, wordt de focus gelegd op herplaatsing binnen én buiten Saffier. Deze trajecten worden gelijktijdig gelopen. Hierbij wordt tevens het traject einde dienstverband in gang gezet. Ontslag wordt niet geëffectueerd voordat de herplaatsingstermijn en opzegtermijn zijn verstreken tenzij werknemer elders werk heeft gevonden.

4.2.1 Herplaatsingstraject binnen Saffier De Residentie

De werkgever zet zich samen met de werknemer in om interne herplaatsing, waar mogelijk, te bewerkstelligen. In het mobiliteitsplan geeft de werknemer zijn functiebelangstelling, opleiding en deskundigheid weer en wordt invulling gegeven aan de begeleiding van de werknemer, de daarvoor noodzakelijke faciliteiten en de afspraken daaromtrent. Eventueel verworven rechten worden geïnventariseerd en indien overeengekomen schriftelijk vastgesteld. In hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan zijn alle mobiliteit bevorderende maatregelen en faciliteiten beschreven.

Een aanbod van de werkgever van een passende functie kan door de werknemer niet worden geweigerd, omdat de aangeboden functie aansluit bij de werkzaamheden, opleiding, etc. die de werknemer tot dan toe heeft vervuld. Ingeval werknemer en werkgever geen overeenstemming verkrijgen over een plaatsing, neemt de werkgever eerst een voorlopig besluit, waarbij de werknemer 10 dagen bedenktijd wordt aangeboden. Er zijn drie mogelijkheden:

1. Werknemer accepteert na 10 dagen alsnog het functie-aanbod en wordt geplaatst.
2. Werknemer kan binnen de 10 dagen bedenktijd een beroep doen op de Begeleidingscommissie. Deze commissie toetst of door de werkgever een passend aanbod is gedaan aan de werknemer. Indien naar het oordeel van de commissie geen sprake is van een passend functieaanbod, doet de werkgever – indien mogelijk – binnen het formatieplaatsenplan een nieuw functieaanbod.
Indien naar het oordeel van de Begeleidingscommissie wel sprake is van een passend functieaanbod en de werknemer besluit, nadat hem na het uitbrengen van het advies nog 10 dagen bedenktijd is gegeven, het aanbod niet te accepteren zal de werkgever mede aan de hand van het hiervoor genoemde advies een definitief besluit nemen over de benoeming. Indien de werknemer de functie dan alsnog niet binnen een week aanvaardt, zal de werkgever het traject tot beëindiging van het dienstverband in gang zetten.
3. Werknemer doet geen beroep op de Begeleidingscommissie en weigert na 10 dagen bedenktijd nog steeds het functie-aanbod. Werkgever neemt een definitief besluit over de benoeming en wijst werknemer nogmaals nadrukkelijk op de gevolgen. Indien de werknemer de functie dan alsnog niet binnen een week aanvaardt, zal de werkgever het traject tot beëindiging van het dienstverband in gang zetten.

Herplaatsingskandidaten hebben een voorrangspositie bij plaatsing op interne vacatures. Bij interne plaatsingen wordt de volgende plaatsingsvolgorde gehanteerd:

1. Re-integratiekandidaat
2. Herplaatsingskandidaat

Wanneer er meer (herplaatsings)kandidaten zijn voor een functie, worden achtereenvolgens de volgende principes toegepast:

- Op basis van het functieprofiel voldoen aan de functie-eisen op grond van kennis, ervaring en/of opleiding dan wel binnen afzienbare termijn (binnen maximaal zes maanden) daaraan kunnen voldoen.
- Op basis van een selectieprocedure wordt de geschiktheid voor uitoefenen van de functie bepaald. Naast selectie- en adviesgesprekken kan een assessment deel uitmaken van de procedure.
- Indien meerdere werknemers geschikt worden geacht, is het afspiegelingsbeginsel van toepassing.
- Kandidaten die niet geschikt bevonden worden of binnen een periode van maximaal zes maanden niet geschikt te maken zijn blijven herplaatsingskandidaat, evenals geschikte kandidaten die volgens het afspiegelingsbeginsel niet in aanmerking komen voor plaatsing.

Als voor de werknemer een passende functie is gevonden wordt de werknemer geplaatst. Samen met de persoonlijk begeleider en de (nieuwe) leidinggevende worden de arbeidsvoorwaarden afgesproken. De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging dat de boventalligheid is opgeheven en een aangepaste arbeidsovereenkomst met de afgesproken arbeidsvoorwaarden. De mogelijkheid bestaat, als het wel een passende functie betreft maar de omstandigheden behoorlijk afwijken bijvoorbeeld werken met een totaal andere doelgroep, voor definitieve plaatsing een proefplaatsing van maximaal 3 maanden af te spreken. De herplaatsingstermijn wordt opgeschort en herleeft indien de proefplaatsing mislukt.

4.2.3 Verwerven functie buiten Saffier De Residentie

Wanneer interne plaatsing niet in de lijn der verwachtingen ligt, wordt nadrukkelijk ingezet op externe functie verwerving en wordt in het mobiliteitsplan invulling gegeven aan de begeleiding van de werknemer, de daarvoor noodzakelijke faciliteiten en de afspraken daaromtrent. De herplaatsingstrajecten binnen en buiten Saffier kunnen gelijktijdig lopen.

4.3 Einde dienstverband

Bij de keuze voor een herplaatsingstraject worden de afspraken opgenomen in het mobiliteitsplan. Indien de werknemer voor het einde van de herplaatsingstermijn geen andere functie binnen Saffier dan wel een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft aanvaard, wordt het dienstverband beëindigd. De transitievergoeding conform art. 9.7 uit de CAO VVT (per 1 juli 2016) is van toepassing. De intentie is het dienstverband middels een vaststellingsovereenkomst te beëindigen. Indien geen overeenstemming wordt bereikt wordt een ontslag-aanvraag ingediend bij UWV.

4.4 Vrijwillige vertrekregeling

Werknemer kan ervoor kiezen met Saffier een vertrekregeling overeen te komen. De vertrekregeling kan worden toegepast in de volgende situaties:

- Werknemer is boventallig verklaard en kiest voor beëindiging dienstverband middels een vaststellingsovereenkomst waarin een financiële stimuleringsregeling is opgenomen. Keuze wordt uiterlijk drie weken na ingangsdatum boventalligheid gemaakt. De uitdienstdatum wordt bepaald met inachtneming van de opzegtermijn.
- Werknemer kiest tijdens de premobiliteit voor beëindiging dienstverband middels een vaststellingsovereenkomst waarin een financiële stimuleringsregeling is opgenomen. De uitdienstdatum wordt bepaald met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.
- Werknemer is plaatsmaker (zie art. 4.5) en komt met Saffier overeen het dienstverband middels een vaststellingsovereenkomst, waarin een financiële stimuleringsregeling is opgenomen, te beëindigen. De uitdienstdatum wordt bepaald met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.
- Voor gebruik making van de vertrekregeling dient altijd vooraf schriftelijk toestemming te zijn van werkgever.

De financiële stimulering is naast de transitievergoeding conform art. 9.7 uit de CAO VVT (per 1 juli 2016) 1 bruto maandsalaris. De werknemer die gebruik maakt van de vertrekregeling heeft geen recht op enige andere maatregel of regeling uit dit Sociaal Plan.

4.5 Plaatsmakersregeling

Een plaatsmaker is een werknemer die niet als boventallig is aangemerkt, maar die wel werkzaam is in een functie waarin boventalligheid speelt en die opteert voor vertrek bij de werkgever en daarmee daadwerkelijk een functie vrijmaakt voor een boventallige werknemer.

Bovengenoemde werknemers kunnen een beroep doen op de plaatsmakersregeling. Hierbij geldt als voorwaarde dat een plaatsmaker slechts gebruik kan maken van de plaatsmakersregeling nadat de werkgever schriftelijk toestemming verleent.

De plaatsmaker komt in aanmerking voor eenzelfde financiële vergoeding als een boventallig werknemer die kiest voor de vertrekregeling. Een plaatsmaker kan geen aanspraak maken op voorzieningen voor herplaatsingskandidaten (mobiliteit bevorderende maatregelen).

5 RECHTEN EN PLICHTEN BIJ INTERNE HERPLAATSING

5.1 Toepassing

Deze bepalingen zijn van toepassing op alle werknemers die ten gevolge van een reorganisatie door de werkgever schriftelijk als boventallig zijn aangewezen en geplaatst worden in een andere functie en/of op een andere plaats te werk worden gesteld.

5.2 Salarisgarantie

1.

De herplaatsingskandidaat behoudt gedurende het traject van herplaatsing zijn salaris behorende bij zijn oorspronkelijke functie, inclusief zijn doorloop in de schaal tot aan het maximum van de oorspronkelijke functieschaal. Het salaris wordt ook aangepast aan de loonontwikkelingen van CAO VVT als die op de betrokken werknemer van toepassing is.

2.

De werknemer die als gevolg van reorganisatie geplaatst wordt op een passende functie bij de werkgever waaraan een lager salarisniveau is verbonden dan aan zijn oorspronkelijke functie, behoudt zijn salaris behorende bij zijn oorspronkelijke functie, inclusief zijn doorloop in de schaal tot aan het maximum van de oorspronkelijke functieschaal. Het salaris wordt ook aangepast aan de loonontwikkelingen van CAO VVT als die op de betrokken werknemer van toepassing is.

3.

De volledige bovenbedoelde salarisgarantie is gebaseerd op de omvang van het dienstverband met de werkgever in de maand voorafgaand aan de functieverandering. Indien de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever op enig tijdstip na de functieverandering een minder aantal uren omvat op verzoek van de werknemer dan het in de vorige volzin bedoelde dienstverband, wordt de aanspraak naar rato van dit mindere aantal uren berekend.

4.

De in dit artikel opgenomen aanspraak komt te vervallen als de werkgever binnen twee jaar nadat de werknemer de nieuwe functie is gaan vervullen, aan de werknemer een passende functie aanbiedt waarvan het salarisniveau gelijk is aan dat van de oorspronkelijke functie waaraan de garantieaanspraak wordt ontleend. Weigert de betrokken werknemer die passende functie te aanvaarden, dan zullen zijn arbeidsvoorwaarden worden gelijkgesteld aan die arbeidsvoorwaarden behorend bij de (nieuwe) functie die hij verricht.

5.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie op een lager niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie. Voor deze uren geldt dus niet de salarisgarantie als hierboven bedoeld.

6.

Indien de werknemer een andere functie aanvaardt en deze functie hoger of op gelijkwaardig niveau is ingedeeld, vergeleken met de oorspronkelijke functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die andere functie het vooruitzicht op het salaris, inclusief de uitlopmogelijkheden, behorende bij die andere functie. De werknemers gaan minimaal horizontaal over, d.w.z. behouden minimaal hun laatstverdiende loon.

7.

De werknemer die als gevolg van reorganisatie(s) een geschikte functie bij de werkgever aanvaardt waaraan een lager salarisniveau is verbonden dan aan zijn oorspronkelijke functie aanvaardt daarmee inschaling in de lagere salarisschaal. Hier geldt geen salarisgarantie. Is het huidige salaris hoger dan het maximale salaris van de salarisschaal behorend bij de nieuwe functie dan is het maximum van de nieuwe schaal het nieuwe salaris. Hiervoor geldt een afbouwregeling van 6 maanden:

- 2 maanden 75% van het verschil huidige en nieuwe loon bovenop het nieuwe loon
- 2 maanden 50% van het verschil huidige en nieuwe loon bovenop het nieuwe loon
- 2 maanden 25% van het verschil huidige en nieuwe loon bovenop het nieuwe loon

Is het huidige salaris inpasbaar in de lagere salarisschaal van de nieuwe functie dan wordt het salaris horizontaal ingepast in de nieuwe salarisschaal en is de uitloop het maximum uit de nieuwe salarisschaal.

5.3 Toeslagen

Eventuele toeslagen waarop de werknemer in zijn oorspronkelijke functie recht had, komen vanaf het moment van het worden van herplaatsingskandidaat te vervallen gedurende het traject van herplaatsing dan wel bij aanvaarding als gevolg van de reorganisatie(s) van een andere functie waarop dergelijke toeslagen niet van toepassing zijn. Dat is anders indien en voor zover de CAO VVT voor een of meerdere toeslagen een afbouwregeling voorschrijft. In een dergelijke geval wordt voor de betreffende toeslag of toeslagen die afbouwregeling toegepast.

Indien de betrokken werknemer een functie aanvaardt waarvan de som van salaris en daarbij behorende toelagen hoger is dan de som van salaris en toelagen bij de oorspronkelijke functie, vervalt deze toeslaggarantie.

5.4 Onregelmatigheidstoeslag

De werknemer die ten gevolge van een wijziging niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag of hierdoor een vermindering van genoemde toeslag krijgt heeft recht op een tegemoetkoming op grond van de afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag conform de CAO VVT.

5.5 Wijziging plaats van tewerkstelling

Werknemers die een wijziging in plaats van tewerkstelling krijgen, zullen een aanpassing krijgen in de vaste woon-werk afstand. Indien de werknemer door een wijziging in plaats van tewerkstelling in vergelijking tot de huidige situatie 10 kilometer of meer enkele reis moet reizen voor woon-werkverkeer, worden deze meerkosten op basis van 2e klas openbaar vervoer vergoed via de volgende afbouwregeling:

- 1e jaar: 100% vergoeding
- 2e jaar: 50% vergoeding.

Daarna is de tegemoetkoming woon-werkverkeer conform de CAO VVT weer van toepassing.

6 MOBILITEIT BEVORDERENDE MAATREGELEN

1 (Pre)mobiliteitsgesprek

Voor werknemers die zijn geïnformeerd over een voorgenomen besluit tot reorganisatie gaat de premobiliteitsperiode in. Zij worden in de gelegenheid gesteld een gesprek aan te gaan met de personeelsadviseur. De adviseur kan hen verduidelijking geven op het voorgenomen besluit, de gevolgen voor de werknemer en de rechten en plichten uit het Sociaal Plan. Ook externen, zoals pensioenfondsen Zorg en Welzijn, kunnen ingeschakeld worden om algemene voorlichting te geven. Werknemers kunnen in deze periode al, met toestemming van de werkgever, op vrijwillige basis gebruik maken van onderstaande mobiliteitsbevorderende maatregelen.

Na vaststelling van het voorgenomen besluit gaat de definitieve mobiliteitsfase in. Werknemers die als herplaatsingskandidaat zijn aangemerkt worden uitgenodigd voor een mobiliteitsgesprek met hun persoonlijk begeleider. In dit gesprek geeft de werknemer zijn functiebelangstelling, opleiding en deskundigheid weer. Werknemer en begeleider stellen samen een mobiliteitsplan op en leggen afspraken vast over maatregelen en faciliteiten waar werknemer gebruik van wenst te maken.

2 Beoordelen inzetbaarheid met behulp van instrumenten

Werknemer en persoonlijk begeleider kunnen samen nader onderzoek doen naar de inzetbaarheid van de werknemer. Hiervoor zijn diverse instrumenten beschikbaar. Zie hiervoor Wegwijs/ Personeelszaken/ Duurzame inzetbaarheid. Ook is het mogelijk een digitale bekwaamheidstest (Big Five) te laten afnemen. Resultaten worden vastgelegd in het mobiliteitsplan.

3 Opleiding

Een opleiding kan helpen de kansen op een passende functie te vergroten. De werknemer die door het volgen van een opleiding geplaatst kan worden op een passende functie is verplicht hieraan mee te werken. De opleidingskosten en -tijd hiervan komen volledig voor rekening van de werkgever.

De werknemer kan ook zelf (of op advies van bv outplacementbureau) met een voorstel voor het volgen van een bepaalde opleiding komen om zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Het voorstel wordt getoetst door de persoonlijk begeleider. Werknemer en begeleider onderbouwen het voorstel onder andere met hoe de kosten zich verhouden tot de kansen op de arbeidsmarkt.

Tot een maximum van €2000,00 (ex. Btw) worden de opleidingskosten, zo ver mogelijk, door Saffier vergoed. Indien de opleidingskosten deze €2000,00 overstijgen worden voor het overige bedrag individuele afspraken gemaakt ten aanzien van de vergoeding. Lestijd voor een opleiding wordt in alle gevallen aangemerkt als werktijd.

Afspraken over de opleiding worden opgenomen in het individueel mobiliteitsplan en door werkgever en werknemer ondertekend.

4 Outplacement

Onderdeel van het herplaatsingstraject kan begeleiding door een extern bureau zijn in de vorm van een loopbaan/outplacementtraject. Afspraken over het outplacementtraject worden vastgelegd in een overeenkomst tussen Saffier en outplacementbureau. De kosten worden door Saffier vergoed. Activiteiten in het kader van het outplacement worden opgenomen in het individueel mobiliteitsplan.

Het kan voorkomen dat een outplacementtraject doorloopt, nadat de werknemer uit dienst is getreden bij de werkgever.

5 Vrijstelling van werkzaamheden

Vanaf het moment waarop de werknemer boventallig is verklaard wordt de werknemer door de werkgever voor minimaal 20% van de wekelijkse arbeidsomvang vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Indien meer tijd nodig is voor het verrichten van mobiliteit bevorderende activiteiten wordt dit in overleg met de persoonlijk begeleider toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Op de werkdagen dat de boventallige is vrijgesteld van het verrichten van werk dient hij zich bezig te houden met de uitvoering van het Mobiliteitsplan en dient hij zich voor de persoonlijk begeleider beschikbaar te houden.

6 Proefplaatsing

De werknemer kan als proef voor maximaal drie maanden worden geplaatst in een gelijkwaardige of passende functie met als doel de drempel te verlagen een functie te aanvaarden. Gedurende de proefplaatsing wordt de herplaatsingsperiode opgeschort en herleeft deze indien de proefplaatsing mislukt.

7 Detachering

De werkgever kan de werknemer met zijn instemming in het kader van een proefplaatsing (maximaal 3 maanden) detacheren bij een andere organisatie. Tijdens detachering wordt de herplaatsingsperiode opgeschort en herleeft deze indien de proefplaatsing mislukt. Tijdens de detachering blijft de werknemer in dienst van de werkgever en behoudt hij alle rechten die voortvloeien uit de bestaande arbeidsovereenkomst.

8 Sollicitatieverlof

Aan de werknemer wordt in overleg betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatiegesprekken indien deze in werktijd plaatsvinden.

9 Opzegtermijn

De werkgever zal de werknemer, indien deze daarom verzoekt, niet houden aan de opzegtermijn.

10 Vertrekpremie

De boventallige werknemer kan gebruikmaken van een vertrekpremie waarbij hij afziet van alle rechten en plichten behorend bij het herplaatsingstraject. Van deze vertrekpremie kunnen ook werknemers die zich in de premobiliteitsfase bevinden en plaatsmakers gebruik maken mits de werkgever daar vooraf toestemming voor verleent.

11 Referenties en getuigschrift

Desgevraagd zal de werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer. Op verzoek ontvangt de werknemer een getuigschrift van de werkgever.

7 SLOTBEPALINGEN

Bij onvoorziene omstandigheden kunnen partijen in overleg voorzien in nadere uitwerking van toepasselijke regelingen.

Partijen kunnen indien noodzakelijk in specifieke situaties bijlagen voegen bij het Sociaal Plan.

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend op ... te Den Haag,

Werkgever:

- Saffier De Residentiegroep
R.J. de Wolf
Raad van Bestuur

Werknemersorganisaties:

- CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief:
J. Veldt
- FBZ:
J. Klerks
- NU'9:
M. Froklage
- FNV Zorg & Welzijn:
H. ter Doest

Bijlage 1 BEGELEIDINGSCOMMISSIE

De werkgever stelt een Begeleidingscommissie in. Voor het bijwonen van de vergaderingen en commissie ontvangen de leden presentiegeld en een vergoeding van de reiskosten

De taak van de commissie is uitsluitend het op verzoek van de werkgever dan wel de individuele werknemer, adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad.

1.1 Samenstelling

1. De commissie bestaat uit drie externe leden.
2. Eén lid wordt voorgedragen door de werkgever.
3. Eén lid wordt voorgedragen door de werknemersorganisaties.
4. De onder 1.2 en 1.3 bedoelde leden benoemen gezamenlijk het derde onafhankelijke lid, tevens voorzitter van de commissie.
5. De werkgever draagt zorg voor een adequate secretariële ondersteuning van de commissie.

1.2 Taak

1. De taak van de commissie is uitsluitend een uitspraak te doen over een door de betrokken individuele werknemer ingediend bezwaarschrift betreffende de toepassing van de bepalingen vastgelegd in het Sociaal Plan
2. Indien de werknemer zijn bezwaar al bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, heeft hij geen toegang tot de commissie.
3. Indien en zodra het aan de commissie voorgelegde bezwaar door de werkgever en/of de betrokken werknemer aanhangig gemaakt wordt bij de burgerlijke rechter staakt de commissie de verdere behandeling.

1.3 Werkwijze

1. De commissie neemt uitsluitend schriftelijk en gemotiveerd ingediende bezwaren in behandeling.
2. Binnen 10 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift houdt de commissie een hoorzitting.
3. Tijdens de hoorzitting worden de werkgever en de betrokken werknemer gehoord, waarbij de werknemer zich kan laten bijstaan.
4. De hoorzitting geschiedt in het openbaar, tenzij de commissie anders besluit, gehoord hebbende de werkgever en de betrokken werknemer.
5. De beraadslagingen van de commissie geschieden in een voltallige vergadering, welke vergadering niet openbaar is.
6. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
7. De werkgever en de betrokken werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de commissie te verlenen.
8. De commissie doet binnen 10 dagen na de hoorzitting, met redenen omkleed schriftelijk uitspraak aan de werkgever en de betrokken werknemer.
9. De werkgever neemt uiterlijk binnen 10 dagen een besluit. Indien de werkgever afwijkt van het advies, dient hij dit te motiveren.

Bijlage 2 MOBILITEITSPLAN

Persoonlijke gegevens	
-Naam -Adres -Woonplaats -Geboortedatum -Functie en FWG -Datum in dienst -Naam leidinggevende -Begin- en einddatum herplaatsingsperiode	

Planning afspraken met personeelsadviseur	datum: Doel: bijv. belangstellingsge- sprek datum: Doel: datum: Doel: datum: Doel:
Ondersteuning Mobiliteitsbureau Naam mobiliteitsbureau Contactpersoon	Ja/ nee
Planning afspraken met Mobiliteitsbureau	datum: Doel: datum: Doel: datum: Doel: datum: Doel:
Informatieverstrekking en Advisering tav boventaligheid, uitdiensttreding	Datum: Onderwerp: Datum: Onderwerp: Datum: Onderwerp: Voorbeelden onderwerp: - Medewerker is op naar bijeenkomst zorg en welzijn geweest - Op door personeelsadviseur de volgende vragen beantwoord... - Besproken de voorkeur eerder met pensioen te gaan

Gemaakte afspraken tav scholing, stage, eerder met pensioen, uitdiensttreding	Datum: Gemaakte afspraak: Datum: Gemaakte afspraak:

Bijlage 3 BELANGSTELLINGSFORMULIER

Gegevens werknemer:

Naam:

Geboortedatum:

Functie:

Afdeling:

Datum in dienst:

Aantal uren volgens contract:

Aanwezig bij gesprek:

Datum gesprek:

1 Verloop dienstverband:

Functie:

Ingangsdatum:

2 Gevolgde opleidingen:

Opleiding

Diploma ja/nee

Datum

3 Op dit moment bezig met een opleiding?

0 Ja

0 Nee

Zo ja, welke opleiding?

Afspraken studie-overeenkomst?

4 Huidige werktijden?

5a Voorkeursfuncties?

1

2

3

5b Functies waarvoor scholing vereist is?

1

2

3

5c Bent u bereid een opleiding te volgen voor bovenstaande functies?

0 Ja 0 Nee

6 Wijzigingen deeltijdpercentage

	Ja	Nee	Bespreekbaar	Opmerking
Langer werken	0	0	0	
Korter werken	0	0	0	
Andere werktijden	0	0	0	

7 Ongewenste functie(s), locatie, afdeling, werktijden

8 Omstandigheden die herplaatsingskansen verkleinen

9 Opmerkingen en/of aanvullingen

Naam

Handtekening

Aan deze belangstellingsregistratie kunnen geen rechten worden ontleend.