

***CONCEPT d.d.***  
***10 juli 2020***

SOCIAAL PLAN



## INLEIDING

1. UITGANGSPUNTEN
2. ALGEMENE BEPALINGEN
3. MOBILITEITSBELEID
4. PLAN EN BESLUITVORMING
5. VASTSTELLEN FORMATIEPLAATSENPLAN
6. DATA VOOR VASTSTELLING EN KENNISGEVING BOVENTALLIGHEID
7. REGELS VOOR PROCEDURES BIJ HERPLAATSING
8. WIJZIGING IN ARBEIDSVOORWAARDEN
9. MOBILITEIT BEVORDERENDE MAATREGELEN
10. REGELING BIJ BEEINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND
11. SLOTBEPALINGEN
12. BEGRIPSBEPALINGEN EN DEFINITIES

## **INLEIDING**

HWW is de afgelopen jaren in financieel zwaar weer gekomen. Dit noopt de organisatie in te grijpen. In de afgelopen periode is door de raad van bestuur een herstelplan opgesteld dat toeziet op het financieel duurzaam krijgen van de organisatie. Onderdeel van dat herstelplan is een adviesaanvraag welke een snelle afbouw van de ondersteunende diensten en functies beoogt. Hiertoe is op 8 juni 2020 een voorgenomen besluit genomen. De adviesaanvraag is vervolgens op 10 juni dezes aan de Ondernemingsraad ter advisering voorgelegd.

Het onderhavige sociaal plan regelt de gevolgen voor werknemers die worden getroffen door de adviesaanvraag waarnaar hierboven is verwezen. De afdelingen ICT en vastgoed worden geïnccludeerd. Het sociaal plan heeft derhalve een beperkte reikwijdte.

## 1. UITGANGSPUNTEN

- 1.1 Het uitgangspunt van dit plan is de begeleiding van werknemers van werk naar (ander) werk. HWW Zorg en de werknemer hebben een inspanningsverplichting om in redelijkheid en in billijkheid vorm te geven aan de uitgangspunten zoals genoemd in dit Sociaal Plan. Daarbij is een belangrijke voorwaarde dat bij de toepassing van dit Sociaal Plan geldt dat de dienstverlening door de organisatie te allen tijde gecontinueerd kan worden.

Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers in een kwetsbare situatie (bijvoorbeeld in een re-integratietraject).

## 2. ALGEMENE BEPALINGEN

### Looptijd

- 2.1 Dit Sociaal plan is aangegaan voor de periode van 1 juli 2020 tot en met 1 februari 2021.

### Werkingssfeer

- 2.2 Het Sociaal Plan heeft als doel een vangnet te zijn voor die werknemers, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die worden getroffen door het voorgenomen besluit van de Raad van bestuur d.d. 8 juni 2020. Indien de boventalligheid van een werknemer voortkomt uit het definitief geworden besluit van het voorgenomen besluit van 8 juni 2020 dan is dit sociaal plan op deze boventallige werknemer van toepassing.

- 2.3 Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- a. Leden van de Raad van Bestuur.
- b. Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een reden anders dan gelegen in de reorganisatie of organisatiewijziging zoals genoemd onder 2.2.
- c. Werknemers met wie reeds een individuele overeenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen voordat dit Sociaal Plan in werking treedt.
- d. Uitzendkrachten of anderszins ingeleend personeel.
- e. Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
- f. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

- g. Degene die incidenteel gedurende schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen.
- h. Degene die uitsluitend werkzaam is ter vervulling van een stage.

#### Tussentijdse wijzigingen

- 2.4 HWW Zorg en de werknemersorganisaties kunnen in onderling overleg dit Sociaal Plan tussentijds wijzigen indien zich naar het oordeel van één van beide partijen een belangrijke onvoorziene (externe beleids-)wijziging voordoet dan wel de wet- en regelgeving wordt aangepast dan wel wanneer vertraging optreedt als gevolg van een negatief dan wel het uitblijven van advies van de Ondernemingsraad van HWW Zorg met betrekking tot het voorgenomen besluit d.d. 8 juni 2020. Partijen zullen met elkaar in overleg treden indien er zich naar hun oordeel een wijziging, zoals hiervoor beschreven, voordoet. Het staat zowel HWW Zorg als de werknemersorganisaties vrij om de andere partij uit te nodigen voor een gesprek indien daartoe aanleiding bestaat.

#### Medezeggenschap

- 2.5 De organisatiewijziging en/of reorganisatie zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, die tot gevolg heeft dat meerdere werknemers boventallig worden is door HWW Zorg reeds ter advies voorgelegd aan de Ondernemingsraad. Het Sociaal Plan treedt in werking zodra het voorgenomen reorganisatiebesluit van 8 juni 2020 definitief is geworden.

#### Interpretatie

- 2.6 Interpretatie van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan partijen betrokken bij dit plan, te weten HWW Zorg en de vakorganisaties.
- 2.7 Indien een werknemer een aanspraak heeft uit hoofde van een Sociaal Plan dat vóór de ingangsdatum van dit Sociaal Plan is afgesloten, prevaleert die aanspraak.

#### Bezwarencommissie

- 2.8 De taak van de Bezwarencommissie is te adviseren aan HWW Zorg en de werknemer over de toepassing van de in het Sociaal Plan neergelegde bepalingen en te toetsen in individuele situaties of de uitvoering van een reorganisatie/organisatiewijziging volgens het Sociaal Plan verloopt in het geval een werknemer bezwaar maakt.
- 2.9 De Bezwarencommissie bestaat uit drie niet tot de organisatie behorende leden. Eén te benoemen door HWW Zorg, één door de werknemersorganisaties na overleg met de Ondernemingsraad en één onafhankelijk voorzitter, gekozen door beide leden. In het geval de werknemersorganisaties schriftelijk kenbaar hebben gemaakt geen gebruik te maken van bovengenoemd recht, zal de Ondernemingsraad het lid benoemen.
- 2.10 HWW Zorg is in ieder geval verplicht de Bezwarencommissie advies te vragen wanneer zij van de werknemer tijdig een bezwaar heeft ontvangen dat betrekking heeft op:

- a. de herplaatsing en/of functiewijziging van de werknemer;
  - b. de verplichting tot om- of bijscholing in verband met een functiewijziging en/of herplaatsing.
- 2.11 Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer zijn belangen bij de Bezwarencommissie persoonlijk te bepleiten, stelt de Bezwarencommissie de werknemer in de gelegenheid zich op eigen kosten door een derde te laten bijstaan.
- 2.12 De Bezwarencommissie is bevoegd tot:
- a. Het horen van de betrokken werknemer en de directe leidinggevende(n);
  - b. Het horen van interne of externe deskundigen. De daaraan eventueel verbonden kosten worden vergoed door de HWW Zorg, indien deze daarmee tevoren schriftelijk heeft ingestemd.
- 2.13 De Bezwarencommissie brengt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk vier weken nadat haar een geschil is voorgelegd schriftelijk advies uit aan zowel HWW Zorg als de betrokken werknemer.
- 2.14 De Raad van Bestuur van HWW Zorg kan slechts op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van het door de Bezwarencommissie gegeven advies. Indien de Raad van Bestuur van HWW Zorg van dit advies afwijkt, doet hij hierover gemotiveerd schriftelijk mededeling aan zowel de Bezwarencommissie als aan de betrokken werknemer.
- 2.15 Voor de leden van de Bezwarencommissie geldt ten aanzien van de aan de Bezwarencommissie verstrekte gegevens een geheimhoudingsplicht.
- 2.16 De Bezwarencommissie stelt een reglement op waarin tenminste staat aangegeven welke werkwijze de Bezwarencommissie hanteert en op welke wijze de besluitvorming plaatsvindt. De Bezwarencommissie stelt HWW Zorg en de Ondernemingsraad in staat van de inhoud van het reglement kennis te nemen.
- 2.17 De behandeling door de Bezwarencommissie van bezwaren leidt er niet toe dat de in dit Sociaal Plan genoemde termijnen worden verlengd dan wel dat herplaatsingsactiviteiten worden opgeschort.

#### Hardheidsclausule

- 2.18 Wanneer de toepassing van dit Sociaal Plan bij een individuele werknemer zou leiden tot een onbillijke situatie, kan HWW Zorg op verzoek van de werknemer van dit Sociaal Plan afwijken.
- 2.19 Indien tussen HWW Zorg en de werknemer een verschil van mening is over de toepassing van de hardheidsclausule, wordt dit verschil van inzicht ter advisering voorgelegd aan de Bezwarencommissie zoals genoemd in dit Sociaal Plan.

### **3. Fase van premobiliteit**

- 3.1 Werknemers die bij de reorganisatie betrokken zijn, kunnen voorafgaand aan het definitieve besluit

vrijwillig aangeven te willen bewegen. De werkgever maakt kenbaar welke groep(en) functie dit betreft

Het doel van deze fase is de vrijwillige mobiliteit te stimuleren. De werknemer kan bij de afdeling P&O terecht voor een belangstellingsgesprek waar de loopbaanontwikkeling en de wensen hieromtrent worden besproken en vastgelegd.

### 3.1

3.2 Werknemers kunnen gebruik maken van diverse mobiliteitsinstrumenten, zoals loopbaanworkshops, gesprekken met de leidinggevende, gesprekken met interne loopbaangesprekspartners, diverse tests om zicht te krijgen op eigen capaciteiten en competenties, interne stages om zodoende kennis te maken met een ander werkveld, interne trainingen, externe opleidingen, etc. Deze instrumenten zijn vanaf de zomer 2020 voor alle werknemers op wie dit Sociaal Plan betrekking heeft, toegankelijk. Het gebruik van de instrumenten wordt overeengekomen en vastgelegd in het mobiliteitsplan van de werknemer.

3.3 HWW Zorg spant zich er voor in dat iedere werknemer voordat er sprake kan zijn van mogelijke boventaligheid hiervan op de hoogte wordt gebracht en dat er in deze periode door zowel HWW Zorg als de werknemer gericht wordt gewerkt aan het voorkomen van deze mogelijke boventaligheid. HWW Zorg heeft daarbij de plicht het mobiliteitstraject van de betreffende werknemer te initiëren (zo spoedig mogelijk) en te ondersteunen. De werknemer heeft daarbij de plicht zich in te zetten in het zoeken en vinden van andere perspectieven en het werken aan de eigen ontwikkeling die daarvoor benodigd is.

3.4 Om de werknemer in deze periode zoveel mogelijk te faciliteren, wordt de werknemer maximaal 25% van zijn arbeidsduur met behoud van arbeidsvoorwaarden, vrijgesteld van werkzaamheden. De afspraken tussen werknemer en leidinggevende hierover worden in het persoonlijk mobiliteitsplan overeengekomen en vastgelegd.

3.5 Invulling van plekken/vacatures die mogelijk passend kunnen zijn voor de groep van boventaligen bij de komende reorganisatie kunnen tot die tijd niet definitief ingevuld worden. Werknemer kan wel tijdelijk geplaatst worden tot aan definitief besluit werkgever en uitvoering van de herplaatsingsprocedure.

3.6 De vrijwillige/ prè mobiliteitsfase eindigt voor een werknemer op het moment van de definitieve besluitvorming door de RvB



#### **4. PLAN EN BESLUITVORMING**

- 4.1 De Raad van bestuur heeft de reorganisatie, waartoe hij op 8 juni 2020 een voorgenomen besluit heeft genomen, met personele en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor de werknemers overeenkomstig de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden alsmede het bepaalde in de van toepassing zijnde cao VVT voor advies voorgelegd aan de Ondernemingsraad.
- 4.2 In het voorlopig reorganisatieplan zijn de volgende elementen opgenomen:
- a. De aanleiding en de inhoud van de voorgenomen reorganisatie;
  - b. De bestaande en de voorgenomen organisatiestructuur;
  - c. Een formatieplaatsoverzicht van de oude situatie;
  - d. Een formatieplan van de nieuwe situatie;
  - e. Een weergave van de voorziene kwalitatieve en kwantitatieve wijzigingen die functies als gevolg van de reorganisatie/organisatiewijziging zullen ondergaan;
  - f. Een indicatie van de personele gevolgen alsmede de oplossingen daarvoor;
  - g. Een indicatie van het aantal formatieplaatsen dat verloren gaat;
  - h. De wijze waarop de reorganisatie/organisatiewijziging zal worden geëffectueerd.

#### **5. VASTSTELLEN FORMATIEPLAATSENPLAN**

- 5.1 HWW Zorg heeft aan de hand van een reorganisatieplan de nieuwe organisatiestructuur opgesteld. Op basis van deze nieuwe organisatiestructuur is het formatieplaatsenplan opgesteld. Bij de opstelling van het formatieplaatsenplan neemt HWW Zorg haar eventuele verplichtingen op grond van de Wet op de Ondernemingsraden in acht.
- 5.2 In het formatieplaatsenplan worden de bestaande en nieuwe organisatiestructuur en personeelsbezetting bekend gemaakt.
- 5.3 Plaatsingsvolgorde

Binnen de organisatie van werkgever, is "Mens volgt werk" het uitgangspunt en wordt bij het opstellen van het plaatsingsvoorstel de onderstaande plaatsingsvolgorde aangehouden:

1. Oorspronkelijke functie
2. Gewijzigde/uitwisselbare functie
3. Passende functie op gelijke functieschaal
4. Passende functie op maximaal een functieschaal hoger
5. Passende functie op maximaal een functieschaal lager
6. Geschikte functie
7. Nieuwe functie, niet zijnde passend

De volgende situaties kunnen zich voordoen;

Plaatsing o.b.v. principe "Mens volgt werk":

- oorspronkelijke functies waarbij voldoende formatie beschikbaar is
- de gewijzigde functie is uitwisselbaar is met de oorspronkelijke functie én er is voldoende formatie beschikbaar voor het aantal te plaatsen werknemers

Plaatsing o.b.v afspiegeling:

- er is minder formatie beschikbaar dan het aantal te plaatsen werknemers in geval van oorspronkelijke en/of gewijzigde functies.

Plaatsing i.g.v. een passende functie:

Een nieuwe functie kan een passende functie zijn voor een werknemer.

- Als het een passende functie is voor een werknemer, wordt de passende functie aangeboden aan deze werknemer.
- Als de functie passend is voor meer werknemers wordt de werknemer met het langste dienstverband (anciënniteit) geplaatst. .

Plaatsing op geschikte functie:

Wanneer geen oorspronkelijke, gewijzigde/uitwisselbare, of passende functie voorhanden is, kan de werknemer met goedvinden van de werkgever instemmen met plaatsing op een geschikte functie. Dit kan een nieuwe functie, niet zijnde passend, zijn binnen het betreffende organisatie-onderdeel.

Indien de werknemer binnen een tijdsbestek van vijf jaar voor de tweede keer een passende functie krijgt aangeboden die is ingedeeld in een salarisschaal lager dan de eerste passende functie, welke een schaal lager was ingedeeld dan de oorspronkelijke functie van de werknemer, mag de werknemer de passende functie op die grond weigeren. De herplaatsingstermijn wordt voor deze werknemer voortgezet.

Indien een werknemer een geschikte functie heeft aanvaard (met behoud van het oorspronkelijke salaris) of geplaatst is in een passende functie in een lagere functieschaal en er gedurende de looptijd van het Sociaal Plan een vacature ontstaat voor de oorspronkelijke functie die werknemer had, komt werknemer als eerste in aanmerking om deze vacature te vervullen. Bij meerdere gelijke geschikte kandidaten voor wie het een oorspronkelijke functie betreft geschiedt plaatsing op basis van anciënniteit.

Overplaatsing naar een andere locatie en/of het werken in meerdere locaties en/of wijzigingen van werktijden worden niet gezien als rechtspositionele gevolgen voor werknemers in de zin dat dit geen reden is om een functie als niet-passend te beschouwen.

- 5.4 Als uitzondering op artikel 5.3. geldt een selectieprocedure voor (potentieel) boventallige leidinggevenden. De navolgende zes leidinggevende functies zijn aangemerkt als cruciaal voor de transformatie die binnen HWW moet plaatsvinden: Manager HR en Bedrijfsvoering, Manager Facilitair, Teamleider HR Backoffice, Teamleider Zorgbemiddeling en Meldkamer, Teammanager Wijkteams en Teamleider Capaciteitsplanning. Er zijn nieuwe en significant afwijkende functieprofielen voor leidinggevenden vastgesteld. Deze nieuwe functies worden eerst aan (potentieel) boventallige leidinggevenden aangeboden. Nadat, met behulp van een door een derde partij geobjectiveerde, selectie heeft plaatsgevonden en pas nadat is gebleken dat geen van de (potentieel) boventalligen geschikt is, worden de vacatures (intern en extern) opengesteld. Indien er, na de selectieprocedure meer geschikte leidinggevenden dan formatieplaatsen blijken te zijn, wordt geplaatst degene met het langste dienstverband.

## **6. DATA VOOR VASTSTELLINGEN KENNISGEVING BOVENTALLIGHEID**

- 6.1 Als peildatum voor de bepaling welke werknemer na toepassing van de regels van hoofdstuk 5 van dit sociaal plan boventallig wordt, wordt uitgegaan van de personele formatie op 1 juni 2020.
- 6.2 Direct na de datum waarop de Raad van Bestuur, met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, het voorgenomen besluit, gehoord hebbende de Ondernemingsraad, omzet in een definitief besluit vindt de vaststelling van (potentieel) boventallige werknemers plaats.
- 6.3 Vervolgens wordt de desbetreffende werknemer in kennis gesteld van zijn boventalligheid. De formele datum van boventalligheid is de datum waarop conform het reorganisatiebesluit voor de betreffende werknemer zijn functie vervalt. Deze datum wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd. De herplaatsingstermijn vangt in ieder geval aan op de dag dat de werknemer formeel boventallig is.
- 6.4 De werkgever en werknemer maken nadat de boventalligheid is medegedeeld, afspraken over de termijn en wijze van overdracht van werkzaamheden.
- 6.5 Een werknemer kan niet met terugwerkende kracht boventallig worden verklaard.

## **7. REGELS EN PROCEDURES BIJ HERPLAATSING**

- 7.1 Wanneer de werknemer boventallig is geworden, krijgt hij per die datum de status van herplaatsingskandidaat en vangt de herplaatsingstermijn voor de duur van maximaal zes maanden aan. Dit wordt schriftelijk bevestigd in de brief zoals genoemd onder artikel 6.3.
- 7.2 Als eerste stap in de herplaatsingstermijn wordt de werknemer in een belangstellingsgesprek gevraagd aan te geven naar welke functie zijn belangstelling uitgaat. Deze gegevens worden gebruikt om te komen tot een optimale match tussen de persoonlijke ambitie van de werknemer en de organisatiedoelen.

- 7.3 Bij de start van de herplaatsingstermijn in het kader van dit sociaal plan wordt aangesloten bij het mobiliteitsplan van de werknemer Indien een dergelijk plan is afgesproken tijdens de premobiliteitsfase.
- 7.4 De ontslagprocedure wordt gestart op het moment dat de werknemer formeel boventallig is verklaard. Tijdens deze ontslagprocedure blijven de inspanningen en wederzijdse verplichtingen van de werknemer en HWW Zorg gericht op het vinden van een andere functie. De uitgangspunten hierbij zijn:

Uitgangspunten bij herplaatsing

- a. De duur van de herplaatsingstermijn bedraagt maximaal zes maanden te rekenen vanaf de formele boventalligheidsdatum.
- b. Is de werknemer langer dan zes weken onafgebroken ziek, dan kan de herplaatsingstermijn worden opgeschort. Alvorens hierin een besluit te nemen, zal HWW Zorg de bedrijfsarts om een advies vragen. Vervolgens zal HWW Zorg een besluit nemen over de eventuele opschorting en de duur hiervan.
- c. De herplaatsingstermijn wordt opgeschort voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, doch maximaal 16 weken.
- d. Het streven bij herplaatsing in een passende functie is de beste match tussen de persoonlijke ambitie van de herplaatsingskandidaat en de organisatiedoelen, waarbij ook de objectieve criteria, competenties, opleiding, functieprofiel en anciënniteit het uitgangspunt vormen.
- e. Er wordt een functionaris vanuit PO&O aangesteld die verantwoordelijk is voor een juiste begeleiding gedurende de herplaatsingstermijn.
  - .
- f. Indien door herplaatsing naar een andere locatie, of andere functie c.q. werkplek aantoonbare problemen in de privésfeer ontstaan vanwege bijvoorbeeld werktijden, dan zullen in overleg met de leidinggevende tijdelijke

voorzieningen worden getroffen. De duur van de tijdelijkheid wordt bepaald door de aard van de problemen en de mogelijkheid om deze op te lossen. Uitgegaan wordt van een periode van maximaal zes maanden.

- g. Herplaatsingskandidaten die intern herplaatst zijn op een passende functie ontvangen een schriftelijke bevestiging van hun benoeming. Hierin worden de eventueel uit de wijziging voortvloeiende consequenties en afspraken bevestigd. Er kan ook sprake zijn van een tijdelijke benoeming indien de werknemer nog niet volledig voldoet aan alle functie-eisen. In een persoonlijk plan worden de gemaakte afspraken over een eventuele definitieve benoeming, tijdsplan en evaluatiemomenten schriftelijk vastgelegd.
- h. Binnen 7 dagen na de aanzegging van de boventalligheid vindt een belangstellingsgesprek plaats zoals genoemd onder 7.2.
- i. Binnen 14 dagen na het belangstellingsgesprek wordt een persoonlijk herplaatsingsplan opgesteld. In dit herplaatsingsplan, wordt vastgelegd welke activiteiten door de werknemer en HWW Zorg zullen worden ontplooid om de werknemer geplaatst te krijgen in een voor hem passende functie binnen of buiten HWW Zorg. De duur van het herplaatsingsplan is zolang de werknemer nog niet is herplaatst en zo lang de werknemer nog in dienst is van HWW Zorg. De kosten die hieraan verbonden zijn komen voor rekening van HWW Zorg.
- l. De begeleiding van de werknemer kan tijdens de uitvoering van het herplaatsingsplan, ter bepaling van HWW Zorg, geschieden door een door HWW Zorg te selecteren extern bureau. De kosten hieraan verbonden zijn voor rekening van HWW Zorg.
- m. De werknemer zal tijdens de periode van boventalligheid zo veel als mogelijk worden ingezet in voor hem geschikte werkzaamheden. Het doel daarvan is enerzijds te voorkomen dat de werknemer tijdens zijn boventalligheid niet productief kan worden ingezet voor HWW Zorg en anderzijds de werknemer zo veel als mogelijk te kunnen herplaatsen vanuit een werkende situatie.
- n. Tijdens de herplaatsingstermijn wordt de werknemer voor maximaal 25% van de voor hem geldende werktijd vrijgesteld met behoud van arbeidsvoorwaarden. In situaties waar aantoonbaar is dat de gemaximeerde tijd tot onbillijke situaties leidt voor de werknemer, kan in overleg met de leidinggevende van deze bepaling worden afgeweken.
- o. HWW Zorg en de herplaatsingskandidaat kunnen op initiatief van de werkgever een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden . In de beëindigingsovereenkomst wordt aangegeven dat sprake is van een bedrijfseconomische reden als grondslag voor de beëindiging van het dienstverband.

- 7.5 Van de werknemer wordt een actieve opstelling tijdens de herplaatsingstermijn verwacht.  
De werknemer spant zich, voor zover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, in om ook in de eigen levenssfeer voldoende maatregelen te treffen teneinde herplaatsing mogelijk te maken.
- 7.6 De werknemer maakt gebruik van de hem aangeboden voorzieningen, waaronder om- of bijscholing, tenzij dit, gehoord hebbende de Bezwarencommissie van de werknemer redelijkerwijs niet verwacht kan worden.
- 7.7 In het geval de werknemer gebruik maakt van de aangeboden om- of bijscholing, spant de werknemer zich in de scholing binnen een door HWW Zorg en de werknemer vast te stellen termijn succesvol te voltooien en daartoe de nodige voorzieningen in de privé sfeer te treffen. De kosten die hieraan verbonden zijn komen voor rekening van HWW Zorg.
- 7.8 De werknemer die een beroep doet op de (financiële) aanspraken en voorzieningen zoals die zijn opgenomen in dit Sociaal Plan, is verplicht HWW Zorg, gevraagd en ongevraagd, alle relevante informatie naar waarheid te verstrekken.

Weigering van passend aanbod

- 7.9 Aan de werknemer wordt, indien mogelijk, een functieaanbod gedaan. Een aanbod voor een functie die passend is, kan door de werknemer niet worden geweigerd.
- 7.10 Indien de werknemer van mening is dat het functieaanbod niet passend is, dan moet de werknemer dit binnen tien werkdagen na ontvangst van het aanbod schriftelijk en beargumenteerd laten weten aan HWW Zorg.

- 7.11 Indien HWW Zorg en de werknemer geen overeenstemming bereiken over het al dan niet passend zijn van het functieaanbod, dan bevestigt HWW Zorg dit schriftelijk, en vermeldt daarbij waarom het aanbod volgens hem wel passend is. De werknemer dient het bezwaar binnen vijf werkdagen aan de Bezwarencommissie (zie artikel 2.8 e.v.) voor te leggen bij gebreke waarvan de werknemer wordt geacht zijn bezwaren niet langer te handhaven.
- 7.12 Indien de Bezwarencommissie het bezwaar van de werknemer gegrond acht, zal de herplaatsingstermijn worden vervolgd en wordt er geacht geen passend aanbod te zijn gedaan.
- 7.13 Indien de Bezwarencommissie de aangeboden functie wel passend acht, krijgt de werknemer, gedurende vijf werkdagen na de datum van de brief waarin het advies van de Bezwarencommissie is bevestigd, alsnog de kans de functie te aanvaarden. De werknemer wordt daarbij door HWW Zorg geïnformeerd over de consequenties van de weigering, waarbij ontslag in de rede ligt en de werknemer verder geen rechten meer kan ontlenen aan dit sociaal plan en de daarin getroffen regelingen/voorzieningen. In deze situatie zal de beëindiging van het dienstverband niet pas plaatsvinden aan het einde van de herplaatsingstermijn zoals beschreven in artikel 10 lid 1.

#### Proefplaatsing

- 7.14 Indien onvoldoende duidelijk is of een functie en/of werkplek daadwerkelijk passend is, kan HWW Zorg proefplaatsing aanbieden onder de volgende voorwaarden. De werknemer is gehouden deze proefplaatsing te aanvaarden.

De proefplaatsing is erop gericht de herplaatsingskandidaat te laten kennis maken met de andere functie en werkzaamheden en te bezien of de functie en/of werklocatie passend (te maken) is;

De leidinggevende van de locatie waar de herplaatsingskandidaat op proef wordt geplaatst, draagt zorg voor een adequaat inwerkplan, waarin in ieder geval een tussentijdse- en eindevaluatie worden opgenomen;

De duur van de proefplaatsing, die wordt bepaald door HWW Zorg, is maximaal de duur van de herplaatsingstermijn.

Tijdens de eindevaluatie wordt de proefperiode beoordeeld en afgesloten. Door beide partijen wordt een gemotiveerd oordeel gegeven of op basis van de proefperiode plaatsing wordt doorgezet naar een definitieve herplaatsing;

Indien na de proefplaatsing blijkt dat de herplaatsingskandidaat niet geschikt wordt geacht voor de functie en/of werklocatie, hetgeen ter beoordeling van HWW Zorg is, wordt de eventuele resterende herplaatsingstermijn voortgezet.

### Tijdelijke plaatsing / vervanging ziekte/vakantie

- 7.15 HWW Zorg kan de herplaatsingskandidaat voor wie nog geen functie voorhanden is, ten behoeve van de vervulling van een tijdelijke vacature of in het kader van vervanging tijdens ziekte en/of vakantie, tijdelijk voor maximaal drie maanden plaatsen in een tijdelijke passende functie. In overleg met de werknemer worden, in geval van een tijdelijke vervulling, afspraken gemaakt over de duur van de tijdelijke plaatsing. De op dat moment geldende arbeidsvoorwaarden blijven onverminderd van kracht, dan wel de werknemer ontvangt een toeslag bij tijdelijke plaatsing in een hogere ingedeelde functie. Een werknemer kan tijdens zijn herplaatsingstermijn ook zelf verzoeken om tijdelijke plaatsing in een functie om op deze manier te ervaren of die bij hem past. Een voorwaarde is dat de werknemer binnen een kwartaal aan de functie-eisen voor deze functie kan voldoen, hetgeen ter beoordeling van HWW Zorg is. De werknemer behoudt gedurende deze tijdelijke werkzaamheden zijn status als herplaatsingskandidaat en de werknemer en HWW Zorg blijven zich inspannen om herplaatsing op een passende of geschikte functie zo spoedig mogelijk te realiseren. Artikel 7.4 sub n van dit Sociaal Plan blijft hierbij onverminderd van kracht.

### Detachering bij externe werkgever in het kader van herplaatsing

- 7.16 HWW Zorg zal op verzoek van de werknemer medewerking verlenen aan een tijdelijke detachering gedurende maximaal de herplaatsingstermijn bij een externe werkgever met het oog op het verkrijgen van een nieuwe functie. Indien de functie waarin de werknemer wordt gedetacheerd, een hogere salariëring kent dan de functie die de werknemer vervult binnen HWW Zorg, dan zal de werknemer worden betaald naar de functie binnen het detachingsverband en gedurende die periode. Indien de detachingsperiode niet leidt tot een arbeidsovereenkomst bij de inlener na gebleken geschiktheid, dan wordt de herplaatsingstermijn verlengd met de periode van detachering.

## **8. WIJZIGINGEN IN ARBEIDSVOORWAARDEN**

### **8.1 Salaris**

#### Salaris bij een gelijk ingedeelde functie

Indien de werknemer een functie aanvaardt die op hetzelfde niveau is ingedeeld als zijn oude functie, blijft het salaris ongewijzigd.

#### Salaris bij een hoger ingedeeld functie

Indien de werknemer een functie aanvaardt die op een hoger niveau is ingedeeld, vergeleken met de oude functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van de formele ingangsdatum van de andere functie, het salaris behorende bij de nieuwe functie. Artikel 3.1. van de cao VVT vindt toepassing.



### Salaris bij een lager ingedeelde functie

Indien de werknemer in het kader van het herplaatstingstraject een functie aanvaardt en deze functie op één functieniveau lager is ingedeeld dan de functie voorafgaand aan de herplaatsingstermijn, dan wordt het volgende in acht genomen:

Als de werknemer geplaatst wordt in een lager ingedeelde passende functie behoudt de werknemer recht op het salaris conform zijn salarisschaal waarin hij op het moment van boventalligheid is ingedeeld inclusief de uitlooptermijnen, evenals de CAO-verhogingen.

De werknemer die voor de herplaatsing al een garantiesalaris heeft vanwege een eerdere reorganisatie, is niet verplicht een plaatsing in een lager ingedeelde functie te accepteren, ook als deze passend is. Accepteert deze werknemer de plaatsing in een lager ingedeelde functie dan geldt zijn salarisgarantie voor de salarisschaal behorende bij de functie van de werknemer voorafgaand aan de herplaatsing. Het deel van het garantiesalaris dat daar bovenuit gaat, wordt afgebouwd in 3 jaar naar nul conform de staffel 75% in het eerste jaar, 50% in het tweede jaar en 25% in het derde jaar.

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

Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie in een lagere functiegroep (FG) urenvermindering op verzoek van werknemer plaatsvindt, wordt de aanspraak op salarisgarantie naar rato van het mindere aantal uren berekend.

Wanneer een werknemer in een passende functie met een lagere FWG-schaal is geplaatst, kan de werkgever de werknemer tot 24 maanden na plaatsing alsnog een passende functie op het oorspronkelijke FWG-niveau aanbieden. De salarisgarantie vervalt indien de werknemer dit plaatsingsaanbod ongemotiveerd weigert.

Indien de werknemer een functie aanvaardt waarvan de som van het salaris en de toeslag(en) hoger is dan de som van het salaris en de toeslag(en) bij de oorspronkelijke functie, vervalt de oorspronkelijke toeslag.

#### 8.2 Afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag

Voor de werknemer die als gevolg van een reorganisatie of organisatiewijziging niet meer in aanmerking komt voor een onregelmatigheidstoeslag dan wel een vermindering van de onregelmatigheidstoeslag krijgt, geldt de afbouwregeling overeenkomstig artikel 5.19 lid 6 van de cao VVT.

#### 8.3 Vergoeding voor reiskosten

De regeling in Hoofdstuk 9.1 van de cao VVT vindt toepassing.

### **9. MOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELEN**

#### Interne mobiliteit

9.1 Mobiliteit bevorderende maatregelen zijn erop gericht de interne herplaatsingsmogelijkheden te vergroten alsmede om de drempel voor vertrek

van de werknemer te verlagen. De mobiliteit bevorderende maatregelen worden opgenomen in het persoonlijk mobiliteitsplan van de herplaatsingskandidaat. In dit plan kunnen de hierna genoemde instrumenten worden opgenomen.

- 9.2 Zowel HWW Zorg als de werknemer kunnen verzoeken om her-, bij- en omscholing tijdens de herplaatsingstermijn, gericht op het vinden van een andere functie. Na schriftelijke goedkeuring door HWW Zorg worden de kosten van deze scholing vergoed door HWW Zorg en is er geen terugbetalingsregeling van toepassing.

#### Loopbaanbegeleiding

- 9.3 Gedurende de herplaatsingstermijn kan de behoefte ontstaan aan loopbaanbegeleiding. In het kader van de herplaatsingstermijn kunnen afspraken worden gemaakt om een loopbaantraject te doorlopen. De kosten hiervan komen voor rekening van HWW Zorg.

#### Externe mobiliteit

- 9.4 Indien reeds ten tijde van de aanzegging van de boventaligheid de verwachting is gerechtvaardigd dat geen mogelijkheden voor interne herplaatsing op een passende of geschikte functie voorhanden zijn kan naast loopbaanbegeleiding outplacement of vergelijkbare begeleiding naar ander werk buiten HWW Zorg als faciliteit worden aangeboden om zodoende meer mogelijkheden te hebben elders een baan te vinden. Indien hiertoe door HWW Zorg wordt besloten, selecteert HWW Zorg de externe partij(en) die hierin voorziet. De kosten zijn voor rekening van HWW Zorg. In geval een extern mobiliteitstraject opgestart wordt komt de werknemer niet in aanmerking voor de hierna onder 9.5 genoemde mobiliteitspremie.

#### Mobiliteitspremie

- 9.5 Een boventalig verklaarde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan ervoor kiezen om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te laten beëindigen voordat de herplaatsingstermijn eindigt. Deze werknemer maakt met inachtneming van het bepaalde in artikel 9.8 naast de wettelijke transitievergoeding aanspraak op een mobiliteitspremie, volgens de volgende staffel:

- 2 bruto maandsalarissen indien het dienstverband 3 maanden of langer voor het einde van de herplaatsingstermijn eindigt;
- 1 bruto maandsalaris indien het dienstverband 2 maanden voor het einde van de herplaatsingstermijn eindigt.

- 9.6 Indien de werknemer gebruik maakt van de mobiliteitspremie wordt de getroffen regeling vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, waarin is vermeld dat de beëindiging van het dienstverband plaatsvindt op initiatief van de werkgever met wederzijds goedvinden. In de beëindigingsovereenkomst zal worden aangegeven dat sprake is van een economische reden die de grondslag vormt van het einde van de arbeidsovereenkomst.

- 9.7 HWW Zorg zal de werknemer reeds bij de aanzegging van de boventalligheid een beëindigingsvoorstel doen in de vorm van een concept vaststellingsovereenkomst. Het is aan de werknemer om dit voorstel al dan niet te aanvaarden.
- 9.8 Werknemers die in deeltijd werken, ontvangen een mobiliteitspremie naarrato van het dienstverband.
- 9.9 Bij aanvaarding van de mobiliteitspremie kan door de werknemer geen beroep worden gedaan op de overige mobiliteit bevorderende maatregelen.
- 9.10 Wanneer de herplaatsingskandidaat ouderschaps- of zorgverlof geniet op het moment waarop gebruik gemaakt wordt van de mobiliteitspremie, vindt vaststelling van de mobiliteitspremie plaats op basis van het maandsalaris dat van toepassing zou zijn zonder dat er ouderschaps- of zorgverlof genoten zou zijn.
- 9.11 Indien de werknemer vóór zijn formele boventalligheidsdatum de arbeidsduur in omvang heeft beperkt, vindt vaststelling van de mobiliteitspremie plaats op basis van het laatstgenoten salaris.

Indien de boventallige werknemer zelf ontslag neemt, zal HWW Zorg afzien van de geldende opzegtermijn

- 9.12 Zowel werkgever als werknemer kunnen het initiatief nemen om te komen tot een individuele regeling die leidt tot een nieuw toekomstperspectief voor betreffende werknemer.

## **10. REGELING BIJ BEEINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND**

- 10.1 HWW Zorg zet de ontslagprocedure bij het UWV of de kantonrechter in gang op het moment dat de werknemer formeel boventallig is verklaard. HWW Zorg kan de arbeidsovereenkomst met de boventallige werknemer niet eerder beëindigen dan per de eerste van de maand direct volgend op de datum waarop de herplaatsingstermijn afloopt, en betaalt de transitievergoeding alsmede de gebruikelijke eindrekening waarbij te denken valt aan uitbetaling van resterende vakantiedagen, opgebouwde vakantietoeslag, en eindejaarsuitkering.

## 11. SLOTBEPALINGEN

### Sollicitatie

- 11.1 Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatieactiviteiten mits HWW Zorg tijdig op de hoogte wordt gesteld zodat continuïteit van werkzaamheden/ zorg gewaarborgd blijft. Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskosten ten behoeve van de sollicitatie niet op zich neemt, worden deze, na het overleggen van de bewijsstukken, door HWW Zorg vergoed. De werknemer dient de uitnodiging voor het sollicitatiegesprek aan de leidinggevende te overhandigen.
- 11.2 Aan de werknemer die binnen 12 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht zou hebben op een jubileumgratificatie, wordt deze gratificatie bij diens vertrek door HWW uitbetaald, tenzij de nieuwe werkgever dit doet.

### Studiekosten

- 11.3 Indien de werknemer op het moment van beëindiging van het dienstverband een financiële vergoeding ontvangt op basis van een regeling studiekosten en een nieuwe werkgever de verplichtingen ten deze niet overneemt, zal HWW Zorg deze regeling blijven toepassen als ware de werknemer in zijn dienst gebleven.

Een eventuele op de werknemer in het kader van de regeling studiekosten rustende resterende verplichting tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een genoten studiekostenvergoeding wordt de werknemer bij aangezegd ontslag of in overleg met HWW Zorg zelf genomen ontslag kwijtgescholden.

### Referenties en getuigschrift

- 11.4 Desgevraagd zal HWW Zorg referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer. Op verzoek ontvangt de werknemer een getuigschrift.

### Informatievoorziening door werknemer

- 11.5 De werknemer is gehouden HWW Zorg desgevraagd alle door haar noodzakelijk geachte informatie te verstrekken.

### Overlijden

- 11.6 Indien de herplaatsingskandidaat tijdens de herplaatsingstermijn komt te overlijden gelden de bepalingen uit artikel 9.5 in de cao VVT.

## 12. BEGRIPSBEPALINGEN EN DEFINITIES

12.1 Werkgever:

Stichting HWW Zorg

12.2 Werknemer:

De werknemer die een arbeidsovereenkomst met de onder 12.1 genoemde werkgever is aangegaan.

12.3 Bezwarencommissie :

De commissie zoals bedoeld in artikel 2.8 van dit Sociaal Plan

12.4 Dienstjaren:

Het aantal dienstjaren op grond van een arbeidsovereenkomst doorgebracht bij HWW Zorg en diens rechtsvoorgangers. Onder aaneengesloten wordt in dit verband verstaan, dat bij onderbreking in de diensttijd van niet meer dan 6 maanden de voorafgaande diensttijd meetelt. Een periode van onbetaald verlof geldt ook als diensttijd.

Uitzend- en/of detachingsperiode wordt niet meegenomen bij de bepaling van de dienstjaren.

12.5 Boventallig:

Boventallig is de werknemer van wie de functie ten gevolge van een reorganisatie waarop dit sociaal plan van toepassing is, in het nieuwe formatieplaatsenplan komt te vervallen en aan wie nog geen andere functie is toegewezen (zogenaamde herplaatsingskandidaat).

12.6 Formatieplaatsenplan:

Een overzicht van functies met een omschrijving van de inhoud, de functie-eisen en het niveau van de functie conform het functiehuis van HWW Zorg (FWG 3.0).

- 12.7 Reorganisatie:  
Belangrijke organisatiewijziging en/of vermindering of beëindiging van de werkzaamheden als gevolg van een door of namens de Raad van Bestuur genomen besluit welke rechtspositionele gevolgen heeft voor één of meerdere werknemers, zoals beschreven in Hoofdstuk 12.1 van de cao VVT.
- 12.8 Functie:  
Een afgerond geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, die de werknemer gewoonlijk in opdracht verricht.
- 12.9 Passende functie:  
Een functie, die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn) en die aan hem in verband met zijn persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten redelijkerwijs aangeboden kan worden, rekening houdend met de wettelijke kaders en jurisprudentie aangaande passende arbeid. Een passende functie kan een gelijk of een lager (maximaal 1 FWG niveau lager) salarisniveau hebben.
- 12.10 Gelijkwaardige functie:  
Een functie is gelijkwaardig wanneer de functie zich op hetzelfde functieniveau bevindt en de functie-eisen niet of nagenoeg niet afwijken.
- 12.11 Geschikte functie:  
Elke functie die niet passend is voor de werknemer maar die de werkgever en de werknemer met elkaar overeenkomen.
- 12.12 Nieuwe functie:  
Een functie die in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam.
- 12.13 Gewijzigde functie:  
Een functie waarvan het takenpakket dusdanig wijzigt waardoor de functie een overwegend andere inhoud krijgt en met behulp van een andere ijkfunctie in een andere functiegroep wordt ingedeeld (conform het vigerende functiewaarderingssysteem) en niet uitwisselbaar is.
- 12.14 Outplacement:  
Externe of interne begeleiding van een of meer werknemers bij het zoeken naar een nieuwe functie buiten de organisatie, in opdracht en op kosten van de werkgever.
- 12.15 Plaats van tewerkstelling  
De plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- 12.16 Salaris:  
Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon of periodeloan vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering (excl. de in de cao VVT genoemde vergoedingen en/of toeslagen).

12.17 Detachering:

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

12.18 Herplaatsingskandidaat:

De werknemer, die als gevolg van de reorganisatie en/of organisatiewijziging boventallig is geworden.

12.19 Uitwisselbare functies:

Functies die conform de Ontslagregeling

- vergelijkbaar zijn qua inhoud, voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke en structurele aard van de functie; en
- gelijkwaardig zijn qua niveau en de bij de functie behorende beloning..

12.20 Bedrijfsvestiging:

Een bedrijfsvestiging is elk als zelfstandig organisatorische eenheid optredend verband.

12.21 Cao VVT

Cao voor Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg (cao VVT) zoals deze luidt dan wel gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zal komen te luiden.

**CONCEPT d.d.**  
**7 juli 2020**

**HWW Zorg**

Plaats:

Datum: