

Definitief akkoord

Bereikt tussen partijen op 17 juli 2017

Addendum bij het Doorlopend Sociaal Plan 2014-2019

Zuyderland (voorheen Atrium-Orbis)



zuyderland

Ondergetekenden,

- Stichting Zuyderland Medisch Centrum
- Zuyderland Zorgcentra BV
- Zuyderland Jeugdgezondheidszorg
- Zuyderland Thuiszorg

en de werknemersorganisaties

- FNV
- CNV
- NU'91
- FBZ

komen het hierna volgende Addendum bij het Doorlopend Sociaal Plan Zuyderland (voorheen Atrium-Orbis) 2014-2019 overeen. De Raad van Bestuur van Zuyderland verbindt zich tot uitvoering hiervan.

Namens partijen bij het Addendum:

Zuyderland Medisch Centrum
Dhr. D. Jongen, voorzitter Raad van Bestuur

Zuyderland Zorgcentra BV
Zuyderland Jeugdgezondheidszorg BV
Zuyderland Thuiszorg BV
Dhr. R. Goffin, lid Raad van Bestuur

FNV, sector Zorg & Welzijn
Mevr. W. Peters, bestuurder

NU'91
Dhr. P. Meesters, bestuurder

CNV Zorg en Welzijn
Dhr. A. Spieseke, bestuurder

FBZ
Mevr. J. Kuijpers, bestuurder

Overeengekomen te Geleen d.d. 17 juli 2017

Inhoudsopgave

1. Inleiding en doel
2. Geldigheidsduur
3. Plichten werkgever en werknemer
4. Aanvulling op hoofdstuk 9 DSP - Mobiliteitsbevorderende maatregelen
5. Bovenformativiteit en boventalligheid
6. Begrippenlijst

1. Inleiding en doel

Dit Addendum bevat aanvullingen op de bepalingen die in het Doorlopend Sociaal Plan Zuyderland (voorheen Atrium-Orbis) 2014-2019 (hierna afgekort: DSP) zijn vervat. Vanaf de ingangsdatum van het Addendum (= datum van vaststelling) worden de mobiliteitsbevorderende maatregelen uit hoofdstuk 9 DSP uitgebreid. Doel is het bevorderen van mobiliteit en het stimuleren van vrijwillig vertrek van werknemers in functies waarin te veel formatie voorkomt.

2. Geldigheidsduur

De geldigheidsduur is te allen tijde gekoppeld aan het DSP. Indien het DSP vervalt geldt dit ook voor het Addendum.

3. Plichten werkgevers en werknemers

Zuyderland maakt het Addendum via Huisnet bekend aan haar werknemers en draagt zorg voor informatiebijeenkomsten, waar werknemers met vragen terecht kunnen. De leden van de Centrale Ondernemingsraad ontvangen via e-mail een exemplaar van het Addendum.

De werkgever en de werknemer op wie dit Addendum van toepassing is, zijn verplicht aan elkaar alle noodzakelijke inlichtingen te verstrekken en volledige medewerking te verlenen aan de uitvoering van het Addendum.

4. Aanvulling op hoofdstuk 9 DSP - Mobiliteitsbevorderende maatregelen

De aanvulling op de Mobiliteitsbevorderende maatregelen heeft betrekking op 4 onderdelen:

- 4.1 Cumulatief gebruik van mobiliteitsbevorderende maatregelen (artikel 9.4 in het DSP).
- 4.2 Werken in deeltijd (artikel 9.13 in het DSP)
- 4.3 Mobiliteitspremie (artikel 9.16 in het DSP)
- 4.4 Voorstellen door de werknemer (nieuw)

Algemeen:

Gebruikmaking geschiedt op basis van vrijwilligheid, de werknemer kan niet gedwongen worden gebruik te maken van de aangeboden mogelijkheden uit paragraaf 4 (en/of hoofdstuk 9 DSP).

Net zoals de artikelen uit hoofdstuk 9 DSP moet gebruikmaking van de artikelen uit paragraaf 4 daadwerkelijk bijdragen aan de afbouw van de totale bovenformativiteit en gelden de artikelen uit paragraaf 4 van het addendum alleen voor werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben die langer duurt dan één jaar en:

- die tengevolge van een reorganisatie bovenformatief/boventallig zijn geworden, of
- voor degenen die op grond van die reorganisatie naar een andere functie binnen of buiten de organisatie overstappen waardoor er daadwerkelijk vacatureruimte ontstaat voor bovenformatieve/boventallige werknemers.
- door vertrek uit de organisatie daadwerkelijk een functie vrijmaken voor een bovenformatieve/boventallige werknemer.

P&O stelt vast binnen welke functiegroep(en) sprake is van bovenformativiteit, heft dit indien nodig op en draagt zorg voor de communicatie hierover. Indien een werknemer gebruik wil maken van een van de maatregelen zoals genoemd in het DSP en/of Addendum dient de werknemer een verzoek hiertoe in bij het mobiliteitsbureau. Het mobiliteitsbureau registreert ieder verzoek, beoordeelt het verzoek, controleert of er nog bovenformativiteit is in de betreffende functie en handelt het verzoek verder af.

**4.1 Cumulatief gebruik van mobiliteitsbevorderende maatregelen (artikel 9.4 in het DSP).
Gedurende de looptijd van dit addendum is art. 9.4 niet van toepassing.**

De werknemer kan naar eigen behoefte gebruik maken van één of meer mobiliteitsbevorderende maatregelen zoals beschreven in hoofdstuk 9.5 t/m 9.15, 9.17 en 9.18 DSP tot een bedrag van maximaal EUR 3.500,- exclusief BTW, ongeacht het deeltijdpercentage waarin werknemer werkzaam is. Vergoeding vindt uitsluitend plaats na overlegging van een factuur en - indien betaald door werknemer - betalingsbewijs.

4.2 Werken in deeltijd (artikel 9.13 in het DSP wordt vervangen door artikel 4.2 Addendum DSP)

De werknemer die in deeltijd gaat werken waardoor er afbouw van minimaal 2 uur per week van de bovenformativiteit plaatsvindt en die niet elders binnen Zuyderland meer uren gaat werken, ontvangt gedurende een periode van minimaal 3 maanden en maximaal één jaar een aanvulling op het salaris ter grootte van de helft van het percentage dat de werknemer minder is gaan werken. Hierbij geldt als voorwaarde dat er binnen de organisatie geen andere, nieuwe betaalde werkzaamheden worden verricht. Voor de berekening van de lengte van de periode geldt minimaal een periode van drie maanden vermeerderd met één maand voor iedere elk dienstjaar (bij ieder vol dienstjaar vindt afronding naar boven plaats) tot een maximum van 12 maanden.

Bij gebruikmaking van deze regeling zal de werkgever een verzoek tot ophoging van de contracturen van de zijde van de werknemer afwijzen gedurende de looptijd van het DSP.

4.3 Mobiliteitspremie (artikel 9.16 in het DSP wordt vervangen door artikel 4.3 Addendum DSP)

De werknemer die op eigen initiatief ontslag neemt, ontvangt een mobiliteitspremie indien het vertrek direct bijdraagt aan de afbouw van de bovenformativiteit binnen een bepaalde functie op instellingsniveau en er geen of onvoldoende sprake is van afbouw op basis van natuurlijk verloop. De beoordeling of hiervan sprake is ligt bij P&O. Deze werknemer behoeft, tenzij het dienstbelang dit niet toelaat, geen opzegtermijn in acht te nemen. De hoogte van de mobiliteitspremie uit het DSP is afhankelijk van de duur van het dienstverband én het moment waarop de werknemer uitdienst gaat. Het moment waarop de organisatie bovenformativiteit afgeeft is het moment waarop de maanden gaan tellen.

Schematische weergave:

Duur Dienstverband:	Premie: Art.9.16 DSP*	Vrijwillig vertrek binnen 3 maanden nadat bovenformativiteit is afgegeven*	Vrijwillig vertrek na 3 maanden maar binnen 6 maanden nadat bovenformativiteit is afgegeven *	Vrijwillig vertrek na 6 maanden nadat bovenformativiteit is afgegeven*
tot 3 jaar:	1 bruto maandsalaris	4 bruto maandsalarissen	2 bruto maandsalarissen	1 bruto maandsalaris
van 3 - 5 jaar:	2 bruto maandsalarissen	6 bruto maandsalarissen	3 bruto maandsalarissen	2 bruto maandsalarissen
van 5 - 10 jaar:	4 bruto maandsalarissen	9 bruto maandsalarissen	6 bruto maandsalarissen	4 bruto maandsalarissen
van 10 - 20 jaar:	5 bruto maandsalarissen	11 bruto maandsalarissen	8 bruto maandsalarissen	5 bruto maandsalarissen
> 20 jaar:	6 bruto maandsalarissen	12 bruto maandsalarissen	9 bruto maandsalarissen	6 bruto maandsalarissen

* De genoemde mobiliteitspremie is uitgedrukt in maandsalarissen en betreft de totale hoogte van de premie gedurende de periode.

De werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid tot vrijwillig vertrek en aan wie de mobiliteitspremie is uitgekeerd kan niet binnen 18 maanden na einde dienstverband opnieuw bij werkgever in dienst treden, tenzij er weer formatieruimte voor de functie beschikbaar is dan wel de werknemer in dienst treedt op andere beschikbare formatieruimte.

Voorwaarden:

- 'Vrijwillig vertrek' is alleen aan de orde indien het vertrek bijdraagt aan reductie van de bovenformativiteit in de functie(categorie). Zodra de bovenformativiteit in de functie (categorie) is opgeheven kan er geen gebruik meer worden gemaakt van deze regeling.
- De mobiliteitspremie bedraagt nimmer meer dan de werknemer aan salaris zou verdienen tot aan zijn AOW leeftijd.
- De mobiliteitspremie bedraagt voor een werknemer met een tijdelijk dienstverband nimmer meer dan de werknemer aan salaris zou verdienen tot aan het einde dienstverband.

4.4 Voorstellen door de werknemer

De individuele werknemer die als gevolg van de reorganisatie bovenformatief of boventallig wordt, kan met een voorstel komen wat kan leiden tot verbetering van het toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Het voorstel kan aan de werkgever worden voorgelegd en zal in de geest van de vigerende rechtspositie worden besproken en beoordeeld. Acceptatie door werkgever en werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en finale kwijting. Indien een voorstel leidt tot een dergelijk besluit, kan een werknemer geen beroep meer doen op andere maatregelen uit het DSP of Addendum.

5. Bovenformativiteit en boventalligheid

Er is sprake van bovenformativiteit als de daadwerkelijke personeelsbezetting binnen een functiegroep de formatienorm overstijgt. In het DSP is boventalligheid alleen aan de orde direct voorafgaand aan gedwongen plaatsing op een vacature (formatieruimte). Wanneer op een vacature voor een passende functie uit de groep van bovenformatieve werknemers niemand vrijwillig solliciteert, wordt overgegaan tot gedwongen plaatsing. Op basis van het afspiegelingsbeginsel wordt bepaald welke werknemer als boventallig wordt aangemerkt en door de werkgever gedwongen wordt geplaatst als er een vacature is.

Om enerzijds de mobiliteit te vergroten en richter en slagvaardiger te kunnen werken aan herplaatsing teneinde de noodzakelijke afbouw te realiseren en anderzijds om onrust op afdelingen te beperken tot een minimum kan boventalligheid ook aangezegd worden indien de oorspronkelijke functie niet terug komt in het formatieplaatsenplan(Lees: functie vervalt) of indien er binnen een functiegroep sprake is van teveel formatie en er geen vacature(formatieruimte) is. Aanzeggen van boventalligheid zal pas plaatsvinden als er een definitief besluit door de Raad van Bestuur is genomen.

Uitleg werkwijze (voorbeeld)

Op 1 maart is bekend dat de daadwerkelijke personeelsbezetting binnen het team X hoger ligt dan de formatienorm die is vastgesteld. De leidinggevende stelt een plan op om de bezetting opnieuw in lijn te brengen met de (formatie)norm. Op hetzelfde moment dient deze een verzoek in bij P&O voor het aanzeggen van bovenformativiteit binnen een functiegroep. P&O stelt vast of er sprake is van bovenformativiteit binnen een functiegroep en communiceert hierover. Alle werknemers binnen de betreffende functiegroep kunnen vanaf dat moment op vrijwillige basis gebruik maken van de voorzieningen uit het DSP en het Addendum. Het plan wordt vervolgens ter advisering voorgelegd bij de medezeggenschap. Na behandeling van het plan en uitbrengen van het advies, stelt de Raad van Bestuur het plan vast. Op dat moment wordt opnieuw beoordeeld of er voldoende afbouw is gerealiseerd.

Indien dit niet het geval is zal het afspiegelingsbeginsel worden toegepast om de boventalligheid (op persoonsniveau) te kunnen bepalen en aanzeggen. De peildatum voor het vaststellen van de formatie ten behoeve van de afspiegeling wordt gelijk gesteld aan de datum waarop de Raad van Bestuur het plan definitief vaststelt en de medezeggenschap hierover schriftelijk informeert. De boventallige werknemer wordt uit het team gehaald en ontvangt begeleiding en ondersteuning door het mobiliteitsbureau bij de zoektocht naar ander werk. Een persoonlijk mobiliteitsplan wordt door het mobiliteitsbureau en werknemer opgesteld.

Iedere werknemer die boventalligheid is aangezegd ontvangt persoonlijke begeleiding en ondersteuning bij de zoektocht naar ander werk (binnen of buiten de organisatie) vanuit het mobiliteitsbureau die in het kader van het DSP daarvoor is ingericht. Ook wordt een persoonlijk mobiliteitsplan opgesteld. Het doel van het persoonlijk mobiliteitsplan is om de wederzijdse inspanningsverplichtingen vast te leggen, die kunnen bijdragen aan het verwerven van een nieuw toekomstperspectief voor de werknemer binnen of buiten de organisatie van de werkgever. Voor de werknemer die te kennen geeft intern te willen doorstromen zal worden vastgesteld voor welke functie(s) hij in aanmerking kan komen.

In het persoonlijk mobiliteitsplan wordt in ieder geval vastgelegd:

- welke activiteiten door werknemer en werkgever worden ontplooid om de werknemer herplaatst te krijgen in een voor hem passende functie binnen of buiten de organisatie;
- welke activiteiten door werknemer en werkgever gestart worden om de werknemer te herscholen of omscholen, waardoor binnen of buiten de ziekenhuisorganisatie de kans toeneemt een passende of geschikte functie te verkrijgen.

In dit plan komt aan bod: realistische inschatting op de kansen op herplaatsing, of herplaatsing zich moet richten binnen of buiten de organisatie, is om- of bijscholing nodig, zo ja benoemen, training vaardigheden, maatwerkafspraken en -activiteiten, welke inspanningen van werknemer en werkgever worden verwacht, met een tijdsplanning.

6. Begripsbepalingen

De volgende begripsbepaling vervangt de begripsbepaling - boventalligheid en boventallig - zoals opgenomen in het DSP.

Boventallig	De werknemer wiens functie in de oude organisatiestructuur/ personeelsformatie is komen te vervallen c.q. komt te vervallen en die nog niet herplaatst is in de (nieuwe) organisatiestructuur. Boventalligheid kan ook worden veroorzaakt doordat de benodigde formatie voor een bepaalde functie afneemt. Van boventalligheid is eerst sprake als dit door de werkgever aan de werknemer schriftelijk is meegedeeld.
-------------	---

Onderstaande begripsbepaling wordt toegevoegd aan de lijst van begripsbepalingen uit het DSP.

Nieuwe functie	Een functie die niet in de bestaande maar wel in het nieuwe formatieplaatsenplan voorkomt en die betreft de gevraagde competenties, functie-inhoud (kijkend naar de FWG gezichtspunten) en het gevraagde niveau van taakuitoefening wezenlijk afwijkt van functies in het oude formatieplaatsenplan. Hierbij de is de functie-inhoud en niet de benaming van de functie leidend. Een nieuwe functie kan ook een passende functie zijn. Bij verschil van mening of er sprake is van een nieuwe functie wordt onafhankelijk advies gevraagd aan een gecertificeerd FWG bureau.
----------------	--