

Sociaal Plan

VICTAS B.V.

Looptijd sociaal plan 01-08-2016/01-08-2018

INHOUDSOPGAVE

VERKLARING	3
PREAMBULE	4
1. DOEL EN UITGANGSPUNTEN	6
1.1 Sociaal plan	6
1.2 Afspraken	6
1.3 Werkingssfeer	8
1.4 Geldigheidsduur	8
1.5 Hardheidsclausule	8
2. BEGRIPSBEPALINGEN	9
3. REGELS BIJ ORGANISATIE	13
3.1 (Nieuwe) organisatiestructuur en formatieplaatsen plan	13
3.2 Besluitvorming	13
4. ANTICIPEREN OP ONTWIKKELINGEN PREMOBILITEIT	14
4.1 Inleiding	14
4.2 Premobiliteit	14
5. BOVENTALLIGHEID EN HERPLAATSING	16
5.1 Vaststellen boventalligheid	16
5.2 Herplaatsing	16
6. MOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELLEN	21
6.1 Inleiding	21
6.2 Maatregelen plaatsing	21
6.3 Maatregelen gericht op externe herplaatsing	24
6.4 Vrijwillige vertrekregelingen en beëindiging	25
7. WIJZIGING VAN STANDPLAATS	27
7.1 Wijziging van de standplaats met als gevolg een maximale toename van de afstand woon-werk tot maximaal 15 kilometer	27
7.2 Wijziging van de standplaats met als gevolg een toename van de afstand woon-werk van 15 kilometer of meer	27
BIJLAGE 1	28
- Model formulier belangstellingsregistratie	
BIJLAGE 2	30
- Adviescommissie sociaalplan	

Verklaring

Aldus overeengekomen te Amsterdam,

De werkgever

Voor Victas B.V.

Drs. J.V. Muller
Bestuurder Arkin Holding B.V.

De organisaties van werknemers

FNV Zorg en Welzijn

F. Seifert

CNV Connectief Zorg en Welzijn

M. Aarssen

NU'91

Y. Hylkema

FBZ

mr. M.S. Langerak

Preambule

Voor u ligt het sociaal plan van Victas B.V. De directe aanleiding voor het opstellen van dit sociaal plan is de behoefte van de raad van bestuur om op adequate en zorgvuldige wijze in te kunnen blijven spelen op toekomstige veranderingen binnen de organisatie. Alle betrokkenen achten het van groot belang dat bij dergelijke veranderingen optimaal recht wordt gedaan aan de continuïteit van de bedrijfsvoering en aan de (rechts)positie van de werknemers.

Victas B.V. heeft een aantal strategische keuzes gemaakt die bepalend zijn voor de manier waarop wordt omgegaan met deze veranderingen. Dit zijn:

1. Voor de zorgverlening en verdere ontwikkeling van Victas B.V. is de oriëntatie op cliënten het belangrijkste principe;
2. Voor het behouden en uitbouwen van de kwaliteit van zorg binnen Victas B.V. kiezen we voor het gericht investeren in werknemers ten behoeve van verdere kennis- en expertiseontwikkeling;
3. Op basis van onderscheidend vermogen van Victas B.V. kiezen we nadrukkelijk voor het profiel van zorgaanbieder in een stedelijke context;
4. De ontwikkeling van Victas B.V. is primair gericht op de doelgroepen met een zorgbehoefte die het best aansluit op de bestaande expertise. De belangrijkste kenmerken van deze doelgroepen zijn gekoppeld aan complexe, intensieve zorgvragen.
5. Victas B.V. richt zich bewust actief en bewust op versterking van de zorgproducten die behoren tot de core business.
6. Victas B.V. kiest actief voor gerichte samenwerking met als doel het versterken van de core business.

Bij de uitvoering van deze strategische keuzes om de kracht van het merk Victas te versterken zijn veranderingen in de organisatie onontkoombaar en zijn slagvaardigheid en flexibiliteit in het (anders) organiseren onontbeerlijk.

De keuze hiervoor is het gevolg van de externe druk die steeds meer voelbaar wordt (overheidsmaatregelen, financiële krimp en toenemende concurrentie). Meer dan ooit moet Victas B.V. met passende antwoorden komen om snel op het externe krachtenveld te kunnen reageren en zo tot een stabiele organisatie te komen.

Om de ontwikkelingen die op ons afkomen het hoofd te kunnen bieden, zullen er verdere stappen genomen moeten worden. De sleutel voor het vinden van passende antwoorden op de externe ontwikkelingen ligt in het uitgaan van de kracht, de specifieke eisen en eigenheid van het merk Victas B.V.

Daarnaast blijven de huidige interne en externe ontwikkelingen resulteren in dalende tarieven voor Victas B.V., waardoor ook in de toekomst maatregelen in de kostenstructuur noodzakelijk blijven. Om een stabiele exploitatie te behouden is het noodzakelijk dat Victas B.V. beschikt over de mogelijkheid om maatregelen te nemen/ in te grijpen.

Binnen Victas B.V. wordt continu gezocht naar mogelijkheden om de gevolgen van budgetreductie in de toekomst op te vangen. Hoewel geprobeerd wordt personeel zoveel mogelijk te ontzien blijkt het onmogelijk te zijn uitsluitend besparingen te realiseren waarbij het personeel niet getroffen wordt.

Met de focus op een toekomstige situatie waarin enerzijds sprake zal zijn van krimp maar anderzijds de ambitie bestaat om kwalitatief hoogwaardige en rendabele zorg en efficiënte

bedrijfsvoering te kunnen blijven realiseren, blijft het thema mobiliteit van personeel grote aandacht vragen. Uitgangspunt daarbij is - en blijft - dat Victas B.V. zich opstelt als verantwoordelijk werkgever.

Met dit sociaal plan wil Victas B.V. de voorwaarden neerleggen om op een zorgvuldige manier met de gevolgen van organisatieveranderingen om te gaan, waarbij optimaal recht wordt gedaan aan zowel de belangen van individuele en groepen werknemers, als aan de belangen van de organisatie als geheel. Uitgangspunt daarbij is goed werkgeverschap waaruit respect en waardering spreekt voor werknemers. Zij zijn en blijven immers het 'kapitaal' van de organisatie.

1. Doel en uitgangspunten

1.1 Doel sociaal plan

Het sociaal plan heeft als doel om, met handhaving van reeds bestaande rechtspositie, optredende personele gevolgen voor één of meer werknemers, die voortvloeien uit veranderingen in de organisatie, verder te noemen reorganisatie zoveel mogelijk op te vangen. Het sociaal plan voorziet daartoe in een serie maatregelen, in aanvulling op de CAO GGZ.

1.2 Afspraken

In dit plan zijn de volgende uitgangspunten overeengekomen:

- a) Victas B.V. zal zich tot het uiterste inspannen om de personele gevolgen van de budgetreductie tot een minimum te beperken. Dit betekent dat –daar waar mogelijk- besparingen zullen worden gerealiseerd in de materiële sfeer. Gelet op de omvang van de te realiseren reductie en bestaande verhoudingen (personele 80% vs materiële 20% kosten) zal ook de personele formatie moeten worden aangepast.
- b) Victas B.V. zal zich zoveel als mogelijk inspannen om boventaligheid te voorkomen door het nemen van preventieve maatregelen; te denken valt aan een (selectieve) vacaturestop, in een vroegtijdig stadium risicogroepen identificeren en hierop passende maatregelen nemen of herallocatie op vrijwillige basis.
- c) Beleid en maatregelen gericht op een kwalitatieve verbetering van de organisatie zullen onverminderd voortgang vinden. Dit betreft allereerst een verdere uitwerking van de strategische personeelsplanning, waarbij de organisatie anticipeert op toekomstige veranderingen in de personeelsbehoefte. Ook valt te denken aan gerichte herallocatie van medewerkers op vrijwillige basis, loopbaanontwikkeling en loopbaanpaden, een modern functiehuis, de implementatie van resultaat- en ontwikkelingsgesprekken voor alle medewerkers, de ontwikkeling en uitrol van een programma gericht op klinisch leiderschap en maatregelen/ beleid gericht op de (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers.
- d) Voor de looptijd van dit sociaal plan geldt dat wordt uitgegaan van “van-werk-naar werk”-trajecten. Alle inspanningen zijn er op gericht om werknemers van werk naar werk te begeleiden.
- e) Werknemers die hun functie ten gevolge van een reorganisatie kwijtraken, zullen zoveel als mogelijk in een passende functie worden herplaatst. Kosten voor om-, her- en bijscholing komen voor rekening van de werkgever.
- f) De werknemer is verplicht mee te werken aan de uitvoering van dit sociaal plan.
- g) Uitgaande van de continuïteit van zorgverlening/bedrijfsvoering zal een voortdurende afweging plaatsvinden van sociale, economische en organisatorische factoren.
- h) Iedere werknemer heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan.
- i) Dit sociaal plan laat onverlet hetgeen is vastgelegd in de vigerende rechtspositie en/of de individuele arbeidsovereenkomst. Afspraken in het kader van de CAO worden gerespecteerd.

- j) Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers in kwetsbare situaties. De werkgever zal specifiek aandacht besteden aan werknemers met een zwakke positie op de arbeidsmarkt.
- k) Veranderingen die worden doorgevoerd dienen voor de direct betrokkenen duidelijk en bespreekbaar te zijn. Gedurende reorganisatietrajecten zullen de werknemers en de 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.
- l) De interpretatie van dit sociaal plan is voorbehouden aan partijen bij dit plan. Op verzoek van één of meerdere partijen bij dit sociaal plan vindt overleg plaats over toepassing en/of interpretatie ervan. Voor dit overleg wordt ook een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad als toehoorder uitgenodigd.
- m) In geval van een fusie met een (of meer) andere organisaties en bij overname (van één of meerdere organisatieonderdelen of van de organisatie als geheel) door een andere organisatie, meldt de werkgever dit schriftelijk aan de werknemersorganisaties en zullen partijen (inclusief de fusiepartner(s) of overnemende partij) aanvullende afspraken maken en vastleggen in een aanhangsel bij dit sociaal plan. Bij deze aanvullende afspraken wordt in elk geval afgesproken wat in dit kader bij het begrip anciënniteit onder onafgebroken diensttijd wordt verstaan. Van een onderbroken diensttijd is eerst sprake indien deze periode langer dan zes maanden is geweest.
- n) Indien er sprake is van verzelfstandiging of overdracht van één of meer onderdelen van de organisatie ten gevolge waarvan werknemers naar een andere werkgever zullen overgaan, meldt de werkgever dit schriftelijk aan de werknemersorganisaties en zullen partijen binnen een maand nadien met elkaar in overleg treden over de rechtspositionele gevolgen van deze overgang. Indien en voor zover er wat dit betreft sprake is van nadelige gevolgen, zullen partijen overleg voeren over de op die situatie van toepassing zijnde bepalingen van dit sociaal plan en zo nodig aanvullende afspraken maken en vastleggen in een aanhangsel bij dit sociaal plan.
- o) Partijen zullen jaarlijks overleg plegen over de voortgang en eventuele bijstelling van het sociaal plan op grond van nieuwe inzichten en regelgeving. Voor dit overleg wordt ook een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad als toehoorder uitgenodigd.
- p) Met boventalligen, die niet kunnen worden geplaatst en waarvoor geen plaatsingsmogelijkheden voorhanden zijn, wordt in gezamenlijk overleg een mobiliteitsplan opgesteld.
- q) Beëindiging in het uiterste geval wordt eerst mogelijk als al het mogelijke is gedaan en dit niet heeft geleid tot een oplossing.
- r) Victas B.V. zal daar desalniettemin zeer spaarzaam gebruik van maken; wat in de praktijk ook gebleken is de afgelopen jaren.

- s) Financiële compensatie wordt geboden indien er geen “van werk naar werk” oplossing mogelijk is gebleken.
- t) Het sociaal plan blijft ook in de toekomst betaalbaar.
- u) Dit sociaal plan wordt gepubliceerd en op Arkinet geplaatst.

1.3 Werkingsfeer

Het sociaal plan geldt bij een verandering in de organisatie met rechtspositionele gevolgen voor één of meer werknemers als gevolg van een besluit van of namens de raad van bestuur. Hierbij wordt verstaan onder werknemer: iedereen die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor de betreffende werkgever. Onder besluit wordt verstaan een besluit in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden.

Indien de werkgever het voornemen heeft om over te gaan tot fusie, samenwerking, overgang van onderneming en/of (gedeeltelijke) sluiting zullen partijen als aanvulling op dit sociaal plan nadere afspraken maken over de rechtspositie van de betrokken werknemers.

Indien de werkgever voornemens is op een of meer werknemers een andere CAO van toepassing te verklaren dan wel voor een bedrijfsonderdeel of rechtspersoon een andere CAO van toepassing te verklaren dan zullen partijen bij dit sociaal plan in overleg treden om afspraken te maken over de rechtspositionele gevolgen voor de betrokken werknemers. De werkgever neemt hiertoe het initiatief.

Rechten voortkomende uit de Overstapregeling ambtenaren blijven onverminderd van kracht. De op basis van voorgaande sociale plannen toegekende en nog lopende rechten blijven, met inachtneming van de daaraan verbonden voorwaarden, van kracht.

1.4 Geldigheidsduur

Dit sociaal plan treedt in werking op 1 augustus 2016 en is geldig voor een periode van 2 jaar. Partijen kunnen na 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 werknemersorganisaties. Indien niet drie maanden voor expiratie door één der partijen wordt opgezegd, dan zal de geldigheidsduur automatisch met één jaar worden verlengd. Garanties met een langere werkingsduur dan dit sociaal plan worden ook na ommekomst van het sociaal plan gehandhaafd.

1.5 Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van het sociaal plan naar het oordeel van de werkgever leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin van dit sociaal plan afwijken.

2. Begripsbepalingen

Voor de begrippen die in dit sociaal plan worden gehanteerd, wordt verwezen naar de begripsbepalingen in de CAO GGZ. Voor zover anders of niet omschreven volgt hier een nadere begripsbepaling.

Activeringsregeling: regeling uit de CAO die van toepassing is op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens reorganisatie, vermindering of beëindiging van de werkzaamheden. Daarnaast is de regeling van toepassing bij onbekwaamheid dan wel ongeschiktheid voor de in de instelling te vervullen functie.

Afspiegelingsprincipe: bij een reorganisatie worden op de vastgestelde peildatum per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van een bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst boventallig verklaard. De in de vorige zin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen 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. Voor het bepalen van de ontslagvolgorde wordt uitvoering gegeven aan artikel 7:671a lid 5 BW alsmede aan de Ontslagregeling (artikel 11) en de UWV Uitvoeringsregels.

Anciënniteit: het aantal dienstjaren aaneengesloten doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s). Het gaat om de tijd die op grond van een arbeidsovereenkomst aaneengesloten is doorgebracht. Onder aaneengesloten wordt in dit verband verstaan dat bij een onderbreking van meer dan zes maanden de voorgaande diensttijd niet mee telt. Een periode van onbetaald verlof geldt ook als diensttijd.

Bedrijfsvestiging: een bedrijfsvestiging wordt aangemerkt als organisatorische eenheid die zowel wat betreft interne als externe kenmerken als zelfstandig eenheid te herkennen valt en waarbinnen sprake is van zelfstandige bedrijfsvoering. Victas B.V. zal de omvang van een bedrijfsvestiging per reorganisatie beoordelen en –na overleg met de medezeggenschap- vaststellen in overeenstemming met de beleidsregels van het UWV Werkbedrijf

Belangstellingsgesprek: gesprek waarin onder meer aan de orde komt welke mogelijkheden een werknemer heeft en wat zijn voorkeuren en kwalificaties zijn.

Boventallig: Boventallig is de werknemer van wie de arbeidsplaats in het kader van een organisatiewijziging is komen te vervallen en die niet direct kan worden geplaatst binnen de gewijzigde organisatie-eenheid ofwel herplaatst op een andere afdeling. Op basis van het afspiegelingsprincipe is vastgesteld wie boventallig wordt. Van boventalligheid is eerst sprake als dit door de werkgever aan de werknemer schriftelijk met redenen omkleed is medegedeeld.

Detacheren: het gedurende een bepaalde tijd bij een andere werkgever werkzaam zijn, waarbij het dienstverband met de werkgever gehandhaafd blijft.

Formatieplaats: een formatieplaats wordt als eenheid gehanteerd om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gerelateerd aan een voltijds dienstverband.

Formatieplaatsenplan: een kwantitatief overzicht van functies en formatieplaatsen in de nieuwe situatie (na reorganisatie) met een duiding van het FWG niveau van deze functies.

Functie: de door de werknemer uitgeoefende taken en verantwoordelijkheden zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst en vastgelegd in de functiebeschrijving, alsmede de omvang van het dienstverband.

Hiermee samenhangende begrippen:

- **Dezelfde functie:** de functie die met de werknemer in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, mits die niet zodanig is gewijzigd dat de functie overwegend een andere inhoud heeft gekregen.
- **Functieniveau:** het gewicht (de zwaarte) dat (die) aan een functie is toegekend conform de indeling van de Functiewaarderingsystematiek voor de Gezondheidszorg (FWG).
- **Functiewijziging:** een functie is een afgerond geheel van taken. Er is sprake van wijziging in de functie indien in het takenpakket zodanige wijzigingen worden aangebracht dat de functie overwegend een andere inhoud krijgt.
- **Gelijke functie:** een functie die qua taakinhoud, verantwoordelijkheden en niveau (nagenoeg) identiek is aan de huidige of laatstelijk door de werknemer vervulde functie.
- **Gelijkwaardige functie:** een functie die in dezelfde FWG-schaal is ingedeeld als de huidige of laatstelijk door de werknemer vervulde functie, maar die qua inhoud en taken (geheel of gedeeltelijk) verschilt van de huidige functie.
- **Geschikte functie:** een functie die buiten het domein van de passende functie valt, die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van de werkgever kan worden uitgeoefend en die de werknemer bereid is te accepteren.
- **Hogere functie:** een functie die in een hogere FWG-functiegroep is ingeschaald.
- **Lagere functie:** een functie die in een lagere FWG-functiegroep is ingeschaald.
- **Passende functie:** een functie die gelet op het niveau van de huidige functie, de genoten of binnen afzienbare termijn af te ronden opleiding, werkervaring, persoonlijke capaciteiten en omstandigheden en de omvang van het huidige dienstverband redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen, daarin begrepen de werknemer die binnen een reële termijn kan voldoen aan de betreffende functie-eisen. Een passende functie kan qua FWG-niveau gelijk zijn aan, dan wel 1 FWG-niveau hoger of 1 FWG-niveau lager dan de huidige functie. Een functie is passend als een medewerker binnen een periode van drie tot zes maanden geacht kan worden deze te kunnen vervullen, bijvoorbeeld door een gerichte opleiding te volgen of door werkervaring op te doen.
- **Structurele functie:** een functie die in de personele begroting voorkomt, gerekend wordt tot vast werk en naar het inzicht van dat moment voor tenminste een periode van één jaar kan worden ingevuld.
- **Tijdelijke functie:** een functie, al dan niet boven formatief, waarvan de einddatum vooraf vaststaat.

Herplaatsing: het plaatsen van een boventallige werknemer in een passende of aanvaarde geschikte structurele functie.

Herplaatsingskandidaat: de werknemer die als gevolg van boventalligheid in aanmerking komt voor herplaatsing.

Herplaatsingslijst: de lijst waarop de namen van werknemers staan vermeld, die ten gevolge van de organisatiewijziging boventallig zijn geworden en voor herplaatsing in aanmerking komen.

Herplaatsingstermijn: afgesproken periode waarbinnen het herplaatsingstraject plaatsvindt.

Herplaatsingstraject: Het herplaatsingstraject zijn de stappen die een herplaatsing kandidaat met inzet van een aantal instrumenten doorloopt; deze stappen zijn gericht op het vinden van een nieuwe, (structurele) functie binnen of buiten het concern Arkin. Het herplaatsingstraject start op hetzelfde moment dat de werknemer officieel boventallig is geworden en wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld.

Mobiliteitsbureau: Intern bureau dat een centrale rol vervult bij het herplaatsen van boventallige werknemers en het stimuleren van herplaatsingskandidaten om zelf een actieve rol te nemen om de inzetbaarheid en plaatsbaarheid binnen en buiten het concern Arkin te vergroten.

Mobiliteitsplan: Een door het mobiliteitsbureau en de herplaatsingskandidaat gezamenlijk op te stellen plan, waarin de periode waarin het plan wordt uitgevoerd, het toekomstperspectief, benodigde faciliteiten, te ondernemen herplaatsingsactiviteiten en verdere afspraken worden opgenomen gericht op het vinden van een (intern of extern) andere baan.

Peildatum: Een reorganisatie is een dynamisch proces, waarbij het personeelsbestand voortdurend wijzigt. Om het afspiegelingsbeginsel te kunnen toepassen, is het hanteren van een objectiveerbare peildatum noodzakelijk. Op de peildatum wordt als het ware een foto gemaakt van het personeelsbestand van de bedrijfsvestiging. Het personeelsbestand op de peildatum vormt de basis voor de berekening van de krimp en de vaststelling wie boventallig wordt. Als peildatum binnen **Victas B.V.** geldt de datum waarop de adviesaanvraag bij de OR en CR wordt ingediend en bij besluit van de raad van bestuur het bijbehorende formatieplan wordt vastgesteld. De datum zal steeds in de adviesaanvraag van de betreffende reorganisatie worden vermeld.

Plaatsingscommissie: commissie die een reorganisatie vanaf de adviesaanvraag tot afronding van de herplaatsingstrajecten begeleidt en monitort.

Premobiliteit: Als duidelijk is dat op termijn de functie van één of meer werknemers zal vervallen ten gevolge van een reeds voorziene reorganisatie, het opheffen van functies of krimp in formatie, en na gevraagd advies aan de medezeggenschap, maar voordat de raad van bestuur een formeel besluit heeft genomen, is de fase van premobiliteit van toepassing.

Reorganisatie: een verandering in de organisatie met personele gevolgen voor één of meer werknemers als gevolg van een besluit door of namens de raad van bestuur.

Standplaats: de plek waar een werknemer het merendeel van zijn werkzaamheden verricht dan wel als het merendeel van de werkzaamheden niet tot vaststelling van een standplaats leidt, de door de werkgever als zodanig aangewezen plaats.

Standplaatswijziging: is aan de orde als de oude functie blijft bestaan, maar moet worden uitgevoerd op een andere werkplek en/of locatie.

Transitievergoeding: de wettelijke vergoeding bij ontslag zoals is opgenomen in artikel 7:673 BW.

Uitwisselbare functies: functies die op grond van functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn binnen de bedrijfsvestiging waarop de organisatiewijziging betrekking heeft. De functies moeten op de beoordeelde factoren uitwisselbaar zijn met elkaar, dus onderling en vice versa.

Vaststellingsovereenkomst: Een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer waarin is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum eindigt en waarin de gemaakte afspraken m.b.t. de beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden zijn vastgelegd op een dusdanige wijze dat het ontslag niet verwijtbaar is aan de werknemer.

Vigerende rechtspositie: CAO GGZ.

Werkgever: Victas B.V. gevestigd te Amsterdam.

Werknemer: de persoon die in de zin van het Burgerlijk Wetboek een (leer)arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever ingevolge de CAO GGZ.

3. Regels bij reorganisatie

Een verandering in de organisatie met personele gevolgen voor één of meer werknemers als gevolg van een besluit door of namens de raad van bestuur wordt in dit sociaal plan aangeduid als een reorganisatie. De uitvoeringsbesluiten over een reorganisatie, worden door of namens de raad van bestuur genomen na ontvangst van advies van de Ondernemingsraad.

3.1 (Nieuwe) organisatiestructuur en formatieplaatsenplan

De werkgever legt vast op welke organisatieonderdelen de organisatiewijziging betrekking heeft, hoe en binnen welke termijn de organisatiestructuur wordt ingericht en uit welke onderdelen deze is opgebouwd. Tevens beschrijft de werkgever op welke wijze de taken en werkzaamheden binnen de structuur zijn georganiseerd. Op basis van de (nieuwe) organisatiestructuur zal de werkgever een formatieplaatsenplan opstellen. Door de werkgever zal worden aangegeven of er sprake is van plaatsing dan wel boventaligheid.

3.2 Besluitvorming

De werkgever zal de (nieuwe) organisatiestructuur en het daarbij behorende formatieplaatsenplan als voorgenomen besluit voor advies voorleggen aan de medezeggenschap conform de WOR en met de medezeggenschap ter zake gemaakte afspraken, waarna definitieve vaststelling door de werkgever plaatsvindt. Het aldus vastgestelde plan wordt aan de medezeggenschap en op verzoek aan de werknemersorganisaties bekend gemaakt.

4. Anticiperen op ontwikkelingen: premobiliteit

4.1 Inleiding

Als er sprake is van een reorganisatie biedt de werkgever aan de werknemer in een zo vroeg mogelijk stadium helderheid over de aard van de in te zetten veranderingen, de gevolgen hiervan en de procedure en tijdslijn tot besluitvorming.

Het sociaal plan heeft tot doel eventuele negatieve gevolgen van reorganisaties voor werknemers zo veel mogelijk te voorkomen, dan wel te verminderen en hen zo goed mogelijk te ondersteunen bij hun mobiliteit.

In het proces van reorganisatie zijn twee fasen te onderscheiden:

- A) Plannen voor verandering zijn zichtbaar, nog geen bestuurlijk besluit: premobiliteit.
- B) Reorganisatie is een feit, bestuurlijk besluit over reorganisatie en tijdsplan is genomen: boventaligheid.

Fase	Premobiliteit	Boventaligheid
	Veranderingen in de organisatie zijn voorzien; reorganisatie is waarschijnlijk	Reorganisatie is een feit en vastgelegd in een formeel besluit van de raad van bestuur
Doel	Versterken van employability van werknemer en voorkomen van boventaligheid	Begeleiden van werk naar werk, zowel intern als extern
Kern	-anticiperen op ontwikkelingen -vrijwillig -gericht op het aanzetten tot mobiliteit en/of het faciliteren van vrijwillig vertrek -mobiliteitsafspraken worden schriftelijk vastgelegd	-gericht op reëel perspectief -herplaatsing in passende functie -verplicht -gezamenlijke verantwoordelijkheid werkgever en werknemer -begeleiden naar extern indien geen reëel perspectief
Faciliteiten	Faciliteiten gericht op ontwikkeling, opdoen van ervaring, stimuleren mobiliteit en uitstroom	Volledig sociaal plan van toepassing

4.2 Premobiliteit

Als duidelijk is dat binnen zes maanden de functie van één of meerdere werknemers zal vervallen ten gevolge van een reeds voorziene reorganisatie, het opheffen van functies of terugloop in formatie maar een formeel besluit nog niet aan de orde is, is de fase van "premobiliteit" van toepassing.

Het doel van deze fase is om actief door- en uitstroom van medewerkers die mogelijk boventalig worden te bevorderen in de tijd die beschikbaar is tot het formele besluit van de raad van bestuur om hierdoor uiteindelijk zo veel mogelijk boventaligheid te voorkomen.

4.2.a Status

De raad van bestuur zal in samenspraak met de medezeggenschap de risicogroep(en) in een zo vroeg mogelijk stadium benoemen, waarbij tevens de ingangsdatum van de premobiliteit wordt vastgesteld. De werkgever maakt de werknemers die tot de risicogroep behoren schriftelijk kenbaar dat het voornemen bestaat hun functie op termijn op te heffen of dat de formatie van functies vermindert en dat zij de status premobiliteit krijgen.

4.2.b Duur

Premobile medewerkers zijn geen herplaatsingskandidaten omdat zij niet formeel boventallig zijn verklaard. De fase van premobiliteit eindigt op de datum van het formele besluit van de raad van bestuur inzake de reorganisatie.

4.2.c Faciliteiten

Premobile medewerkers kunnen op vrijwillige basis gebruikmaken van mobiliteitsbevorderende faciliteiten:

- herallocatie
- voorrang bij vacatures (6.2.c)
- oriëntatie op (ander) werk door gebruik te maken van ondersteuning en hulpmiddelen, zoals loopbaanscan, sollicitatietraining en coaching via door Victas B.V. ingehuurde externe bureaus
- om-, her- en bijscholing (6.2.g)
- sollicitatieverlof en –sollicitatiekosten (6.3.b)

Aanvullend kunnen per voorgenomen reorganisatie aanvullende mobiliteitsbevorderende maatregelen, zoals benoemd in hoofdstuk 6 van toepassing worden verklaard, alsmede de periode/ duur waarop deze (aanvullende) maatregelen van toepassing zijn.

5. Boventalligheid en herplaatsing

5.1 Vaststellen boventalligheid

Vanuit het principe “medewerker volgt zijn functie” behouden de medewerkers van wie de functie ongewijzigd (=gelijke) voorkomt in het formatieplaatsenplan hun functie. Wanneer het aantal in aanmerking komende kandidaten het aantal beschikbare formatieplaatsen overtreft, wordt bij het recht op plaatsing het afspiegelingsbeginsel toegepast.

Boventallig is de werknemer wiens functie in de nieuwe organisatiestructuur/ personeelsformatie is komen te vervallen of waarbij het aantal werknemers in de oude structuur het aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie overtreft of andere functie-eisen van toepassing zijn en de verwachting is dat de werknemer, ondanks bijscholing, niet binnen de afgesproken periode aan de nieuwe functie-eisen kan voldoen en niet geplaatst is in de (nieuwe) organisatiestructuur.

Het boventallig stellen van een werknemer geschiedt op basis van het afspiegelingsprincipe zoals aangegeven in het formatieplaatsenplan. Per categorie uitwisselbare functies worden de medewerkers in de volgende leeftijdscategorieën ingedeeld: 15-25 jaar, 25-35 jaar, 35-45 jaar, 45-55 jaar, 55 jaar en ouder. Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt worden als eerste boventallig verklaard. Vervolgens worden de medewerkers met het kortste dienstverband binnen hun leeftijdscategorie als eerste boventallig. De verdeling over de leeftijdsgroepen vindt zo plaats dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie van uitwisselbare functies zoveel mogelijk gelijk is na de wijziging als die daarvoor bestond. Het boventallig verklaren wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Werknemers die als boventallig worden aangemerkt, worden op de herplaatsingslijst geplaatst.

Plaatsing

Voor plaatsing op een gewijzigde maar gelijkwaardige en/of passende functie in het nieuwe formatieplaatsenplan geldt de volgende plaatsingsvolgorde:

- een gelijkwaardige functie qua opleiding en niveau;
- een passende functie.

Functies worden zoveel als mogelijk op basis van de aangegeven belangstelling aangeboden.

Uitgangspunt is het voldoen aan de gestelde functie-eisen: opleiding, kennis en ervaring dan wel binnen een termijn van zes maanden hieraan kunnen voldoen. Deze toetsing is aan de plaatsingscommissie.

Indien het aantal in aanmerking komende kandidaten het aantal beschikbare formatieplaatsen overtreft, dan wordt het anciënniteitsbeginsel toegepast.

De medewerkers die niet worden geplaatst worden boventallig verklaard en komen voor herplaatsing in aanmerking.

5.2 Herplaatsing

Herplaatsing is aan de orde indien een medewerker op basis van de hiervoor beschreven procedure niet is geplaatst en daarmee boventallig is geworden. Dit wordt schriftelijk en met redenen omkleed aan de medewerker kenbaar gemaakt.

Indien aan de medewerker een functie wordt aangeboden, wordt de volgende volgorde in acht genomen:

- dezelfde functie;
- een gelijkwaardige functie (qua opleiding en ervaring, dan wel het binnen zes maanden hieraan kunnen voldoen);
- een passende functie.

De uitgangspunten bij herplaatsing zijn:

a) *Duur herplaatsingstermijn*

Vanaf de datum van boventalligheid gaat de herplaatsingstermijn in. Deze termijn is vastgesteld op tenminste zes maanden voor alle medewerkers.

b) *Premobiliteit*

Victas B.V. streeft er naar medewerkers in een zo vroeg mogelijk stadium te informeren over hun boventalligheid. Gedurende de periode van premobiliteit kunnen medewerkers er op *vrijwillige basis* voor kiezen alvast te starten met het mobiliteitstraject, zoals hierna vanaf 5.2.c beschreven. Dit heeft geen gevolgen voor de duur van de herplaatsingstermijn.

c) *Belangstellingsgesprek*

Met elke boventallige werknemer wordt een belangstellingsgesprek gevoerd om te verkennen welke (her)plaatsingsmogelijkheden er binnen het merk/(staf)afdeling zijn en welke wensen er zijn. Aan dit gesprek kunnen door partijen geen rechten worden ontleend. Het gesprek wordt op een daartoe bestemd en als bijlage opgenomen formulier vastgelegd en door beide partijen voor waarheidsgetrouw getekend. Vervolgens zal de betrokken HR Businesspartner met de voormalig leidinggevende onderzoeken of de werknemer herplaatst kan worden op een passende functie binnen het eigen merk/afdeling.

d) *Aanmelding mobiliteitsbureau en opstellen persoonlijk arbeidskompas en mobiliteitsplan*

Indien voor de boventallige werknemer geen passende functie beschikbaar is binnen het eigen merk/afdeling dan wordt hij aangemeld bij het mobiliteitscentrum. Het mobiliteitscentrum draagt vervolgens zorg voor aanmelding van de werknemer bij het geselecteerde loopbaanadviesbureau. De werknemer verleent zijn actieve medewerking aan het opstellen van een persoonlijk arbeidskompas/ arbeidsmarktanalyse, waarbij het streven is om dit binnen 3 weken te realiseren.

Het mobiliteitscentrum en de herplaatsingskandidaat zullen zich gezamenlijk maximaal inspannen voor een spoedige herplaatsing. Mede op basis van de arbeidsmarktanalyse zal het mobiliteitscentrum samen met de herplaatsingskandidaat binnen een termijn van 3 weken een persoonlijk mobiliteitsplan opstellen. Het mobiliteitsplan bevat de volgende onderdelen:

- een beschrijving van een reëel toekomstperspectief binnen of buiten de organisatie;
- de benodigde faciliteiten in de vorm van outplacement, scholing, sollicitatietraining, opstellen van een persoonlijk profiel e.d.;
- omschrijving van de activiteiten die worden ondernomen door zowel de werkgever als de werknemer om de werknemer (intern of extern) herplaatst te krijgen;
- afspraken over de wijze waarop herplaatsingsinspanningen door werkgever en werknemer worden aangetoond en de periode waarin het persoonlijk mobiliteitsplan wordt uitgevoerd en afspraken over tussentijdse evaluatie.

De volgende concrete acties worden gedurende de herplaatsingstermijn van de herplaatsing kandidaat verwacht:

- een persoonsprofiel en zoekprofiel opstellen;
- Op basis van dit zoekprofiel:
 - trainingen volgen die de interne en externe heroriëntatie bevorderen;
 - zelf actief zoeken naar vacatures;
 - concrete relevante opleidingen volgen die gericht zijn op het vinden van een andere functie;
 - een aantal –tenminste twee- keer per maand solliciteren;
- periodiek voortgangsgesprekken voeren met de mobiliteitsadviseur.

De volgende concrete acties worden gedurende de herplaatsingstermijn van de werkgever verwacht:

- aantoonbaar contacten leggen met de managers van de diverse merken en met externe partijen zodat het “werk naar werk-traject” wordt bevorderd;
- behartigen van de belangen van de werknemers zodat hun voorrangspositie bij interne vacatures wordt gewaarborgd en bevorderd;
- initiëren van stageplaatsen;
- geven van voldoende en kwalitatief goede persoonlijke begeleiding aan de herplaatsing kandidaat;
- beschikbaar stellen van kantoorfaciliteiten om te kunnen solliciteren (denk aan internettoegang etc.).

De herplaatsingsinspanningen zullen na het belangstellingsgesprek tegelijkertijd zowel intern als extern plaatsvinden. Ten aanzien van de interne herplaatsingsinspanningen geldt dat het mobiliteitscentrum zich in eerste instantie richt op de mogelijkheden binnen het eigen merk en eerst als daar geen mogelijkheden gebleken zijn binnen het concern Arkin als geheel.

e) *Aanbieden passende functie*

Victas B.V. heeft een inspanningsverplichting om de herplaatsingskandidaat tijdens de herplaatsingsperiode minimaal éénmaal een passende functie aan te bieden, welke functie de boventallige werknemer binnen de daarvoor gestelde termijn dient te accepteren. Dit geldt zowel voor de herplaatsing binnen het eigen merk/afdeling als voor een herplaatsing vanuit het mobiliteitscentrum. Victas B.V. zal die kandidaat herplaatsen die voldoet aan de volgende criteria:

- vereiste opleiding, kennis en ervaring (dan wel binnen zes maanden daar aan kunnen voldoen);
- affiniteit met de functie;
- anciënniteit (degene met de meeste dienstjaren gaat voor);
- contractomvang in verhouding tot de vacaturestelling.

Zijn er meer herplaatsingskandidaten voor wie de vacature een passende functie is dan zal op basis van de hierboven genoemde criteria worden vastgesteld wie hiervoor in aanmerking komt, waarbij gestreefd wordt naar een evenwichtige teamsamenstelling. Herplaatsingskandidaten die niet op de functie worden geplaatst ontvangen een schriftelijk en gemotiveerd bericht waarom zij niet op de functie worden geplaatst.

Een passende functie is een functie die gelet op het niveau van de huidige functie, de genoten of binnen afzienbare tijd af te ronden opleiding, werkervaring, persoonlijke capaciteiten en omstandigheden en de omvang van het huidige dienstverband redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen, daarin begrepen de werknemer die binnen een reële termijn kan voldoen aan de betreffende functie-eisen. Een passende functie kan qua FWG-niveau gelijk zijn aan, dan wel 1 FWG-niveau hoger of 1 FWG-niveau lager zijn dan de huidige functie. Een functie is passend als een medewerker binnen een periode van drie tot zes maanden geacht kan worden deze functie in zijn totaliteit te kunnen vervullen, bijvoorbeeld door een gerichte opleiding te volgen of door werkervaring op te doen.

Aan een werknemer die in het kader van een eerdere reorganisatie in een lagere functie is herplaatst, zal bij een volgende reorganisatie binnen 5 jaar niet zonder zijn instemming wederom een lagere functie mogen worden aangeboden.

f) *Procedure bij aanbod passende functie*

Indien een passende functie voorhanden is, doet de werkgever de medewerker schriftelijk een aanbod. De werknemer heeft een termijn van tien werkdagen om dit aanbod te aanvaarden dan wel af te wijzen. In geval de werknemer het aanbod niet aanvaardt, dient hij dat binnen de hiervoor genoemde termijn van tien werkdagen schriftelijk en gemotiveerd aan de werkgever kenbaar te maken. De werknemer die niet binnen de gestelde termijn het aanbod heeft verworpen, wordt geacht de aangeboden functie te hebben geaccepteerd.

De werknemer die het aanbod niet heeft geaccepteerd, wordt door de werkgever voorlopig geplaatst in de aangeboden functie. In het geval de werknemer tijdig heeft laten weten het aanbod niet te aanvaarden, zal de werkgever direct nadat hij van de weigering kennis heeft genomen het aanbod voor advies voorleggen aan de adviescommissie sociaal plan (bijlage 2).

Als de adviescommissie sociaal plan van oordeel is dat de aangeboden functie niet redelijk is, dan wordt dit aanbod als niet gedaan beschouwd. De procedure van het aanbieden van een functie wordt dan opnieuw doorlopen.

Indien de adviescommissie van oordeel is dat de functie ten onrechte is geweigerd, besluit de werkgever binnen vijf werkdagen nadat het advies van de adviescommissie is ontvangen, of de werknemer definitief wordt geplaatst in de aangeboden functie. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk in kennis van het besluit. In geval de werkgever zijn aanbod herhaalt, heeft de werknemer een termijn van vijf werkdagen om het aanbod alsnog te accepteren. Indien de werknemer dat aanbod niet binnen de hiervoor gestelde termijn schriftelijk accepteert, is de werkgever gerechtigd de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

g) *Mogelijkheid voor coaching en counseling*

De werknemer kan gedurende de periode van boventalligheid voor coaching en counseling een beroep doen op de vertrouwenspersoon of op verwijzing van de vertrouwenspersoon op een externe coach.

h) *Procedure indien herplaatsing niet succesvol is*

Indien werkgever binnen 6 maanden na herplaatsing in een functie in overleg met de werknemer tot de conclusie komt dat de herplaatsing buiten de schuld van de werknemer niet succesvol is, wordt door de werkgever onderzocht of er nog een andere passende functie beschikbaar is. De ongeschiktheid voor de functie dient onderbouwd te zijn; tevens dient uit de verslaglegging te kunnen worden opgemaakt dat zowel werkgever als werknemer hebben getracht een succesvolle herplaatsing te realiseren. Als er een andere passende functie beschikbaar is, dan wordt deze overeenkomstig het gestelde in lid e) van dit artikel aangeboden. Als er geen passende andere functie

voorhanden is, wordt voor de resterende duur van de herplaatsingsperiode onderzocht of een nieuwe herplaatsing mogelijk is.

i) *Evaluatie mobiliteitsplan en uitgangspunten voor mogelijke verlenging herplaatsingstermijn*

Gedurende de herplaatsingstermijn is de focus zowel op de interne- als externe arbeidsmarkt gericht. Werkgever en werknemer zullen de voortgang van het herplaatsingstraject bewaken. Daartoe zullen de herplaatsingskandidaat en de mobiliteitsadviseur regelmatig gezamenlijk bekijken of het mobiliteitsplan aanpassing behoeft. Dit om de arbeidsmarktkansen zoveel als mogelijk te bevorderen. Indien de gezamenlijke inspanningen na zes maanden herplaatsingstermijn nog niet hebben geleid tot een functie (intern of extern) voor de herplaatsingskandidaat, zal bekeken worden of er redenen zijn om de herplaatsingstermijn te verlengen.

Daarbij gelden twee belangrijke uitgangspunten:

1. de afweging om de herplaatsingstermijn te verlengen betreft maatwerk en derhalve een individuele afweging; en
2. de herplaatsingstermijn zal worden verlengd, mits er reëel perspectief is op een plaatsing van de herplaatsingskandidaat in de daarop volgende zes maanden of wanneer het een medewerker betreft met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daaronder wordt verstaan de medewerker die vanwege bijvoorbeeld zijn/haar leeftijd of een laag opleidingsniveau moeilijk zelfstandig aan een baan kan komen.

Voor de afweging om de herplaatsingstermijn al dan niet te verlengen, wordt door de mobiliteitsadviseur een rapportage opgesteld. Met mobiliteitsadviseur wordt hier bedoeld de deskundige/expert die de medewerker gedurende het mobiliteitstraject heeft begeleid. Dit kan zijn de interne loopbaanadviseur of indien de begeleiding heeft plaatsgevonden door een extern bureau, de externe loopbaanadviseur. Indien hiertoe aanleiding is kan (aanvullend) specifieke expertise worden gevraagd die kan ondersteunen bij de beantwoording van specifieke vraagstellingen. In deze rapportage zullen tevens de concrete mogelijkheden/ vooruitzichten worden beschreven die een eventuele verlenging van de herplaatsingstermijn voor de mobiliteitskandidaat opleveren. De werkgever neemt vervolgens een besluit over het wel/niet verlengen van de herplaatsingstermijn en de duur van de verlenging.

j) *Inschakelen adviescommissie sociaal plan*

Indien tussen Victas B.V. en de werknemer een verschil van inzicht met betrekking tot de toekenning van de verlengde herplaatsingstermijn bestaat, kunnen beiden - al dan niet gezamenlijk – om advies vragen bij de adviescommissie sociaal plan. Als de werknemer van mening is dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen dan kan de werknemer dit eveneens ter toetsing voorleggen bij de adviescommissie sociaal plan.

6. Mobiliteitsbevorderende maatregelen

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden faciliteiten aangegeven voor medewerkers die na afspiegeling als gevolg van reorganisatie voor hun functie boventallig zijn geworden en dit schriftelijk bevestigd hebben gekregen. De mobiliteitsbevorderende maatregelen bestaan uit de organisatie van de begeleiding van werk naar werk, activiteiten ter bevordering van mobiliteit en aanvullende arbeidsvoorwaarden ter bevordering van mobiliteit.

De maatregelen kunnen gericht zijn op zowel interne als externe herplaatsing. Vanaf het moment waarop de werknemer boventallig is geworden, wordt betrokkene actief bemiddeld naar een passende functie binnen of buiten de organisatie. Zowel werkgever als werknemer verplichten zich tot het leveren van een maximale inspanning in dit traject.

Werknemer en werkgever zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het mobiliteitsplan. Het opstellen en de uitvoering van het mobiliteitsplan wordt begeleid en gefaciliteerd door het (interne) mobiliteitsbureau, dan wel een door de werkgever aan te stellen extern bureau. Het mobiliteitsbureau zal een centrale rol vervullen bij het herplaatsen van werknemers en bij het stimuleren van werknemers om zelf een actieve rol te nemen om de inzetbaarheid en plaatsbaarheid binnen en buiten Victas B.V. te vergroten

Victas B.V. spant zich tot het uiterste in de werknemer te herplaatsen. In het uiterste geval kan dat ook betekenen dat Victas B.V. afscheid moet nemen van een werknemer. De manier waarop en de afspraken die hierover zijn gemaakt, zijn ook in dit hoofdstuk opgenomen

6.2 Maatregelen gericht op interne herplaatsing

6.2.a Tijdelijke plaatsing

De werkgever kan de werknemer voor wie nog geen passende functie is gevonden, ten behoeve van de vervulling van een tijdelijke vacature of in het kader van vervanging tijdelijk plaatsen in een andere functie. In overleg met de werknemer worden er afspraken gemaakt over de duur van de tijdelijke tewerkstelling; de duur zal echter niet langer zijn dan de van toepassing zijnde mobiliteitsperiode. De arbeidsvoorwaarden blijven onverminderd van kracht dan wel de werknemer ontvangt een toeslag bij tijdelijke tewerkstelling in een hogere functie overeenkomstig hoofdstuk 6.2.d van dit sociaal plan.

De werknemer blijft de status van herplaatsingskandidaat houden wanneer hij tijdelijk is geplaatst. Als de werkgever de werknemer tijdelijk plaatst, deelt hij dat de werknemer schriftelijk mede. Uitgangspunten zijn dat tijdelijke plaatsing de herplaatsingsinspanningen niet mag belemmeren en dat om deze reden de herplaatsingskandidaat tijd en ruimte gegeven wordt om het opgestelde mobiliteitsplan uit te voeren. Het herplaatsingstraject loopt met alle afspraken opgenomen in het mobiliteitsplan door totdat de werknemer in een andere, structurele functie is geplaatst.

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zijn deskundigheid, vaardigheden en eventuele beroepsregistraties op peil te houden in de situatie waarin werknemer tijdelijk geplaatst is of gedetacheerd is. De kosten hiervan worden door de werkgever vergoed.

6.2.b Tijdelijk detacheren

Indien er geen tijdelijke interne functie beschikbaar is, kan de werkgever de werknemer met diens instemming voor in principe maximaal één jaar detacheren bij een andere organisatie. De arbeidsovereenkomst met de werkgever blijft volledig van kracht en de kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever. Partijen zullen zich inspannen om de detachering om te zetten in een aanstelling bij de nieuwe organisatie.

6.2.c Vacatures

Een boventallige werknemer heeft bij vacante functies binnen concern Arkin (Stichting Arkin, Sinai B.V., Roads B.V. en Victas B.V.) voorrang op alle andere interne en externe kandidaten.

Indien tijdens de geldigheidsduur van dit sociaal plan een vacature ontstaat, wordt een vacature – indien de functie passend is – volgordeelijk aangeboden aan:

1. Boventallige kandidaten
2. Premobiele kandidaten

Ad 1 Indien er meerdere boventallige kandidaten beschikbaar zijn voor een (passende) vacature gelden de volgende (voorrangs)regels:

- a. Boventallige kandidaten uit het eigen organisatieonderdeel hebben voorrang op boventallige kandidaten uit andere organisatieonderdelen;
- b. Boventallige kandidaten uit de eigen organisatie/eigen werkgever hebben voorrang op boventallige kandidaten van een andere werkgever (binnen het concern Arkin).

Ad 2 Premobiliteitskandidaten mogen vrijwillig van hun status gebruik maken om in aanmerking te komen voor een vacante functie.

Als de vacature niet op deze wijze kan worden vervuld, vindt vacaturestelling conform de reguliere procedure plaats.

Bij herplaatsing naar een ander onderdeel binnen het concern Arkin gaan bestaande rechten en plichten mee over conform bestaande regelgeving en afspraken van het sociaal plan.

6.2.d Salaris bij gelijke en hogere functie

Indien de werknemer een functie aanvaardt en deze functie in dezelfde salarisgroep is ingedeeld als de eerder door hem vervuld functie, dan blijft het salaris van de werknemer gehandhaafd en geldt hetzelfde salarisperspectief.

Aanvaardt de werknemer een functie die hoger is ingedeeld dan de laatstelijk door hem vervulde functie, dan ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de hogere functie het salaris, inclusief de uitloopmogelijkheden, behorende bij de nieuwe functie.

Indien de werknemer die geplaatst is in een hogere functie binnen zes maanden bij een vacature weer wordt teruggeplaatst in de oude functie, dan ontvangt de werknemer bij terugplaatsing het salaris behorend bij de oude functie.

6.2.e Salaris bij lagere functie

Indien de werknemer binnen de organisatie een functie aanvaardt en deze functie op een lager niveau is ingedeeld, vindt indeling in de nieuwe schaal plaats, waarbij werknemer voor zijn oorspronkelijke percentage dienstverband zijn aanspraak op salariering volgens de oude salarisschaal behoudt, inclusief de daarbij behorende uitloop.

Het salaris wordt gegarandeerd door toekenning van een persoonlijke garantietoeslag bovenop het nieuwe lagere salaris. De garantietoelage is een volledige salariscomponent en geldt zodoende voor de toepassing als salaris en volgt daarmee de CAO afspraken.

Indien er een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau vrijkomt, is werknemer verplicht het aanbod van deze functie te accepteren. Indien de werknemer het aanbod weigert, vervalt de salarisgarantie en zal de werknemer worden ingeschaald in de bij de functie behorende (lagere) salarisschaal.

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 lager ingedeelde functie.

6.2.f Onregelmatigheidstoeslag

De werknemer die niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag heeft recht op een compensatie conform de uitvoeringsregeling onregelmatige dienst van de CAO.

Als de werknemer een functie aanvaardt waarvan de som van het salaris plus toeslagen hoger is dan wat hij oorspronkelijk had, vervalt de afbouwregeling.

6.2.g Om-, her- en bijscholing

Om-, her- en bijscholing zijn zowel gericht op verruiming van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. Het betreft gerichte scholing om een werknemer binnen een periode van drie tot zes maanden meer kansen te bieden om intern dan wel extern op een passende functie herplaatst te worden.

De kosten voortkomende uit noodzakelijke om-, her- en bijscholing die in het kader van de uitvoer van het sociaal plan wordt gevolgd en de daarvoor benodigde lestijd - voor zover deze binnen de afgesproken arbeidsduren vallen - komen volledig voor rekening van de werkgever. Hierop is geen terugbetalingsregeling van toepassing.

Om-, her- en bijscholing worden in overleg met de werknemer vastgelegd in het mobiliteitsplan.

6.2.h Beroepsopleidingen

Jaarlijks komt bij Stichting Arkin een aantal opleidingsplekken beschikbaar. Herplaatsing bij één van de beroepsopleidingen valt niet onder de definitie van een passende plaatsing. Een opleidingsplek wordt gezien als een geschikte functie ingeval bij het concern Arkin geen passende functie beschikbaar is voor een werknemer en de werknemer bereid is deze opleidingsplaats te accepteren. Artikel 6.2.e is op deze herplaatsing *niet* van toepassing. In de plaats is artikel 6.3.f 'loonsuppletie' op deze herplaatsing van toepassing.

6.2.i Reiskosten woon-werkverkeer

Indien de werknemer binnen de organisatie wordt herplaatst in een functie waardoor de afstand woon-werk 15 kilometer of meer bedraagt dan voorheen, waardoor de werknemer daadwerkelijk meer reiskosten woon-/werkverkeer maakt, worden deze meerkosten op basis 2^e klas openbaar vergoed via de volgende afbouwregeling:

- 1^e jaar: 100% vergoeding
- 2^e jaar: 75% vergoeding
- 3^e jaar: 50% vergoeding
- 4^e jaar: 25% vergoeding
- 5^e jaar en verder: vergoeding conform de regeling Reis- en Verblijfkosten

6.2.j Werken in deeltijd

De werknemer die boventallig is en voor wie geen passende functie beschikbaar is en die vrijwillig bij de werkgever in deeltijd gaat werken, zal gedurende een periode van maximaal 1 jaar een aanvulling op het salaris ontvangen. Deze aanvulling is gelijk aan de helft van de vermindering die het salaris als gevolg van het werken in deeltijd heeft ondergaan.

Als voorwaarde geldt dat de resterende arbeidsduur gemiddeld 24 uur per week bedraagt en er binnen het concern Arkin geen andere betaalde werkzaamheden worden verricht.

6.3 Maatregelen gericht op externe herplaatsing

6.3.a Opzegtermijn

Indien de werknemer daarom verzoekt, zal bij vrijwillige uitdiensttreding de werkgever afzien van de geldende opzegtermijn. Werkgever en werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

6.3.b Sollicitatie

Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatieactiviteiten elders. De reiskosten worden vergoed indien deze niet door de potentiële nieuwe werkgever worden vergoed.

6.3.c Onbetaald verlof

Indien een werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft afgesloten, zal op verzoek van de werknemer onbetaald verlof worden verleend. Dit om de wettelijke proeftijd volgens het Burgerlijk Wetboek bij de nieuwe werkgever te kunnen overbruggen. Wanneer de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever een overeenkomst voor bepaalde tijd is, kan de werknemer onbetaald verlof worden verleend voor de periode van maximaal 1 jaar.

Als de nieuwe (tijdelijke) arbeidsovereenkomst op initiatief van de nieuwe werkgever wordt beëindigd en de werknemer hier geen verwijt van kan worden gemaakt, wordt de status van herplaatsingskandidaat hersteld met alle rechten en plichten voortvloeiend uit dit sociaal plan en de arbeidsovereenkomst. Alsdan wordt een nieuw mobiliteitsplan opgesteld rekening houdend met de reeds verstreken duur van het herplaatsingstraject.

6.3.d Studiekosten

Indien de werknemer in dienst treedt bij een nieuwe werkgever wordt een eventuele bestaande terugbetalingsverplichting met betrekking tot een studie kwijtgescholden, tenzij de nieuwe werkgever de verplichtingen betreffende de studiekosten overneemt. Volgt een werknemer nog een studie en neemt de nieuwe werkgever de verplichtingen inzake de afgesproken studiekosten niet over, dan is de werkgever gehouden de regeling te blijven toepassen als ware de werknemer in zijn dienst gebleven.

6.3.e Jubilea

De werknemer die vrijwillig ontslag neemt en binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering krijgt deze uitkering bij zijn vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij de vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.

6.3.f Loonsuppletie

Indien de werknemer zelf ontslag neemt en bij een andere werkgever een lager betaalde functie aanvaardt, wordt het nieuwe salaris gedurende maximaal vier jaar tijdelijk aangevuld tot het laatstverdiende salaris tot een maximum van 30% van dit laatstverdiende salaris en naar rato van het nieuwe dienstverband. De werknemer overlegt de salarisgegevens op grond waarvan tot aanvulling kan worden overgegaan.

De bruto aanvulling wordt als volgt gegeven:

- het eerste jaar 100% aanvulling
- het tweede jaar 75% aanvulling
- het derde jaar 50% aanvulling
- het vierde jaar 25% aanvulling

6.3.g Verhuiskosten

De werknemer die vrijwillig ontslag neemt, wordt de eventueel terug te betalen verhuiskostenvergoeding kwijtgescholden. Indien de boventallige werknemer vrijwillig ontslag neemt en bij een andere werkgever, buiten het woonwerkgebied niet in aanmerking komt voor een verhuiskostenregeling maar bij aanvang van het nieuwe dienstverband aantoonbaar verplicht wordt te verhuizen, dan komt hij in aanmerking voor de vergoedingen van de verhuiskostenregeling volgens de CAO GGZ. Bij geringere vergoedingen door de nieuwe werkgever worden deze aangevuld tot de vergoedingen uit de CAO GGZ.

6.4 Vrijwillige vertrekregelingen en beëindiging

6.4.a Nieuwe baan elders

Met een werknemer die na de boventalligverklaring extern een andere baan accepteert, wordt de beëindiging van het dienstverband vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Artikel 3 van Hoofdstuk 13A Activeringsregeling uit de CAO GGZ is op deze beëindiging van toepassing. De werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding.

6.4.b Vrijwillig vertrek zonder dat er sprake is van een nieuwe baan elders

De boventallige werknemer die in de fase van boventalligheid – zonder concreet uitzicht op een nieuwe baan elders - zijn dienstverband vrijwillig beëindigt, kan aanspraak maken op de activeringsregeling zoals opgenomen in Hoofdstuk 13A CAO GGZ, onder de voorwaarde dat er binnen het concern Arkin binnen afzienbare tijd geen zicht is op een passende functie.

De beëindiging wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. De werknemer die hiervan gebruik maakt kan geen beroep doen op andere faciliteiten en maatregelen uit dit sociaal plan.

6.4.c Plaatsmakersregeling

Een werknemer die niet boventallig is en een bijdrage levert om de boventalligheid te verminderen kan in aanmerking komen voor de plaatsmakersregeling. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- a. De plaatsmaker meldt binnen vier weken na het besluit van de raad van bestuur dat hij gebruik wil maken van deze regeling;
- b. De plaatsmaker is op het moment dat hij aangeeft zijn dienstverband vrijwillig te willen beëindigen alsmede op de daadwerkelijke datum van beëindiging, niet arbeidsongeschikt.

De beslissing of de plaatsmakersregeling van toepassing is berust bij de werkgever. Uiterlijk twee maanden na het besluit over de boventalligheid neemt de werkgever een besluit over het verzoek van de plaatsmaker.

De plaatsmaker ontvangt een plaatsmakersvergoeding van 6 maandsalarissen. Onder een maandsalaris wordt verstaan het bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en andere vaste looncomponenten (waaronder ORT).

Beëindiging vindt plaats met wederzijds goedvinden. Afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. De werknemer kan bij acceptatie geen aanspraak maken op de activeringsregeling zoals benoemd in hoofdstuk 13A van de CAO GGZ.

6.4.d Beëindiging van het dienstverband aan het eind van het herplaatsingstraject

Wanneer de begeleiding van het mobiliteitsbureau, de uitvoering van het individuele mobiliteitsplan en de in dit sociaal plan beschreven mobiliteitsbevorderende activiteiten binnen de voor de werknemer –al dan niet verlengde- herplaatsingstermijn niet tot resultaat hebben geleid, kan door werkgever een beëindigingsprocedure bij het UWV Werkbedrijf worden gestart. In dat geval heeft werkgever er aantoonbaar alles aan gedaan wat redelijkerwijs verwacht mag worden om een individuele werknemer te begeleiden in het mobiliteitstraject en heeft dat helaas niet geleid tot een interne of externe plaatsing van de herplaatsingskandidaat, tenzij er een bezwaarprocedure is ingesteld.

De werknemer kan dan aanspraak maken op de activeringsregeling zoals opgenomen in Hoofdstuk 13A CAO GGZ.

7. Wijziging van standplaats

Een standplaatswijziging is aan de orde als de afdeling, waar de werknemer werkzaam is, verhuist. De oude functie van de werknemer blijft bestaan, maar moet worden uitgevoerd op een andere werkplek en/of locatie. Uitgangspunt is dat de werknemer zijn functie volgt.

Voor de berekening van de nieuwe reisafstand woon-werk wordt uitgegaan van Routenet, met reisinwijze auto, kortste route.

7.1 Wijziging van de standplaats met als gevolg een maximale toename van de afstand woon-werk tot maximaal 15 kilometer

Bij een standplaatswijziging waarbij de toename van de afstand woon-werk voor de werknemer minder dan 15 kilometer bedraagt, zal de vergoeding woon-werkverkeer conform de cao worden aangepast.

7.2 Wijziging van de standplaats met als gevolg een toename van de afstand woon-werk van 15 kilometer of meer

Indien als gevolg van de standplaatswijziging de afstand woon-werk voor de werknemer 15 kilometer of meer bedraagt, zal de vergoeding woon-werkverkeer conform de CAO worden aangepast. Daarnaast kan de werknemer op de volgende regelingen een beroep doen:

a) Indien er door wijzigingen in de standplaats onder toepassing van de vigerende regeling reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer daadwerkelijk meer reiskosten woon-/werkverkeer door de werknemer worden gemaakt, worden deze meerkosten op basis 2^e klas openbaar vergoed via de volgende afbouwregeling:

- 1^e jaar: 100% vergoeding
- 2^e jaar: 75% vergoeding
- 3^e jaar: 50% vergoeding
- 4^e jaar: 25% vergoeding
- 5^e jaar en verder: vergoeding conform cao

b) Indien een werknemer aantoonbaar extra kosten moet maken voor kinderopvang of mantelzorg in samenhang met de wijziging van de standplaats, worden deze meerkosten vergoed via de volgende afbouwregeling:

- 1^e jaar: 100% vergoeding
- 2^e jaar: 75 % vergoeding
- 3^e jaar: 50 % vergoeding

Bijlage 1

Formulier belangstellingsregistratie

a. Algemene gegevens

Naam: |

Geboortedatum: |

Functie: |

Afdeling: |

Datum in dienst: |

Deeltijdpercentage: |

Werktijden: o alle diensten
 o maandag van tot o vrijdag van tot
 o dinsdag van tot o zaterdag van tot
 o woensdag van tot o zondag van tot
 o donderdag van tot

Gevolgde opleidingen

Datum diploma

Op dit moment bezig met een opleiding? o ja o nee

Zo ja, welke |

Datum afronding |

Op basis van een studiecontract? o ja o nee

Verloop dienstverband

Functie

Ingangsdatum

Voorkeursfuncties

Functie	Afdeling
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____

Functie waarvoor scholing vereist is

Functie	Opleiding
1. _____	_____
2. _____	_____

Bent u bereid een opleiding te volgen voor bovenstaande functies? ja nee

b. Wijzigen deeltijdpercentage

	Ja	nee	bespreekbaar opmerkingen
Langer werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korter werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

c. Ongewenste functie, afdeling, werktijden

Omstandigheden die herplaatsingskansen verkleinen

Omstandigheden die herplaatsingskansen vergroten

d. Opmerkingen en/of aanvullingen

Bijlage 2

Adviescommissie sociaal plan

Met het oog op een zorgvuldige en billijke toepassing en uitvoering van het sociaal plan wordt een adviescommissie sociaal plan geïnstalleerd. Deze commissie adviseert schriftelijk en uitsluitend op verzoek van werkgever dan wel de werknemer over de toepassing van het sociaal plan. De kosten van deze commissie zijn voor rekening van de werkgever.

1.1 Taak

De taak van de commissie is uitsluitend het, op verzoek van werkgever dan wel werknemer, adviseren over de toepassing van dit sociaal plan en over de daarin neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de Ondernemingsraad en betrokken vakorganisaties.

1.2 Verplichte adviesaanvraag

De werkgever en de werknemer kunnen de commissie om advies vragen. De werkgever is verplicht de commissie om advies te vragen wanneer hij voornemens is:

- een besluit te nemen met betrekking tot de plaatsing van een werknemer in een functie bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer
- de werknemer te verplichten tot om- en bijscholing in verband met een functiewijziging (bij gebrek aan overeenstemming)
- een werknemer te ontslaan, die weigert mee te werken aan mobiliteitsbevorderende maatregelen

1.3 Samenstelling

De commissie bestaat uit drie leden niet zijnde een lid van de raad van bestuur of een bestuurder van een vakorganisatie. Eén lid wordt benoemd door de werkgever en één lid wordt benoemd door vakorganisaties die partij zijn in dit sociaal plan. De twee leden wijzen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter aan.

1.4 Bevoegdheden

De commissie zal de werknemer in de gelegenheid stellen om te worden gehoord en heeft het recht:

- a. tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de direct leidinggevende(n)
- b. tot het horen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voor zover deze daarmee heeft ingestemd.

1.5 Uitbrengen advies

De commissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 10 werkdagen na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie. Deze termijn kan met 10 werkdagen worden verlengd. De commissie geeft een schriftelijk advies aan de werkgever. De werknemer ontvangt een kopie van het advies.

1.6 Afwijken van het advies

Het advies van de adviescommissie sociaal plan is zwaarwegend. De werkgever neemt naar aanleiding van het advies van de commissie een besluit en brengt de werknemer daarvan schriftelijk op de hoogte. Indien het besluit afwijkt van het advies van de commissie, wordt dit aan de werknemer schriftelijk gemotiveerd en wordt hiervan de commissie eveneens schriftelijk gemotiveerd op de hoogte gebracht. Als de adviescommissie sociaal plan van oordeel is dat het aanbod van een passende functie niet redelijk is, dan neemt de werkgever dit advies over.

1.7 Reglement

De commissie stelt ten spoedigste na haar intrede een reglement op dat haar werkwijzen adequaat regelt.

1.8 Belangenbehartiging werknemer

Onverminderd de bevoegdheden van de werknemer persoonlijk zijn belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit sociaal plan bij de adviescommissie te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich op eigen kosten door een derde te laten bijstaan.