



# beweging 3.0

## **Sociaal Plan Stichting Zorg 3.0**

1 oktober 2014 tot 1 juli 2015

Amersfoort, oktober 2014

## INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding.....	4
2.	Algemene bepalingen.....	5
	Artikel 2.1 Algemeen .....	5
	Artikel 2.2 Werkingssfeer .....	6
	Artikel 2.3 Looptijd.....	6
	Artikel 2.4 Begripsbepalingen .....	6
3.	Bevorderen mobiliteit risicogroepen.....	10
4.	Besluitvorming reorganisatie en uitgangspunten (her)plaatsing.....	11
	Artikel 4.1 Procedure besluitvorming reorganisatie.....	11
	Artikel 4.2 Formatieplaatsenplan.....	11
	Artikel 4.3 Uitgangspunten (her)plaatsingsbeleid.....	11
	Artikel 4.4 Verklaring boventalligheid .....	12
	Artikel 4.5 Vrijstelling werkzaamheden .....	12
	Artikel 4.6 Belangstellingsregistratie .....	13
	Artikel 4.7 Plaatsingprocedure .....	13
	Artikel 4.8 Volledige herplaatsing .....	14
	Artikel 4.9 Voorrang boventallig verklaarde werknemers bij vacatures .....	14
	Artikel 4.10 Vervangende werkzaamheden.....	14
	Artikel 4.11 Schriftelijke bevestiging plaatsingbesluit.....	14
	Artikel 4.12 Begeleiding.....	15
	Artikel 4.13 Scholing .....	15
5.	Gevolgen (her) plaatsingsprocedure.....	15
	Artikel 5.1 Rechten na herplaatsing.....	15
	Artikel 5.2 Mislukte herplaatsing.....	15
	Artikel 5.3 Procedure weigering geschikte functie .....	15
	Artikel 5.4 Mogelijkheid tot bezwaar.....	16
6.	Begeleiden van werk naar werk.....	16
	Artikel 6.1 Algemeen .....	16
	Artikel 6.2 Mobiliteitscentrum.....	16
	Artikel 6.4 Begeleidingstraject.....	17
	Artikel 6.5 Bijzondere doelgroepen .....	17
	Artikel 6.6 Aflossing leningen .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
	Artikel 6.7 Mobiliteitspremie vrijwillig vertrek.....	17
	Artikel 6.8 Opleiding, vorming en training.....	18
	Artikel 6.9 Opzegtermijn.....	18
	Artikel 6.10 Jubileumgratificatie.....	18
	Artikel 6.11 Referenties .....	18
	Artikel 6.12 Sollicitatiebezoek.....	18
	Artikel 6.13 Tijdelijke andere werkzaamheden of detachering .....	19
	Artikel 6.14 Plaatsmakerregeling .....	19
	Artikel 6.15 Terugbetalingsverplichting .....	19
	Artikel 6.16 Voorstellen door de werknemer of werkgever.....	19
	Artikel 6.17 Salarisgarantieregeling .....	19
	Artikel 6.18 Garantietoelage (o.a. ORT) .....	20
	Artikel 6.19 Verworven rechten.....	20

Artikel 6.20	Standplaatswijziging.....	21
7.	Einde herplaatsingstermijn.....	21
Artikel 7.1	Beëindiging met wederzijds goedvinden.....	21
Artikel 7.2	Beëindiging arbeidsovereenkomst.....	21
Artikel 7.3	Afwikkeling van de arbeidsovereenkomst.....	23
8.	Slotbepalingen.....	23
Artikel 8.1	Informatieverstrekking door werkgever.....	23
Artikel 8.2	Informatieverstrekking door werknemer.....	23
Artikel 8.3	Fiscale afwikkeling.....	24
Artikel 8.4	Hardheidsclausule.....	24
Artikel 8.5	Overige bepalingen.....	24
<a href="#">Bijlage 1.</a>	<a href="#">Bezwarencommissie.....</a>	<a href="#">26</a>
Bijlage 2.	Stappenplan (her)plaatsingsprocedure.....	28

# 1. Inleiding

De (budgettaire) zekerheden die Stichting Zorg 3.0 had, hebben plaats gemaakt voor belangrijke onzekerheden. Op dit moment worden ZZP 1 en 2 niet meer geïndiceerd en vanaf 1 januari 2014 is ook ZZP 3 niet meer geïndiceerd. Stichting Zorg 3.0 heeft als gevolg van de extramuralisatie van ZZP 1, 2 en 3 leegstand in haar woonzorghuizen. In dat kader speelt bij Stichting Zorg 3.0 het traject van Huis naar Thuis, waarbij de verpleeghuiszorg opnieuw wordt ingericht en georganiseerd om zo beter aan te sluiten bij de individuele behoeften van cliënten. Inspelend op de behoeften van cliënten worden tweepersoonskamers verbouwd naar eenpersoonskamers. Dientengevolge zullen extra kosten voor afboeking op vastgoed worden gemaakt.

De zorg in Nederland zal de komende jaren nog verder veranderen. De zorg wordt verminderd en budgetten worden gekort. Cliënten moeten meer zelfredzaam worden, gebruik maken van mantelzorg en vrijwilligers en daarna kan pas in professionele zorg worden voorzien. De consequenties voor 2014 en 2015, voortkomend uit het inkoopproces, en de voorbereidingen op de verdere invoering van het regeer- en zorgakkoord zijn geformuleerd in de kaderbrief 2015.

Door de genoemde ontwikkelingen en onder druk van tariefsverlagingen loopt de omzet voor Stichting Zorg 3.0 aanzienlijk terug. De inkoop levert een aanzienlijke daling van opbrengsten op. Deze daling is reeds ingegaan, dus vanaf dit moment heeft Stichting Zorg 3.0 nog wel de kosten, maar niet meer de opbrengsten en ontstaat direct een gat in de exploitatie. Deze daling heeft dan ook directe impact op Stichting Zorg 3.0. Er is geen financiering voor diensten en daarmee voor medewerkers in het primaire proces en in lijn daarmee is er geen bekostiging voor de ondersteunende diensten. De overhead zal op grond van het voorgaande alsmede ter voorbereiding op de vervolgstappen na 2014 behoorlijk moeten reduceren en flexibiliseren. De frictiekosten voor de transitie moet Stichting Zorg 3.0 volledig zelf dragen; de overheid voorziet niet in een transitiebudget.

De noodzakelijke veranderingen in lijn met de Kaderbrief 2015 betreffen veranderingen, waarbij ontslagen niet kunnen worden uitgesloten. Stichting Zorg 3.0 wil een goed werkgever zijn, daarom hanteren we werkgelegenheidsbeleid. Dit betekent dat alle inspanningen van Stichting Zorg 3.0 erop gericht zijn om voor zoveel mogelijk werknemers werkgelegenheid te behouden. Bij komende reorganisaties staat de begeleiding van werk naar werk centraal. Stichting Zorg 3.0 wil werknemers plaatsen in een functie die aansluit bij hun capaciteiten en kwaliteiten, dan wel werknemers zoveel mogelijk in staat stellen een andere functie te verwerven. Deze functies kunnen zowel binnen als buiten de organisatie van Stichting Zorg 3.0 liggen. De uitvoering van voornoemd beleid is gelegen bij het mobiliteitsbureau.,

Om de noodzakelijke veranderingen in lijn met de Kaderbrief 2015 te realiseren zijn daarom afspraken nodig. Deze set afspraken zijn in dit Sociaal Plan vastgelegd. Stichting Zorg 3.0 biedt een herplaatsingstermijn van minimaal (9) negen maanden na de datum van aankondiging boventalligheid. Het begeleidingstraject naar werk eindigt in beginsel pas als daadwerkelijk (intern of extern) nieuw werk gevonden is. Stichting Zorg 3.0 gaat hiermee tot het uiterste van haar financiële mogelijkheden.

Aldus opgemaakt en voor akkoord getekend d.d. xx september 2014.

## 2. Algemene bepalingen

### Artikel 2.1 Algemeen

1. De werkgever spant zich maximaal in om boventallig verklaarde werknemers van werk naar werk te begeleiden, zowel binnen als buiten de organisatie. Indien dit niet leidt tot ander werk is beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet uitgesloten.
2. Voor de werknemer, die als gevolg van reorganisatiewijzigingen een passende functie aanvaardt, waaraan een lager salarisniveau is verbonden, behoudt het salaris inclusief de doorgroei in de hogere salarisschaal van de functie, die hij voor de reorganisatiewijziging uitoefende. Dit Sociaal Plan laat onverlet wat is vastgelegd in de van kracht zijnde rechtspositionele regelingen en de individuele arbeidsovereenkomst.
3. Via informatiebijeenkomsten, bulletins, Intranet en/of per e-mail worden werknemers geïnformeerd over de stand van zaken betreffende de reorganisatieplannen. Over belangrijke besluiten wordt de werknemer schriftelijk en individueel geïnformeerd.
4. Iedere werknemer heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen hij een beroep kan doen, hetgeen hem te kennen wordt gegeven door middel van dit Sociaal Plan. Doet een werknemer een beroep op de (financiële) aanspraken en voorzieningen van dit Sociaal Plan dan is hij verplicht de werkgever alle relevante informatie naar waarheid te verstrekken.
5. De werknemers, ondernemingsraad, cliëntenraad en werknemersorganisaties worden door de werkgever zo volledig mogelijk geïnformeerd over de stand van zaken en de ontwikkelingen en wel op een zodanig tijdstip, dat er voldoende tijd is voor overleg en inspraak.
6. Werknemers dienen zoveel mogelijk te werken in een functie waarin zij optimaal functioneren.
7. Voor werknemers en werkgever geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.
8. De werkgever zal iedere werknemer mogelijkheden bieden tot bijscholing en herscholing in situaties waarbij sprake is van functiewijziging. De kosten zijn voor rekening van de werkgever (tijd en geld).
9. De werkgever houdt bij het plaatsingsbeleid zoveel mogelijk rekening met bestaande arbeidspatronen.
10. Extra zorgvuldig wordt omgegaan met werknemers in kwetsbare situaties, namelijk reïntegratiekandidaten, langdurig (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten en werknemers vanaf de leeftijd van 55 jaar.
11. Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen.
12. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.
13. De werknemer die van mening is dat dit Sociaal Plan niet juist op hem wordt toegepast kan, indien overleg met werkgever hierover niet tot het gewenste

resultaat heeft geleid, zijn bezwaar schriftelijk en gemotiveerd indienen bij de bezwarencommissie.

## Artikel 2.2 Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Plan heeft betrekking op alle organisatiewijzigingen binnen Stichting Zorg 3.0. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op Stichting Welzin. Dit Sociaal Plan kent een looptijd van 1 oktober 2014 tot 1 juli 2015 en is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst met Stichting Zorg 3.0 hebben. Het Sociaal Plan is niet van toepassing op inleenkrachten, waaronder uitzendkrachten en gedetacheerden.
2. Dit Sociaal Plan voorziet onder meer in de opvang van de gevolgen voor de werknemers van wie respectievelijk de functie verandert, de functie wordt verplaatst en/of waarvan de arbeidsplaats komt te vervallen. Werknemers met wie om andere redenen (bijvoorbeeld tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst, dringende reden, arbeidsongeschiktheid of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd) tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt gekomen, vallen niet onder de werkingssfeer van onderhavig Sociaal Plan.
3. De bepalingen in dit Sociaal Plan laten onverlet de wettelijke verplichtingen van de werkgever, waaronder de UWV Beleidsregels Ontslagtaak, artikel 7: lid 662-e.v Burgerlijk Wetboek en de Cao VVT. Indien en voor zover sprake is van een overgang van onderneming ex artikel 7: 662 e.v. BW, dan wel dat vanuit economisch belang, onvoorziene zwaarwegende omstandigheden dan wel door overheidsmaatregelen een zodanig gewijzigde situatie ontstaat dat naar oordeel van partijen dit Sociaal Plan geen recht meer doet aan de situatie, zal door partijen een wijziging of afzonderlijk Sociaal Plan worden opgesteld.
4. De werknemer die een individuele vaststellingsovereenkomst heeft gesloten met werkgever voor de datum waarop het Sociaal Plan in werking treedt, kan geen rechten aan dit Sociaal Plan ontleen.
5. Indien een werknemer een aanspraak heeft uit hoofde van een Sociaal Plan die voor de ingangsdatum van het onderhavige Sociaal Plan is afgesloten, dan prevaleert die aanspraak voor zover de rechten daarvan uitstijgen boven de aanspraken als gevolg van onderhavig Sociaal Plan.
6. Mocht tijdens of aansluitend aan de reorganisatie sprake zijn van fusie, vormen van overdracht aan derden, dan wel van samenwerkingsverband, dan dient daarvan melding te worden gedaan aan partijen verbonden aan onderhavig Sociaal Plan. Vervolgens zullen voornoemde partijen voor overleg worden uitgenodigd.

## Artikel 2.3 Looptijd

Het Sociaal Plan kent een looptijd van 1 oktober 2014 tot 1 juli 2015.

Uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de looptijd voeren partijen betrokken bij dit Sociaal Plan, op uitnodiging van de werkgever, overleg over een eventuele verlenging.

## Artikel 2.4 Begripsbepalingen

## Academie

Het interne loopbaanadviescentrum van Stichting Zorg 3.0.

### Afspiegelingsbeginsel

De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de beleidsregels Ontslagtaak UWV om boventalligheid te bepalen per categorie uitwisselbare functies van een bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten:

- van 15 tot 25 jaar;
- van 25 tot 35 jaar;
- van 35 tot 45 jaar;
- van 45 tot 55 jaar;
- van 55 tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

De verdeling van de te plaatsen werknemers over de leeftijdsgroepen dient op die manier plaats te vinden zodat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is.

Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het langste dienstverband als eerste geplaatst, dan wel wordt de werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig verklaard.

Indien er in een categorie uitwisselbare functies, waar arbeidsplaatsen komen te vervallen, AOW-gerechtigden werkzaam zijn, worden deze werknemers bij voorrang boventallig alvorens tot afspiegeling wordt overgegaan.

### Anciënniteitsprincipe

Het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben. De werknemer met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst. Bij gelijke uitkomst van de dienstdaag gaat bij plaatsing de oudere werknemer voor op de jongere werknemer.

### Bedrijfsvestiging

Onder een bedrijfsvestiging wordt verstaan een in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband, als bedoeld en uitgewerkt in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Dit is de eenheid waar binnen de UWV regels afspiegeling moet plaatsvinden.

### Bezwarencommissie

De commissie zoals bedoeld in artikel 5.3, 5.4 en in bijlage 1 van dit Sociaal Plan.

### Boventallig verklaarde werknemer

Werknemer aan wie is aangekondigd dat hij wegens een organisatiewijziging, waarop dit Sociaal Plan van toepassing is, niet meer werkzaam is/ kan zijn in de eigen functie en voor wie de werkgever de inspanningsverplichting heeft een andere functie – binnen of buiten de organisatie – te zoeken.

### Categorieën uitwisselbare functies

Groepen van functies die naar aard, inhoud, omstandigheden, functieniveau en beloning wederkerig, vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn. De plaatsingvolgorde wordt op basis van het afspiegelingsbeginsel bepaald.

### Diensttijd

De tijd die de werknemer op basis van uitzendovereenkomst, overeenkomst tot opdracht, detacheringovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor werkgever (en diens rechtsvoorgangers) heeft gewerkt. Indien de diensttijd is onderbroken, telt de diensttijd voor de onderbreking mee, mits de onderbreking niet meer dan 3 maanden bedraagt.

### Detachering

De situatie waarin een werknemer, uitsluitend met zijn instemming, met het oog op kennismaking met een nieuwe werkomgeving of ter vervulling van een tijdelijke vacature bij een andere werkgever werkzaamheden verricht. De duur van de detachering dient vooraf vast te staan en de detacheringovereenkomst kan geen afbreuk doen aan de rechten en plichten zoals die zijn vastgelegd in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. De Cao VVT blijft tijdens de detachering onverminderd van toepassing.

### Formatieplaatsenplan

Een overzicht van functienamen met een omschrijving van het aantal FTE's, de feitelijke personeelsbezetting en het niveau van de functie conform het vigerende functiewaarderingsstelsel. Deze lijst geeft inzicht in de toekomstige personeelsformatie alsmede in de actuele personeelsformatie en de voorgenomen wijzigingen daarop.

### Functie

Een samenhangend geheel van taken die door de werknemer uitgevoerd worden, overeenkomstig hetgeen hem door werkgever is opgedragen. In beginsel is deze functie omschreven in de arbeidsovereenkomst en/of in een functieomschrijving met een daarbij horend functieniveau. Daarin wordt vervolgens onderscheiden:

### Functieniveau

Functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld op basis van het FWG functiewaarderingsstelsel.

### Geschikte functie

Iedere functie, die buiten het begrip 'passende functie' valt en waarvan de werkgever en werknemer samen overeenkomen dat de werknemer deze functie gaat uitoefenen.

### Gewijzigde functie

Een functie waarvan het takenpakket dusdanig wijzigt waardoor de functie aanzienlijk veranderd, maar geen nieuwe functie betreft.

### Herplaatsingsperiode

De periode tijdens de arbeidsovereenkomst waarin getracht wordt de boventallig verklaarde werknemer te herplaatsen dan wel van werk naar werk te begeleiden.

### Mobiliteitsbegeleiding

Begeleiding bij het zoeken naar een functie binnen of buiten de organisatie.

### Nieuwe functie

Een functie die in het oude formatieplaatsenplan niet voorkomt en daarnaast ook wat betreft functie-inhoud en functie-eisen op essentiële punten aantoonbaar afwijkt van functies in het oude formatieplaatsenplan. Bij nieuwe functies in het formatie-



plaatsenplan van de bedrijfsvestiging kan de werkgever besluiten werknemers te plaatsen op basis van geschiktheid. De vigerende selectieprocedure wordt toegepast

#### Ondernemingsraad

Het overlegorgaan al naar gelang bevoegd in het kader van de aanhangige reorganisatie, ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden.

#### Oorspronkelijke functie

Een binnen het oude formatieplaatsenplan voorkomende functie als samenhangend geheel van bestaande taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, die de werknemer direct voorafgaand aan het reorganisatie-/veranderingstraject uitoefent.

#### Passende functie

Een functie, die wat betreft opleiding, inhoud, benodigde kennis, vaardigheden, arbeidsduur, vooruitzichten en plaats in de organisatie voldoende verwant is aan de functie die de werknemer vervulde voor de reorganisatie en op grond daarvan redelijkerwijs kan worden aangeboden. Een passende functie kan een hoger, gelijk of een lager (maximaal 1 FWG niveau lager) salarisoniveau hebben.

#### Peildatum

De peildatum is de datum van aankondiging van de boventalligheid. Dit wordt vermeld in de adviesaanvraag over de reorganisatie aan de ondernemingsraad. De peildatum wordt gesteld op een objectieveerbaar moment, gelegen vóór de datum waarop de ontslag-aanvragen worden ingediend. Dit is de datum van de aankondiging van de boventalligheid, waarna een herplaatsing- en/of mobiliteitstraject gaat lopen.

#### Reorganisatie

Een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden met gevolgen voor de rechtspositie van de werknemer op basis van een besluit van de bestuurder.

#### Risicogroep

Vooruitlopend op een reorganisatie, inkrimping of wijziging van de werkzaamheden kan de werkgever in afstemming met de ondernemingsraad een 'risicogroep' van werknemers aanwijzen. Voor de vastgestelde 'risicogroep' bestaat de reële kans om op (afzienbare) termijn boventallig te worden.

#### Salaris

Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandsalaris of periodesalaris (inclusief structurele eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en vaste toelagen, maar exclusief de in de betreffende Cao genoemde overige vergoedingen en/of toeslagen).

#### Samenwerking

Het aangaan van een duurzame samenwerking, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden, van twee of meer instellingen, dan wel onderdelen van instellingen, met het oogmerk gezamenlijke activiteiten te ontplooiën.

#### Standplaats

De plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

#### Uitwisselbare functies

Functies die naar aard, inhoud, functieniveau, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn, één en ander zoals bedoeld in de beleidsregels Ontslagtaak UWV. De plaatsingvolgorde wordt op basis van het afspiegelingsbeginsel bepaald.

#### Volgfunctie

Een functie in dezelfde functiegroep, waarbij de functie-inhoud en de functie-eisen niet wezenlijk afwijken van de functie die de werknemer vervulde voor de organisatieverandering. Indien de functie van de werknemer terugkeert in het nieuwe formatieplaatsenplan van de bedrijfsvestiging is sprake van een volgfunctie.

#### Werkgever

Stichting Zorg 3.0, handelend onder naam Beweging 3.0, is statutair gevestigd te Amersfoort.

#### Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten, niet zijnde een vakantiekracht dan wel een oproepkracht of een bestuurder vallend onder een Raad van Toezicht of uurdocent die incidenteel doceerwerkzaamheden verricht.

### **3. Bevorderen mobiliteit risicogroepen**

Voorafgaand aan een reorganisatie kunnen werknemers werkzaam op een afdeling of binnen een bedrijfsvestiging, dan wel werknemers met specifiek te benoemen functies of functiegroepen de status 'risicogroep' krijgen. De status 'risicogroep' zegt niets over de status die de individuele werknemer heeft in een mogelijke reorganisatie, maar geeft aan dat er veranderingen worden voorzien die in de toekomst mogelijk gevolgen hebben voor de functie van de werknemer.

Na toekenning van de status 'risicogroep' aan werknemers die binnen deze groep vallen is een reorganisatie waarschijnlijk, maar is er nog geen voorgenomen besluit. Een adviesaanvraag is dan ook nog niet aan de orde. Wel zijn in afstemming met de ondernemingsraad de doelgroepen die in aanmerking komen voor de status 'risicogroep' bepaald en vastgelegd.

Nadat werknemers schriftelijk is verklaard dat zij tot de 'risicogroep' behoren kunnen betrokken werknemers op vrijwillige basis gebruik maken van alle in hoofdstuk 6 beschreven mobiliteitsbevorderende maatregelen om daarmee hun inzetbaarheid en kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Met betrekking tot artikel 6.7 geldt dat de daarin genoemde staffel niet geldt voor de risicogroepen. Werknemers die behoren tot de risicogroepen kunnen gedurende de looptijd van onderhavig Sociaal Plan aanspraak maken op de volledige (100%) mobiliteitspremie, zoals genoemd in artikel 6.7 lid 1. De begeleiding van deze werknemers zal via de Academie plaatsvinden.

Indien ten aanzien van risicogroepen een reorganisatie nadert, waarvoor op korte termijn voorbereidingen zullen worden getroffen, ontvangen de betreffende werknemers drie maanden voor de verwachte aankondiging van de reorganisatie nogmaals een brief ter attendering op hun status van risicogroep.

## 4. Besluitvorming reorganisatie en uitgangspunten (her)plaatsing

### Artikel 4.1 Procedure besluitvorming reorganisatie

1. Een besluit tot aanpassing van de organisatie en de personeelsformatie in het kader van de reorganisatie wordt genomen nadat de ondernemingsraad in de gelegenheid is gesteld schriftelijk advies uit te brengen.
2. Het advies van de ondernemingsraad wordt gevraagd op basis van een reorganisatieplan dat tenminste de volgende elementen bevat:
  - de aanleiding, de inhoud en het bereik van het voorgenomen reorganisatie-/veranderingstraject;
  - de bestaande en de voorgenomen organisatiestructuur;
  - een overzicht van het aantal formatieplaatsen in de oude en in de nieuwe situatie;
  - op welke wijze (tijdsbestek en fasen) de reorganisatie zal worden geëffectueerd;
  - een communicatieplan;
  - het formatieplaatsenplan;
  - de peildatum van de reorganisatie; De datum van aankondiging van een voorgenomen reorganisatie valt op dezelfde datum als het verzoek tot advies aan de ondernemingsraad. De peildatum waarop de boventaligheid van medewerkers wordt aangekondigd, wordt gesteld op circa 6 weken nadat advies bij de ondernemingsraad is gevraagd. De adviestermijn voor de ondernemingsraad wordt ook op 6 weken gesteld. Indien vooraf blijkt dat specifieke omstandigheden noodzaken de adviestermijn te verkorten of te verlengen, dan spreken de bestuurder en de ondernemingsraad in samenspraak een nieuwe adviestermijn en peildatum af.
3. Het uiteindelijk vastgestelde plan zal aan de ondernemingsraad bekend worden gemaakt.
4. Gedurende de uitvoering van het organisatie-/veranderingstraject zal tussentijds worden voorzien in informatieverstrekking aan de werknemers.

### Artikel 4.2 Formatieplaatsenplan

De werkgever stelt ten behoeve van iedere organisatiewijziging een formatieplaatsenplan of een ontwerpwijziging van het reeds bestaande formatieplaatsenplan op. Hierin wordt vermeld in welk/welke organisatieonderdeel/-delen wijzigingen zal/zullen plaatsvinden en het aantal en de categorieën functies (incl. taken en functie-eisen) die vervuld moeten worden, met niveauaanduiding (salarisschaal).

Aan het formatieplaatsenplan wordt een geanonimiseerd overzicht toegevoegd van de bestaande formatie onder vermelding van functie, diensttijd, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst. In het nieuwe formatieplaatsenplan wordt per bedrijfsvestiging vermeld welke functies uitwisselbaar zijn met de functies die in de bestaande formatie zijn opgenomen, een en ander met inachtneming van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

### Artikel 4.3 Uitgangspunten (her)plaatsingsbeleid

1. (Her)plaatsing vindt plaats op basis van het nieuwe formatieplaatsenplan, met inachtneming van het principe:
  - mens-volgt-werk;

- afspiegeling.
- 2. Het nieuwe formatieplaatsenplan is bepalend om te kunnen vaststellen of sprake is van boventalligheid. De boventalligheid wordt bepaald op basis van het afspiegelingsprincipe.
- 3. Indien er sprake is van sluiting van een bedrijfsvestiging, is er geen sprake van een formatieplaatsenplan, maar vervallen alle functies binnen de bedrijfsvestiging.
- 4. De werknemer dient te voldoen aan de functie-eisen of kan daaraan binnen een redelijke termijn voldoen. Voornoemde functie-eisen zijn omschreven in de desbetreffende functiebeschrijving, welke onderdeel van het nieuwe formatieplaatsenplan uitmaakt. Dit betekent dat de werknemer binnen een termijn van 3 maanden moet kunnen voldoen aan de bepalende, essentiële aanstellingsvereisten. In individuele gevallen kan deze termijn worden verruimd, hetgeen ter beoordeling is van werkgever. Binnen een termijn van maximaal 12 maanden moet de werknemer kunnen voldoen aan de volledige aanstellingsvereisten van de functie.
- 5. Bij een gewijzigde functie geldt dat de betreffende werknemer dient mee te wijzigen. Door middel van scholing, begeleiding, enz. dient de werknemer geschikt gemaakt te worden voor de wijziging in die functie.
- 6. Werkgever hanteert in beginsel het instrument van assessment ten behoeve van de bepaling van geschiktheid voor een functie in geval van:
  - managementfuncties vanaf FWG niveau 55 of hoger;
  - nieuwe functies (tenzij de nieuwe functie als passend is gekwalificeerd);
- 7. Als na uitvoering van de plaatsingsprocedure een vacature ontstaat in de oorspronkelijke werkeenheid voor eenzelfde functie of een passende functie, dan heeft de geplaatste werknemer, als hij dit te kennen geeft, recht op terugplaatsing. Voornoemd recht geldt overigens alleen als er geen boventallig verklaarde werknemers opteren voor de vacature. Indien zich voor de vacature meerdere rechthebbenden melden, zal het anciënniteitsprincipe worden toegepast. Dit recht is gedurende 26 weken van toepassing.
- 8. Per reorganisatie-/veranderingstraject zal de werkgever het nieuwe formatieplaatsenplan opstellen (tenzij sprake is van sluiting van een bedrijfsvestiging) met daarin specifiek vermeld:
  - welke functies als nieuwe functies gelden;
  - welke functies als gewijzigd gelden;
  - welke functies als potentieel passend worden gekwalificeerd.

#### **Artikel 4.4 Verklaring boventalligheid**

De aangekondigde boventalligheid wordt schriftelijk aan werknemer bevestigd alsmede de datum van ingang van de herplaatsingsperiode. Gedurende de herplaatsingsperiode wordt ingezet op begeleiding van werk naar werk.

#### **Artikel 4.5 Vrijstelling werkzaamheden**

De boventallig verklaarde werknemer verricht tijdens de herplaatsingsperiode zoveel mogelijk zijn/haar eigen functie. Vrijstelling van zijn/haar werkzaamheden voor mobiliteitsactiviteiten geschiedt op basis van afspraken met de leidinggevende. Zodra uit de interne matching blijkt, dat geen zicht is op een nieuwe functie, kan de medewerker gedeeltelijk vrijgesteld worden. Dit zal in beginsel zijn na verloop van twee maanden. Het uitgangspunt is dan dat de medewerker in dat geval voor 50% van de arbeidstijd wordt ingeroosterd, dan wel zoveel als mogelijk is op basis van de te verrichten

mobiliteitsactiviteiten. Op basis van maatwerkafspraken kan in onderling overleg tussen leidinggevende en medewerker afgeweken worden van dit uitgangspunt.

Tijdelijke werkzaamheden op een andere locatie of afdeling worden op vrijwillige basis uitgevoerd door de werknemer, zie ook artikel 4.10.

#### **Artikel 4.6 Belangstellingsregistratie**

Onder de werknemers die boventallig zijn verklaard, wordt een belangstellingsregistratie gehouden. De belangstellingsregistratie heeft tot doel met de betrokken werknemers in kaart te brengen welke functie(s) mogelijk beschikbaar zijn en welke functie(s) de werknemer ambieert. Aan het belangstellingsregistratiegesprek en de registratie ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De registratie dient louter een goede plaatsing van de werknemer en fungeert als hulpmiddel bij de plaatsingsprocedure. De inhoud dient zodanig te zijn, dat inzicht wordt verkregen in de mogelijkheden van de werknemer.

Bij de belangstellingsregistratie wordt nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee eventueel rekening dient te worden gehouden in de plaatsingsprocedure. Voorts inventariseert de werkgever eventuele niet schriftelijk vastgelegde rechten die aantoonbaar vòòr de reorganisatie tussen de werknemer en werkgever c.q. leidinggevende zijn overeengekomen.

De resultaten van deze belangstellingsregistratie en de inventarisatie van verworven rechten worden schriftelijk vastgelegd en vervolgens ondertekend door zowel werkgever als werknemer. De werknemer ontvangt hiervan een kopie. De gegevens uit de belangstellingsregistratie dienen samen met het formatieplaatsenplan als basis bij de plaatsingsgesprekken.

#### **Artikel 4.7 Plaatsingsprocedure**

Binnen de bedrijfsvestiging of bedrijfsonderdeel wordt per categorie uitwisselbare functies op basis van het afspiegelingsprincipe bepaald voor welke werknemers geen plek is in het nieuwe formatieplaatsenplan. Deze werknemers worden boventallig verklaard en zo mogelijk in een andere passende functie binnen Stichting Zorg 3.0 geplaatst. Indien een bedrijfsvestiging sluit worden alle werknemers boventallig verklaard.

Wanneer er meer boventallige kandidaten in aanmerking komen voor een passende functie wordt volgens het anciënniteitbeginsel geplaatst.

Bij het aanbieden van een passende functie aan de werknemer wordt bij voorkeur een gelijke (ongewijzigde) functie aangeboden. Als deze niet beschikbaar zijn, dan worden overige passende dan wel geschikte functies aangeboden, dan wel alle openstaande vacatures. Het aanbod zal afgestemd worden op de wensen en behoeften van de werknemer en is maatwerk.

Een boventallig verklaarde werknemer heeft binnen één uiterlijk twee weken na datum boventalligheid een gesprek bij het mobiliteitscentrum. Werknemer zal gezamenlijk met een medewerker van het mobiliteitsteam een persoonlijk mobiliteitsplan opstellen. In het persoonlijk mobiliteitsplan kan het volgende vastgelegd worden:

- De activiteiten die ontplooit worden om de herplaatsingskandidaat in aanmerking te laten komen voor een passende of geschikte functie binnen, dan wel buiten de organisatie;
- Welke her- of omscholingsactiviteiten er zullen worden ontplooit om de mobiliteit van de herplaatsingskandidaat te bevorderen;
- Het aantal uren dat de herplaatsingskandidaat eventueel in een tijdelijke functie (mogelijk op een andere bedrijfsvestiging) kan/gaat werken;
- Afspraken of evaluatiemomenten van het persoonlijk mobiliteitsplan, dan wel mogelijkheden en voorwaarden tot bijstelling van het persoonlijk mobiliteitsplan.

#### **Artikel 4.8 Volledige herplaatsing**

Een herplaatsing is volledig indien de werknemer wordt herplaatst in een functie met een gelijke dan wel hogere arbeidsduur dan in voorgaande functie.

De werknemer gaat op de aanvangsdatum van de passende, dan wel geschikte functie direct bij de functie behorende werkdagen en werktijden werken. Indien de privé- situatie daartoe aanleiding geeft zal werkgever werknemer in alle redelijkheid ruimte geven om privé de nieuwe werkdagen en werktijden te regelen.

#### **Artikel 4.9 Voorrang boventallig verklaarde werknemers bij vacatures**

1. Als tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan een vacature ontstaat in de oorspronkelijke functie dan wel in een passende functie, wordt deze eerst aangeboden aan de boventallig verklaarde werknemers op basis van anciënniteit.
2. Als de plaatsingsprocedure niet leidt tot het vervullen van de vacature vanwege het feit dat er geen boventallig verklaarde werknemers zijn waarvoor de functie passende is en het ook niet te voorzien is dat zich binnen drie maanden boventallig verklaarde werknemers aandienen waarvoor de functie passende zal zijn, zal de vacature worden opengesteld voor alle werknemers van Stichting Zorg 3.0 conform het vigerende werving- en selectiebeleid.

#### **Artikel 4.10 Vervangende werkzaamheden**

Indien werkgever een boventallige werknemer, voor wie geen passende functie voorhanden is, andere tijdelijke werkzaamheden aanbiedt op een andere locatie binnen de organisatie van werkgever, blijft werknemer in dat geval formeel verbonden aan de eigen locatie/bedrijfsvestiging. In overleg en met diens instemming kan de werknemer ook gedetacheerd worden naar een andere stichting binnen Stichting Zorg 3.0 of andere organisaties niet vallend onder Stichting Beweging 3.0. Gedurende deze periode behoudt de werknemer zijn rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Tevens behoudt de werknemer zijn recht op vrijstelling van werkzaamheden conform artikel 4.5 van onderhavig Sociaal Plan.

#### **Artikel 4.11 Schriftelijke bevestiging plaatsingsbesluit**

Zo spoedig mogelijk na het nemen van het plaatsingsbesluit, doch uiterlijk binnen twee weken voor de inwerkingtreding van de functiewijziging en/of standplaatswijziging, ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de wijziging onder vermelding van de volgende aspecten:

- Reden van functiewijziging;



- Motivering van de gelijkwaardigheid c.q. passendheid van de nieuwe werkzaamheden;
- Ingangsdatum;
- Salarisschaal;
- Bijzondere verworven rechten;
- Functiebeschrijving;
- Standplaats.

#### **Artikel 4.12 Begeleiding**

In geval van een functiewijziging zal de werkgever de werknemer in zijn functioneren begeleiden. De werknemer wordt een inwerkperiode en -programma aangeboden, dat gebruikelijk is voor het type functie. Gedurende het eerste jaar van de nieuwe functie wordt minimaal twee keer een voortgangsgesprek gehouden.

#### **Artikel 4.13 Scholing**

Indien voor het vervullen van de gewijzigde of de nieuwe functie om- of bijscholing noodzakelijk is, voorziet de werkgever hierin. Eventuele kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.

### **5. Gevolgen (her) plaatsingsprocedure**

#### **Artikel 5.1 Rechten na herplaatsing**

De werknemer die is herplaatst in een functie die lager is ingedeeld, behoudt conform artikel 6.17 het recht op plaatsing in vacant komende passende functies van het niveau van de oorspronkelijke functie. Het recht op plaatsing geldt slechts in het geval voor betreffende vacature geen boventallig verklaarde werknemers meer beschikbaar zijn. Een werknemer die als gevolg van plaatsing op een functie op een andere locatie extra reiskosten moet maken krijgt daarvoor een vergoeding conform artikel 6.20.

#### **Artikel 5.2 Mislukte herplaatsing**

Als na plaatsing in een nieuwe functie binnen drie maanden blijkt dat de betrokken werknemer niet geschikt is voor de functie zonder dat dit aan hem te wijten is, zal de werkgever, indien beschikbaar, een andere functie aanbieden, tenzij werkgever conform artikel 4.3 lid 4 van dit sociaal plan de termijn van drie maanden heeft verruimd. In dat geval wordt na de betreffende termijn beoordeeld of de betrokken werknemer al dan niet geschikt is voor de functie. Deze situatie wordt niet beschouwd als weigering van een functie. De plaatsingsprocedure is wederom geheel van toepassing voor de resterende periode van de herplaatsingsperiode. Een herhaalde plaatsing op grond van voormelde reden kan slechts eenmaal worden geëffectueerd.

#### **Artikel 5.3 Procedure weigering passende functie**

Indien de boventallig verklaarde werknemer weigert een passende functie te aanvaarden, dan heeft de werknemer de mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen (zie paragraaf 5.4). Indien een bezwaar van de werknemer met betrekking tot de passendheid beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer wordt voorafgaand aan een definitief besluit tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de gelegenheid gesteld binnen zeven werkdagen na aanzegging de passende functie alsnog te aanvaarden.

## Artikel 5.4 Mogelijkheid tot bezwaar

De werknemer die van mening is dat het Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, ten aanzien van hem wordt toegepast, treedt hierover in overleg met de werkgever uiterlijk op de 10e werkdag na de dag waarop hem de vermeende onjuiste wijze, of toepassing niet naar redelijkheid en billijkheid, bekend is geworden.

De uitkomst van het overleg wordt door werkgever schriftelijk vastgelegd. Indien dit overleg met de werkgever niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan de werknemer schriftelijk een bezwaar indienen bij de bezwarencommissie als omschreven in bijlage 1. Dit bezwaar moet worden ingediend door de werknemer uiterlijk op de 10e werkdag na ontvangst van de schriftelijke vastlegging van het gesprek, die aangetekend is verstuurd door werkgever.

## 6. Begeleiden van werk naar werk

### Artikel 6.1 Algemeen

De mobiliteitsbevorderende maatregelen bestaan uit:

- I. Organisatie van de begeleiding van werk naar werk*
- II. Activiteiten ter bevordering van mobiliteit*
- III. Arbeidsvoorwaarden ter bevordering van mobiliteit*

De mobiliteitsbevorderende maatregelen gelden gedurende het dienstverband zowel voor de boventallig verklaarde werknemer als ook voor de werknemer behorende tot de 'risicogroep'. Ten behoeve van de leesbaarheid van de tekst, lees daar waar de 'boventallig verklaarde werknemers' staat vermeld ook 'de werknemers behorende tot de 'risicogroep'".

De niet boventallige werknemer (niet zijnde de werknemers behorend tot de risicogroep) komt in aanmerking voor artikel 6.14 Plaatsmakerregeling.

### I. Organisatie van de begeleiding van werk naar werk

#### Artikel 6.2 Mobiliteitscentrum<sup>1</sup>

Het mobiliteitscentrum staat de boventallig verklaarde werknemers tijdens het herplaatsingstraject bij en ondersteunt bij omscholing, sollicitatie, training en opleiding etc. Het mobiliteitscentrum kan behulpzaam zijn in de praktische begeleiding, zoals ondersteuning bij het schrijven van sollicitatiebrieven en andere hulpvragen (verzekeringen, pensioen e.d.), advisering over loopbaanmogelijkheden. Zo nodig wordt door de werkgever externe expertise ingeschakeld. De hieraan verbonden kosten komen ten laste van de werkgever, mits de externe expertise wordt uitgevoerd door een loopbaanadviesbureau dat is aangewezen door de werkgever.

#### Artikel 6.3 Informatie en evaluatie

De werkgever houdt voor elke reorganisatie een staat bij van de activiteiten en de financiële verslaglegging van het mobiliteitscentrum. Voorts informeert de werkgever de ondernemingsraad periodiek over de voortgang van de plaatsingen.

---

<sup>1</sup> Werknemers behorend tot de 'risicogroep' kunnen ten aanzien van de in dit artikel benoemde faciliteiten terecht bij de Academie.



## II. Activiteiten ter bevordering van mobiliteit

### Artikel 6.4 Begeleidingstraject<sup>2</sup>

1. Met werknemer wordt een belangstellingsgesprek (zie artikel 4.6) gevoerd en indien er geen directe plaatsingsmogelijkheden zijn, dan volgt een intakegesprek en zal een persoonlijk mobiliteitsplan worden opgesteld.
2. Een medewerker van het mobiliteitscentrum voert met de boventallig verklaarde werknemer een intakegesprek.
3. Het intakegesprek wordt gevoerd aan de hand van het belangstellingregistratieformulier.
4. De boventallig verklaarde werknemer maakt onder begeleiding van het mobiliteitscentrum een persoonlijk mobiliteitsplan. In het persoonlijk mobiliteitsplan worden ten minste de te bereiken doelen, de in te zetten activiteiten, een tijdspad met begeleidingsmomenten en een einddatum beschreven.
5. De werkgever draagt zorg voor een adequate schriftelijke weergave van de besluitvorming gedurende het begeleidingstraject.

### Artikel 6.5 Bijzondere doelgroepen

Werknemers die op de datum van boventalligheid reeds de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, dan wel moeilijk plaatsbaar zijn vanwege fysieke klachten, zal werkgever in samenwerking met een externe begeleidingsbureau extra en intensief begeleiden in de zoektocht naar een nieuwe werkkring door middel van een daarvoor specifiek ingericht begeleidingstraject. Voornoemd traject zal, indien wenselijk, ook worden voortgezet na beëindiging van het dienstverband.

## III. Arbeidsvoorwaarden ter bevordering van mobiliteit

### Artikel 6.6 Aflossing leningen

In geval bij einde dienstverband er nog lopende leningen zijn, kan de werkgever in overleg met de boventallige verklaarde werknemer een redelijke aflossingsregeling treffen.

### Artikel 6.7 Mobiliteitspremie vertrek met wederzijds goedvinden

1. Indien binnen 90 dagen na het besluit tot boventalligverklaring tussen werkgever en werknemer overeenstemming wordt bereikt over het treffen van een beëindigingsregeling door middel van ontvangst van de door werknemer ondertekende vaststellingsovereenkomst ontvangt de boventallig verklaarde werknemer, ter discretionaire bevoegdheid van werkgever, een mobiliteitspremie ter hoogte van:
  - 4 bruto maandsalarissen bij een dienstverband van 0 tot 5 jaren;
  - 5 bruto maandsalarissen bij een dienstverband van 5 jaren tot 10 jaren;

---

<sup>2</sup> Werknemers behorend tot de 'risicogroep' kunnen ten aanzien van de in dit artikel benoemde faciliteiten terecht bij de Academie.

- 6 bruto maandsalarissen bij een dienstverband van 10 jaren of meer.
- 2. Indien tussen 91 dagen en 120 dagen na het besluit tot boventalligverklaring overeenstemming wordt bereikt over het treffen van een beëindigingsregeling door middel van ontvangst van de door werknemer ondertekende vaststellingsovereenkomst bedraagt de mobiliteitspremie 75% van de in het vorige lid genoemde bedragen. Indien dit het geval is tussen 121 dagen en 180 dagen na het besluit tot boventalligverklaring geldt een percentage van 50% en tussen 181 dagen en 240 dagen geldt een percentage van 25%.
- 3. De boventallig verklaarde werknemer kan geen beroep meer doen op onderhavig artikel indien het UWV WERKbedrijf toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst.
- 4. De boventallig verklaarde werknemer die in deeltijd werkt, ontvangt een mobiliteitspremie naar rato van het aanstellingspercentage.
- 5. Bij aanvaarding van de mobiliteitspremie vrijwillig vertrek kan geen beroep worden gedaan op de overige afspraken van het Sociaal Plan noch op de wachtgeldregeling, zoals geldt op grond van de van toepassing zijnde Cao.

### **Artikel 6.8 Opleiding, vorming en training**

De boventallig verklaarde werknemer wordt in de gelegenheid gesteld opleidingen en cursussen te volgen, indien dit bijdraagt aan het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. Voorgaande moet blijken uit een verklaring van het mobiliteitscentrum dan wel de Academie, waarna de kosten van een dergelijk traject volledig door de werkgever zullen worden vergoed.

### **Artikel 6.9 Opzegtermijn**

De werkgever gaat akkoord met een kortere dan de voor hem geldende opzegtermijn, indien de boventallig verklaarde werknemer daarom verzoekt. In onderling overleg wordt vastgesteld wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt.

### **Artikel 6.10 Jubileumgratificatie**

De boventallig verklaarde werknemer die zelf ontslag neemt en binnen twaalf (12) maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, ontvangt deze uitkering bij zijn vertrek. Deze uitkering wordt niet uitbetaald indien de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en de dienstjaren bij de vorige werkgever(s) daarin volledig worden meegenomen.

### **Artikel 6.11 Referenties**

De werkgever verstrekt desgevraagd referenties over het functioneren van de boventallig verklaarde werknemer. Op verzoek ontvangt de boventallig verklaarde werknemer een getuigschrift van de werkgever.

### **Artikel 6.12 Sollicitatiebezoek**

1. De boventallig verklaarde werknemer ontvangt binnen redelijke grenzen en na toestemming van de werkgever betaald verlof voor sollicitatiebezoeken en eventuele psychologische en medische onderzoeken. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer zo nodig de uitnodiging voor het gesprek te overhandigen.
2. Reiskosten voor sollicitatiebezoeken worden op basis van openbaar vervoer 2e klasse door werkgever vergoed, indien hierin niet door de potentieel nieuwe werkgever wordt voorzien.

### Artikel 6.13 Tijdelijke andere werkzaamheden of detachering

1. De boventallig verklaarde werknemer kan op vrijwillige basis in een andere sector of op een andere locatie binnen de eigen stichting tijdelijke werkzaamheden verrichten. De werknemer behoudt gedurende deze tijdelijke werkzaamheden zijn status als boventallig verklaarde werknemer. In onderling overleg tussen de werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt over vrijgestelde tijd voor activiteiten gericht op het vinden van een andere baan. De kosten die hiermee verband houden komen voor rekening van de werkgever.
2. Werkgever en boventallig verklaarde werknemer kunnen met wederzijdse instemming een detachering bij een andere werkgever overeenkomen. Deze detachering wordt vastgelegd in een detacheringovereenkomst. De bestaande arbeidsovereenkomst blijft volledig van kracht. De kosten, die direct verband houden met de detachering, komen voor rekening van de werkgever.

### Artikel 6.14 Plaatsmakerregeling

1. De niet-boventallig verklaarde werknemer die het dienstverband beëindigt, dan wel zijn arbeidsduur substantieel verminderd, ontvangt een bedrag ter grootte van het bepaalde in artikel 6.7 lid 1 Mobiliteitspremie vrijwillig vertrek, indien zijn vertrek, naar het oordeel van werkgever, plaats maakt voor een boventallig verklaarde werknemer of boventalligheid wordt voorkomen.
2. Voorwaarde is dat de niet-boventallig verklaarde werknemer op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is en de werknemer niet al is meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst om redenen gelegen buiten de reorganisatie of inkrimping moet eindigen.
3. De niet- boventallig verklaarde werknemer die in deeltijd werkt, ontvangt een mobiliteitspremie naar rato van het aanstellingspercentage.

### Artikel 6.15 Terugbetalingsverplichting

Bij beëindiging van het dienstverband van de boventallig verklaarde werknemer wordt de terugbetalingsverplichting op grond van terug te betalen studiekosten, verhuizing en het fietsenplan door de werkgever vervallen verklaard.

### Artikel 6.16 Voorstellen door de werknemer of werkgever

Zowel individuele boventallig verklaarde werknemers als de werkgever kunnen met voorstellen komen die geen grondslag vinden in onderhavig Sociaal Plan maar die wel leiden tot verbetering van het toekomstperspectief van de boventallig verklaarde werknemer. Acceptatie van dergelijke voorstellen kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met finale kwijting. De boventallig verklaarde werknemer die van deze mogelijkheid gebruik maakt, kan verder geen aanspraak maken op rechten voortvloeiend uit onderhavig Sociaal Plan.

## IV Salarisgarantieregeling, toelagen en verworven rechten

### Artikel 6.17 Salarisgarantieregeling

1. De werknemer die als gevolg van de reorganisatie een (tijdelijke) functie binnen Stichting Zorg 3.0 aanvaardt, waaraan een lager salarisoniveau is verbonden dan aan dezelfde functie, behoudt zijn salaris, inclusief zijn doorloop in de schaal tot aan het maximum van de dezelfde functieschaal. Het salaris wordt ook

- aangepast aan de loonontwikkelingen van de CAO die op de betrokken werknemer van toepassing is.
2. De salarisgarantie is gebaseerd op de arbeidsduur in de maand voorafgaand aan de functieverandering. Als de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever op enig tijdstip na de functieverandering een lagere arbeidsduur omvat dan het in de vorige volzin bedoelde dienstverband, wordt de aanspraak naar rato van de arbeidsduur berekend.
  3. De in lid 1 bedoelde aanspraak komt te vervallen als de werkgever aan de werknemer een passende functie aanbiedt waarvan het salarisniveau gelijk is aan dat van de voorheen uitgeoefende functie waaraan de garantieaanspraak wordt ontleend.

#### **Artikel 6.18 Garantietoelage (o.a. ORT)**

1. Voor de werknemer voor wie als gevolg van een reorganisatie de toelage wegens het werken op inconvenient uren, bereikbaarheidsdienst of beschikbaarheidsdienst wordt beëindigd of verminderd, heeft recht op een tegemoetkoming zoals hierna toegelicht (Dit laat onverlet de verkregen rechten krachtens het Nederlands Burgerlijk Wetboek).
2. Voorwaarden voor deze tegemoetkoming is dat het verschil tussen het oude en nieuwe salaris incl. toelage(n) minimaal 2% is.
3. De vermindering van het inkomen zoals opgenomen onder artikel 6.2, lid 1 in de vorm van een tegemoetkoming wordt als volgt gecompenseerd:
  - 75% van deze toelage(n) gedurende het eerste jaar;
  - 50% van deze toelage(n) gedurende het tweede jaar;
  - 25% van deze toelage(n) gedurende het derde jaar.
4. De vermindering van inkomen voor de werknemer die minder dan 3 jaren onafgebroken onregelmatigheidsdiensten heeft verricht wordt gecompenseerd door middel van een tegemoetkoming conform artikel 6.18 lid 1. Als maximum geldt de periode gedurende welke de werknemer de toelage(n) voor het verrichten van onregelmatigheidsdiensten heeft ontvangen.
5. De hoogte van de aanspraak op de toelage als bedoeld in artikel 6.2, lid 1 bedraagt het gemiddelde bedrag van de compensatie, waarop de werknemer in de periode van twaalf kalendermaanden voorafgaande aan de functiewijziging recht had. Perioden waarin ouderschapsverlof dan wel onbetaald verlof is genoten, worden buiten beschouwing gelaten.
6. De toelage komt te vervallen in het geval de werknemer een functie aanvaardt, waarvan de som van het salaris en toelagen hoger is dan de som van het salaris en toelagen in de oorspronkelijke functie bij de oude werkgever.
7. In onderling overleg kan besloten worden de overeengekomen toelage(n) te kapitaliseren en via een afkoopsom ineens uit te betalen.

#### **Artikel 6.19 Verworven rechten**

1. De boventallig verklaarde werknemer, die op het moment van wijziging van het dienstverband individueel verworven rechten heeft boven de CAO, behoudt deze rechten.
2. De werkgever inventariseert de individueel verworven rechten tijdens het belangstellingsgesprek en legt deze schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst vast.

## Artikel 6.20 Standplaatswijziging

Een werknemer die als gevolg van plaatsing op een functie op een andere locatie extra reiskosten moet maken, ontvangt een vergoeding van deze extra reiskosten op basis van openbaar vervoer voor de duur van maximaal twaalf (12) maanden, gerekend vanaf de ingangsdatum van de standplaatswijziging.

## 7. Einde herplaatsingstermijn

### Artikel 7.1 Beëindiging met wederzijds goedvinden

Partijen kunnen met wederzijds goedvinden in voorkomende gevallen ook onderling afspraken maken over het einde van de arbeidsovereenkomst. In dat geval worden de gemaakte afspraken vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. De toestemming van het UWV is dan niet meer noodzakelijk. Indien de boventallig verklaarde werknemer na het aangaan van de vaststellingsovereenkomst en voor het einde van de arbeidsovereenkomst een aanbod krijgt om te worden herplaatst in een passende functie, heeft hij de keuze om deze passende functie te accepteren of om de gemaakte afspraken in de vaststellingsovereenkomst te handhaven.

### Artikel 7.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst

In beginsel richt de herplaatsingsperiode zich in de eerste twee maanden op interne herplaatsingsmogelijkheden door middel van "interne matching". In individuele gevallen kan de interne herplaatsingsperiode worden verruimd, zonder dat de totale herplaatsingsperiode van minimaal negen maanden wordt gewijzigd. Indien na twee maanden geen zicht is op een interne herplaatsing, zal de mobiliteitsbegeleiding zich vanaf dat moment eveneens richten op herplaatsing buiten de organisatie. Uiterlijk na zes (6) maanden na aanvang van de herplaatsingsperiode wordt beoordeeld of betrokken werknemer al dan niet intern kan worden herplaatst. Indien dit niet het geval is, zal de mobiliteitsbegeleiding zich vanaf dit moment specifiek richten op herplaatsing buiten de organisatie. Uiteraard blijft interne herplaatsing ook mogelijk indien zich nog mogelijkheden voordoen.

Zoals gezegd heeft Stichting Zorg 3.0 een inspanningsverplichting om medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Garanties hierover kunnen niet worden gegeven. Wel transparantie. Stichting Zorg 3.0 zal investeren in begeleiding, training en faciliteiten voor (pre) boventallige medewerkers.

Per ingezette reorganisatie zullen partijen na zes maanden bijeenkomen en zal Stichting Zorg 3.0 inzichtelijk maken:

1. Hoeveel medewerkers boventallig zijn geworden onder betreffende reorganisatie, uitgesplitst naar de verschillende functiegroepen;
2. Hoeveel medewerkers er intern, dan wel extern zijn herplaatst;
3. Hoeveel vaststellingsovereenkomsten er zijn gesloten;
4. Hoeveel begeleidingstrajecten er zijn gestart en hoeveel medewerkers er nog in die begeleidingstrajecten zitten;
5. Wat de verwachting is qua herplaatsing met betrekking tot de medewerkers die op het toetsmoment nog boventallig zijn;
6. Hoe de financiële situatie van Stichting Zorg 3.0 zich ontwikkeld (heeft) en wat de verwachtingen zijn voor het komende jaar.

Aan de hand van bovengenoemde aspecten zal Stichting Zorg 3.0 onderbouwen dat zij redelijkerwijs al het mogelijk heeft gedaan om medewerkers te begeleiden van werk naar werk. Daarnaast dient Stichting Zorg 3.0 te onderbouwen dat er sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak om tot gedwongen ontslag over te gaan voor de medewerkers die ten tijde van het toetsmoment nog boventallig zijn. Het criterium voor het vaststellen van de bedrijfseconomische noodzaak is gekoppeld aan de eisen die door de bank worden gesteld aan Stichting Zorg 3.0 en luidt thans als volgt.

- Ten tijde van het toetsmoment moet voor het lopende boekjaar tenminste sprake zijn van een vooruitzicht op een rendement, door middel van een onderbouwde prognose, van 1% van de omzet. Indien de bank op enig moment haar normen bijstelt, zullen de normen voor het vaststellen van de bedrijfseconomische noodzaak in gelijke zin worden bijgesteld.

Als partijen de bedrijfseconomische noodzaak voor gedwongen ontslag hebben vastgesteld, kan Stichting Zorg 3.0 overgaan tot het aanvragen van ontslagtoestemming voor de voorgestelde groep medewerkers.

Indien de bedrijfseconomische noodzaak wordt vastgesteld, wordt vanaf dit moment een ontslagprocedure in gang gezet bij het UWV. Dit moment is zodanig gekozen dat acht (8) maanden na de peildatum, te weten de formele datum van boventalligheid, een beschikking verkregen is van het UWV WERKbedrijf.

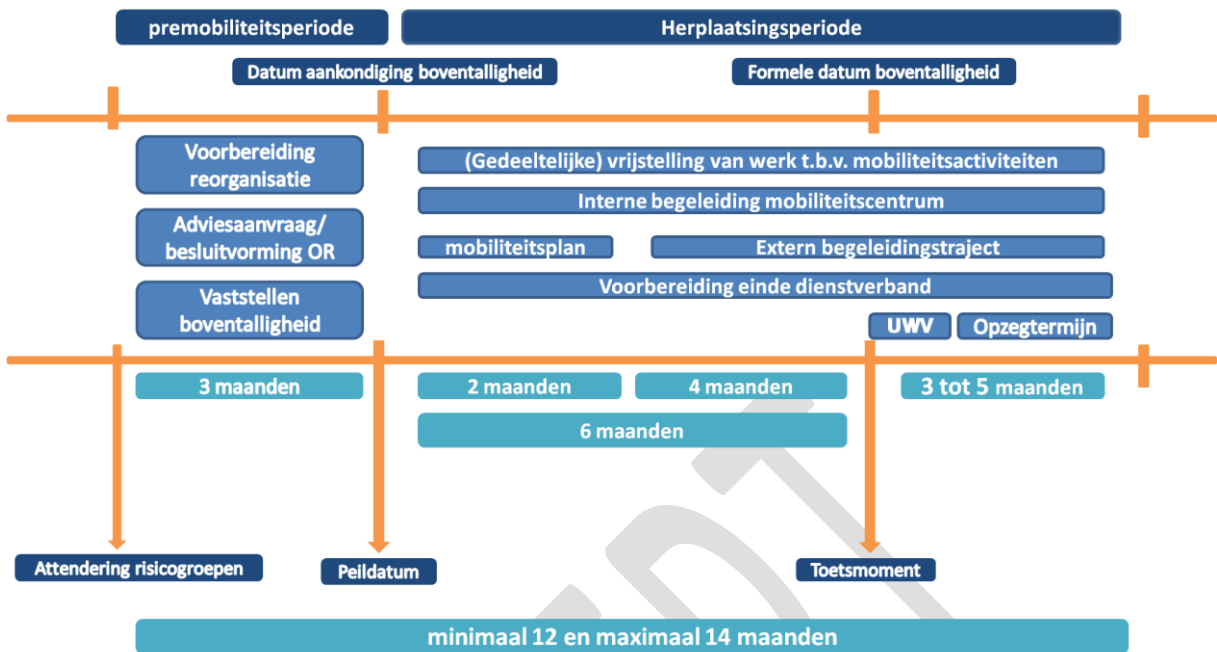
Gedurende de opzegtermijn zal de begeleiding van werk naar werk buiten de organisatie van de werkgever voortgezet worden door het mobiliteitscentrum of de door de werkgever ingeschakelde externe expertise als genoemd in artikel 6.2. Hieruit volgt dat de arbeidsovereenkomst bij Stichting Zorg 3.0 afhankelijk van de wettelijke opzegtermijn<sup>3</sup> na boventalligheidverklaring wordt beëindigd, waarbij conform de wettelijke bepalingen één maand in aftrek wordt gebracht vanwege het doorlopen van de UWV procedure. Indien na beëindiging van de arbeidsovereenkomst de boventallig verklaarde werknemer nog geen nieuwe baan heeft gevonden, zal de begeleiding van werk naar werk buiten de organisatie van de werkgever in principe worden voortgezet tot de werknemer een andere functie heeft verkregen. Deze begeleiding wordt uitgevoerd door het mobiliteitscentrum of de door de werkgever ingeschakelde externe expertise als genoemd in artikel 6.2.

Onderstaand volgt een schema waarin het proces van boventalligheid en herplaatsing inzichtelijk is gemaakt.

---

<sup>3</sup> De opzegtermijn wordt bepaald door de arbeidsovereenkomst. Indien geen opzegtermijn staat vermeld, geldt de wettelijke opzegtermijn. De werkgever moet zich houden aan de volgende termijnen: Arbeidsduur korter dan 5 jaar> opzegtermijn 1 maand; arbeidsduur tussen de 5 en 10 jaar -> opzegtermijn 2 maanden; arbeidsduur tussen de 10 en 15 jaar> opzegtermijn 3 maanden; arbeidsduur 15 jaar of langer> opzegtermijn 4 maanden (bron [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)).





### Artikel 7.3 Afwikkeling van de arbeidsovereenkomst

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in dit Sociaal Plan geldt de gebruikelijke afwikkeling bij Werkgever. De volgende punten worden expliciet onder de aandacht van de werknemers gebracht:

Uiterlijk binnen één kalendermaand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst ontvangt de werknemer een betaling en gespecificeerde eindafrekening, waarbij de volgende uitgangspunten gelden:

- De naar rato opgebouwde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, alsmede de resterende niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald;
- Voor zover de werknemer per de datum van het einde arbeidsovereenkomst een negatief saldo aan vakantiedagen heeft, zal dit negatieve saldo in beginsel door werkgever worden ingehouden op de eindafrekening van de arbeidsovereenkomst;
- Op aanvraag van de werknemer verstrekt de werkgever een positief getuigschrift en/of referenties.

## 8. Slotbepalingen

### Artikel 8.1 Informatieverstrekking door werkgever

Werkgever maakt de tekst van het Sociaal Plan op intranet toegankelijk voor al haar werknemers.

### Artikel 8.2 Informatieverstrekking door werknemer

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan, verplicht zich aan de werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het bewust geven van onjuist en/of onvolledige inlichtingen en het oneigenlijke gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft

uitsluiting van verdere toepassing van het Sociaal Plan tot gevolg en het inmiddels betaalbaar gestelde wordt teruggevorderd.

### **Artikel 8.3 Fiscale afwikkeling**

Werkgever zal in voorkomende gevallen de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet en het in het Sociaal Plan als zodanig is afgesproken. Werkgever zal vergoedingen op een nadere door de werknemer aan te geven wijze betaalbaar stellen, voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet en deze wijze van betaalbaar stellen niet leidt tot extra kosten aan de zijde van werkgever.

### **Artikel 8.4 Hardheidsclausule**

1. In die gevallen, waarin dit Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele werknemer, zal de werkgever in gunstige zin van dit Sociaal Plan afwijken. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal werkgever als goed werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.
2. Als tussen werkgever en werknemer verschil van mening bestaat over toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan de bezwarencommissie.
3. Het bepaalde in lid 1 laat onverlet de mogelijkheid het geschil voor te leggen aan de burgerlijke rechter. Indien het geschil wordt voorgelegd aan de rechter vervalt het bepaalde in lid 2.

### **Artikel 8.5 Overige bepalingen**

- a) De interpretatie van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan partijen verbonden aan dit Sociaal Plan.
- b) De werkgever zal desgevraagd een exemplaar van het Sociaal Plan ter beschikking stellen aan de werknemers.
- c) Het Sociaal Plan beoogt een serie aanvullende maatregelen te bieden, naast de van toepassing zijnde Cao.
- d) Betreffende de toepassing van dit Sociaal Plan kan de werknemer bezwaar indienen bij de Bezwarencommissie (zie bijlage 1).



De werkgever:

Stichting Zorg 3.0, handelend onder de naam Beweging 3.0, en statutair gevestigd te Amersfoort,

Drs. M. Lenselink  
voorzitter Raad van Bestuur

Werknemersorganisaties:

- ABVAKABO/FNV, gevestigd te Zoetermeer
- NU '91, gevestigd te Utrecht
- CNV Publieke Zaak Zorg, gevestigd te 'Eindhoven
- FBZ, gevestigd te Utrecht

anderzijds,

Namens Werknemersorganisaties:

Namens Werkgever:  
Stichting Zorg 3.0,

Namens ABVAKABO/FNV:

Drs M. Lenselink  
voorzitter Raad van Bestuur

Namens NU' 91:

Namens CNV Publieke Zaak:

Namens FBZ:

## **Bijlage 1: Bezwarencommissie**

### **1. Instelling**

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

### **2. Taak**

De taak van de commissie is uitsluitend het, op verzoek van werkgever dan wel individuele werknemer, adviseren en in behandeling nemen van bezwaarschriften 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.

### **3. Samenstelling**

De commissie bestaat uit drie externe leden. Eén lid wordt benoemd door de werkgever, één lid wordt benoemd door de werknemersorganisatie in overleg met de ondernemingsraad. De externe, onafhankelijke voorzitter wordt benoemd door de hierboven genoemde commissieleden gezamenlijk. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de werkgever.

### **4. Behandeling bezwaar**

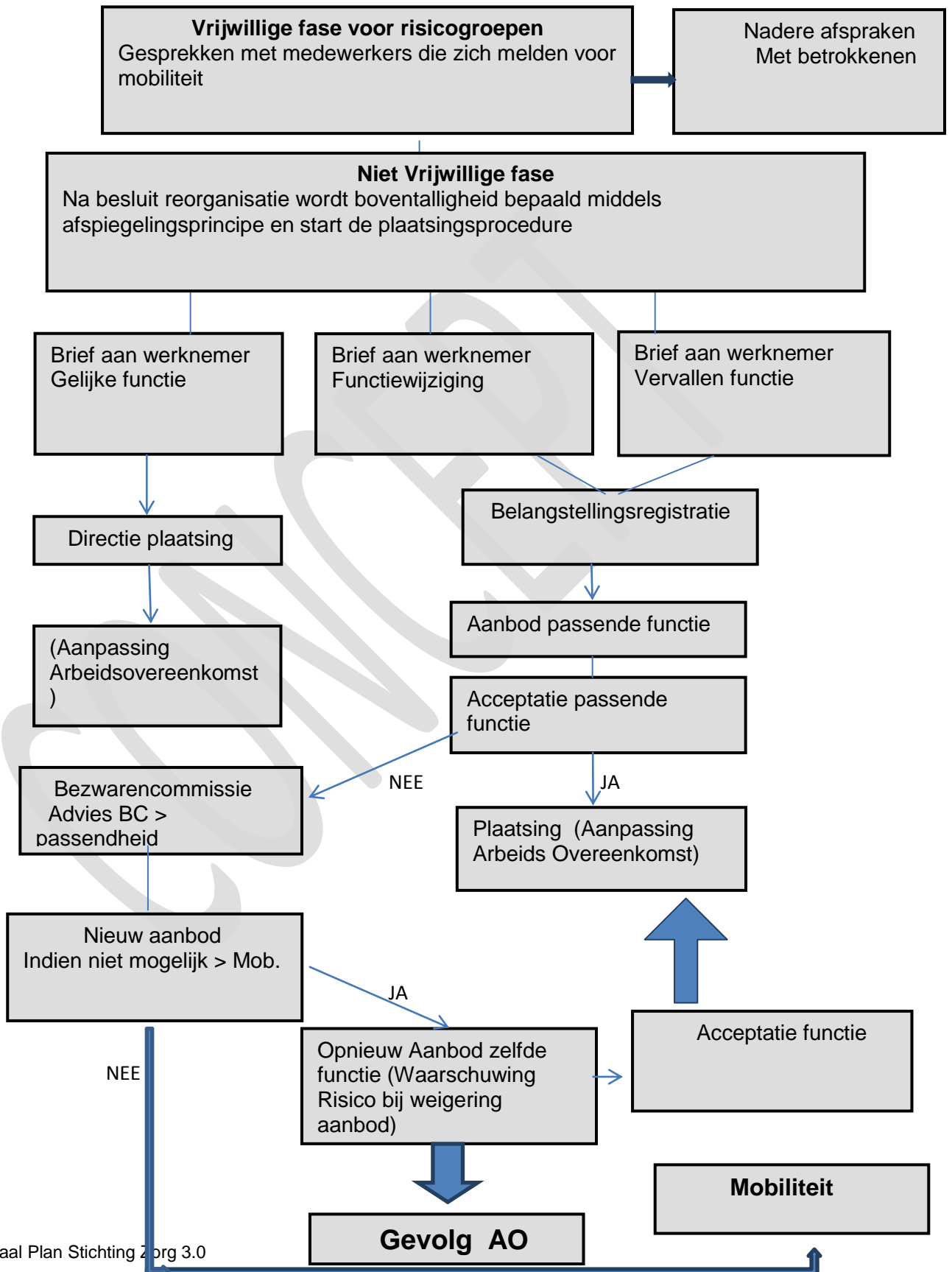
In geval van bezwaren met betrekking tot de individuele toepassing van dit Sociaal Plan dient de werknemer zich schriftelijk te wenden tot de bezwarencommissie. Als sprake is van een ingediend bezwaar van een werknemer zal de werkgever advies vragen aan de bezwarencommissie.

### **5. Werkwijze commissie**

- a. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen vier (4) weken na indiening van het bezwaarschrift.
- b. Tijdens de behandeling worden de betrokken werknemer en de werkgever gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbende de betrokken werknemer en de werkgever.
- c. De beraadslagingen van de commissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
- d. Werkgever en de betrokken werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking te verlenen aan de commissie.
- e. De commissie is bevoegd tot:
  - het horen van de betrokken werknemer en de leidinggevende(n);
  - het horen van interne of externe deskundigen. De daaraan eventueel verbonden kosten worden vergoed door de werkgever, mits daarmee van tevoren is ingestemd.
- f. De commissie wordt daarnaast in elk geval door de werkgever om advies gevraagd wanneer werknemer en werkgever in het kader van de uitvoering van dit Sociaal Plan het oneens zijn over de volgende voorgenomen maatregelen:
  - Een werknemer op non actief te stellen;
  - Een werknemer te ontslaan;

- Een beroep op de hardheidsclausule door een werknemer niet te honoreren.
  - g. De commissie doet een uitspraak over het al dan niet ontvankelijk zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen vier (4) weken na de beraadslagingen, met redenen omkleed, bij aangetekend schrijven aan de betrokken werknemer en werkgever meegedeeld.
7. De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te nemen. Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Als de werkgever dan wel de werknemer afwijkt van het advies doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer dan wel de werkgever.
8. Als werknemer zijn bezwaar al bij de burgerlijk rechter heeft aangemeld, heeft hij géén toegang tot de commissie.
9. Als tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, staakt de commissie de verdere behandeling.
10. De leden van de bezwarencommissie zijn verplicht tot geheimhouding.

## Bijlage 2: Stroomschema Plaatsingsprocedure



CONCEPT

CONCEPT