

Sociaal Plan
Stichting HilverZorg

-versie juni 2018-

Inhoudsopgave

Doel	4
Algemene bepalingen	4
Artikel 1 Begripsbepalingen	5
Artikel 2 Werkingssfeer	6
Artikel 3 Adviescommissie sociale begeleiding	7
Artikel 4 Hardheidsclausule	7
Artikel 5 Wijzigingen in formatie en functie	7
Artikel 6 Mobiliteit bevorderende voorzieningen	8
Artikel 7 Uitgangspunten (her)plaatsingsbeleid	9
Artikel 8 Aangekondigd boventallig	9
Artikel 9 Belangstellingsregistratie	9
Artikel 10 De plaatsingsprocedure	10
Artikel 11 Herplaatsingsprocedure	11
Artikel 12 Functie aanbod herplaatsingskandidaat	12
Artikel 13 Herhaalde plaatsing	12
Artikel 14 Andere werkzaamheden	13
Artikel 15 Vertrekregeling	13
Artikel 16 Faciliteiten ten behoeve van een nieuwe werkring	13
Artikel 17 Faciliteiten ten behoeve van tijdelijke werknemers	14
Artikel 18 Salarisgarantieregeling	14
Artikel 19 Toeslagen	15
Artikel 20 Werktijden	15
Artikel 21 Looptijd sociaal plan	16
Bijlage 1 Adviescommissie sociale begeleiding	17

De ondergetekenden

Stichting HilverZorg te Hilversum, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer B. Hammer
en

FNV, gevestigd te Utrecht, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M. van der Pligt,
en

NU'91, beroepsorganisatie van de verpleging en verzorging, gevestigd te Utrecht, ten deze
rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw E. Tibbe,
en

FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg, gevestigd te Utrecht, ten deze rechtsgeldig
vertegenwoordigd door mevrouw M.S. Langerak,
en

CNV Connectief Zorg & Welzijn, gevestigd te Hilversum, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd
door de heer A.W. Spieseke,

overwegende dat de Stichting HilverZorg, of onderdelen daarvan, betrokken kunnen raken bij
reorganisaties;

komen overeen dat in geval van reorganisaties als omschreven onder de doelomschrijving het hierna
volgende Sociaal Plan van toepassing is om tegemoet te komen aan eventuele nadelige gevolgen die
uit de reorganisatie voor de betrokken individuele werknemers of groepen werknemers kunnen
voortvloeien.

getekend te Hilversum

d.d.

Werkgever

Werknemersorganisaties

Namens Stichting HilverZorg
(hierna te noemen HilverZorg):
De heer B. Hammer
Raad van Bestuur

Namens FNV,
mevrouw M. M. van der Pligt



Ben Hammer
Raad van Bestuur

Namens NU'91
Mevrouw E. Tibbe

Namens FBZ
Mevrouw M.S. Langerak

Namens CNV Connectief Zorg & Welzijn
De heer A.W. Spieseke

Doel

Het doel van dit sociaal plan is om te bepalen hoe in de eventuele nadelige sociale en rechtspositionele gevolgen voor de werknemer als gevolg van reorganisaties tegemoet kan worden gekomen. Het sociaal plan beoogt de nadelige gevolgen voor werknemers te ondervangen, in het bijzonder met betrekking tot het behoud van werk, functie, inkomen en verworven rechten.

Algemene bepalingen

1. Tijdens de looptijd van het sociaal plan zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van reorganisaties.
2. Het Sociaal Plan is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en in enkele bepalingen op tijdelijke werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
3. De werkgever is verplicht om binnen de kaders van dit sociaal plan een uiterste inspanning te leveren om een passende oplossing te vinden voor hen die boventallig worden of wier functie ingrijpend verandert ten gevolge van een reorganisatie. Het omscholen naar een zorgfunctie behoort hierbij expliciet tot de mogelijkheden van dit Sociaal Plan.
4. De betrokken werknemer is verplicht binnen de kaders van dit sociaal plan eveneens een uiterste inspanning te leveren om mee te werken aan het zoeken en vinden van een passende oplossing.
5. Iedere werknemer heeft recht om te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan.
6. Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers in kwetsbare situaties. De werkgever zal specifiek aandacht besteden aan werknemers die door persoonsgebonden aspecten moeilijker plaatsbaar zijn op de arbeidsmarkt en zich daarbij richten op het zo veel als mogelijk aanpassen van functies, werkplek en arbeidstijden.
7. HilverZorg gaat verdringing van professionele zorgverlening door de inzet van vrijwilligers vanuit de organisatie tegen.
8. Werknemers, ondernemingsraden en betrokken vakbonden zullen door de werkgever optimaal worden geïnformeerd over een reorganisatie.
9. Een reorganisatie dient voor direct betrokkenen duidelijk en bespreekbaar te zijn. Er zal voldoende gelegenheid en tijd worden geboden aan de ondernemingsraad om volgens de medezeggenschapsprocedure actief invloed te kunnen uitoefenen op een reorganisatie.
10. Uitgaande van de continuïteit van zorg en dienstverlening zal er een voortdurende afweging plaatsvinden van sociale, economische en organisatorische factoren.
11. De werkgever zal werknemers, die onder dit sociaal plan vallen, informeren over de bestaande mogelijkheden van het raadplegen van deskundigen.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- **Werkgever:** de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instellingen, waarop de CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg van toepassing is, zijnde Stichting HilverZorg.
- **Werknemer:** de persoon die in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever voor onbepaalde tijd.
- **Tijdelijke werknemer:** de persoon die in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever voor bepaalde tijd.
- **Aangekondigd boventallig:** status van de werknemer van wie de functie door een formeel genomen besluit komt te vervallen. Het aangekondigd boventallig verklaren gebeurt op basis van het afspiegelingsbeginsel. De status wordt schriftelijk bevestigd en kan leiden tot formeel boventalligverklaring.
- **Adviescommissie sociale begeleiding:** de commissie die de werkgever en werknemer adviseert over de toepassing van de in dit sociaal plan neergelegde bepalingen.
- **Afspiegelingsbeginsel:** de methode om de volgorde van boventalligheid te bepalen. De definitiebepaling en toepassing vindt plaats conform de beleidsregels ontslagtaak UWV en wordt overeenkomstig toegepast.
- **Anciënniteitsbeginsel:** het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben.
- **Arbeidsmarktagenda 2023:** De agenda bevat doelgerichte acties waarin iedereen een specifieke verantwoordelijkheid neemt. Doel is om de personeelstekorten in de ouderenzorg terug te brengen.
- **Boventallig:** de benaming voor de situatie van de werknemer wiens functie is komen te vervallen en die conform artikel 8.2 niet geplaatst kan worden volgens de plaatsingsprocedure. Boventalligheid kan ook worden veroorzaakt doordat de benodigde formatie van een bepaalde functie afneemt.
- **Collectieve arbeidsovereenkomst (CAO):** de CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg.
- **Diensttijd:** de tijd doorgebracht in dienst bij de werkgever en haar eventuele rechtsvoorgangers. Het gaat om de tijd die op grond van een arbeidsovereenkomst aaneengesloten is doorgebracht. Bij de vaststelling van de diensttijd worden de hierop van toepassing zijnde arbeidsrechtelijk bepalingen meegenomen.
- **Detachering:** de omstandigheid dat een werknemer, met het oog op kennismaking met de nieuwe werksituatie of ter vervulling van een tijdelijke vacature, bij een andere werkgever werkzaamheden verricht.
- **Formatieplaatsenplan:** een overzicht van functies met functie-eisen en niveau op grond van het functiegebouw van de organisatie. Hierin worden die functies en/of afdelingen en/of diensten vermeld, voor welke tengevolge van de reorganisatie veranderingen optreden. In geval van nieuwe functies wordt functie-inhoud, functie-eisen en het niveau van de functie vermeld.
- **Functie:** een afgerond geheel van taken en verantwoordelijkheden van de werknemer binnen het tussen de werkgever en werknemer bij arbeidsovereenkomst overeengekomen dienstverband.
- **Gelijkwaardige functie (uitwisselbare functie):** functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn¹. Het gaat hierbij om wederzijdse uitwisselbaarheid van functies, niet om uitwisselbaarheid van werknemers. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld. De redelijkheid brengt mee dat bij het bepalen van de uitwisselbaarheid van functies een zekere overdrachtsperiode –

¹ Bron: UWV Werkbedrijf

nodig om in de andere functie ingewerkt te raken – wordt ingecalculeerd. Indien deze overdrachtsperiode redelijkerwijs te lang is, zijn de functies niet uitwisselbaar.

- **Mobiliteits bevorderende maatregelen:** maatregelen die erop gericht zijn drempels voor vertrek of overplaatsing van werknemers te verlagen.
- **Mobiliteit bevorderende voorzieningen:** voorzieningen ten behoeve van ondersteuning werknemers bij het vinden van een andere werkkring.
- **Oorspronkelijke functie:** de functie conform de functiebeschrijving FWG of het totaal van aan de werknemer opgedragen werkzaamheden direct voorafgaande aan de datum waarop een reorganisatie formeel gestalte krijgt.
- **Outplacement:** externe en/of interne begeleiding van één of meer werknemers bij het zoeken naar een functie buiten de organisatie, in opdracht en op kosten van de werkgever en met instemming van de werknemer.
- **Passende functie:** een functie, die gelet op het niveau van de huidige functie, de genoten en/of binnen 6 maanden af te ronden opleiding, opgedane werkervaring, persoonlijke capaciteiten en percentage dienstverband, alsmede persoonlijke omstandigheden, redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen. Deze functie kan een gelijk, een hoger alsook een lager salarisniveau hebben, mits deze afwijking niet groter is dan één salarisschaal.
- **Reorganisatie:** een wijziging in de organisatie door of namens de Raad van Bestuur met sociale en/of rechtspositionele gevolgen voor één of meer medewerkers. Op reorganisaties die op grond van artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) niet advies plichtig zijn (kleine reorganisaties), zijn artikel 5 lid 1, artikel 6 lid 1 t/m 3, artikel 7, 8 en 9 niet van toepassing.
- **Salaris:** het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maand- of uurloon, exclusief de in CAO genoemde vergoedingen en/of toelagen.
- **Standplaats:** de gemeente van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, zijnde het werkgebied van HilverZorg.
- **Vacature:** een openstaande of openvallende arbeidsplaats, waarbij voor de vervulling daarvan intern in de organisatie, dan wel extern zal moeten worden geworven.
- **Vertrek op eigen verzoek:** op grond van artikel 15 heeft de medewerker de mogelijkheid om te vertrekken op eigen verzoek met een vertrekpremie. Dit vertrek wordt vormgegeven aan de hand van een vaststellingsovereenkomst waarin wordt opgenomen dat vanwege reorganisatie de werkgever het initiatief tot beëindigen neemt.

Artikel 2 Werkingsfeer

1. Het voorliggende sociaal plan is overeengekomen ten behoeve van de opvang van de sociale gevolgen van reorganisaties voor alle werknemers van de Stichting HilverZorg. De artikelen 5 lid 1, 6 lid 1 t/m 3, 7, 8 en 9 zijn niet van toepassing bij kleine reorganisaties zoals bedoeld in artikel 1 van dit sociaal plan.
2. Indien een werknemer een aanspraak heeft uit hoofde van een sociaal plan dat voor de ingangsdatum van dit sociaal plan is afgesloten, prevaleert die aanspraak voor zover de rechten daarvan uitstijgen boven de aanspraken als gevolg van deze regeling.
3. Hoewel het sociaal plan inspeelt op allerlei mogelijke situaties in de toekomst, is het mogelijk dat er een situatie zal ontstaan waarin het niet voorziet. Indien volgens een van de partijen onvoorziene omstandigheden leiden tot een situatie waarin dit plan niet voorziet, treedt deze partij in overleg met de andere partijen.

Artikel 3 Adviescommissie sociale begeleiding

1. De werkgever stelt de adviescommissie sociale begeleiding in, welke na de inwerkingtreding van het sociaal plan wordt geïnstalleerd.
2. De taak van de adviescommissie is uitsluitend het op verzoek van de werkgever, dan wel van de individuele werknemer, adviseren over de toepassing van de in dit sociaal plan neergelegde bepalingen. Van het advies van de adviescommissie kan slechts op gemotiveerde gronden worden afgeweken.
3. De commissie bestaat uit drie leden. Naar evenredige afvaardiging worden leden benoemd door de werkgever en de werknemersorganisaties/ ondernemingsraad. Deze leden benoemen gezamenlijk een voorzitter.
4. Werkgever en werknemer zijn bevoegd vraagstukken en bezwaren schriftelijk aan de adviescommissie voor te leggen.
5. De verantwoordelijkheden, bevoegdheden en werkwijze van de adviescommissie sociale begeleiding zijn vastgelegd in bijlage 1 van dit sociaal plan.

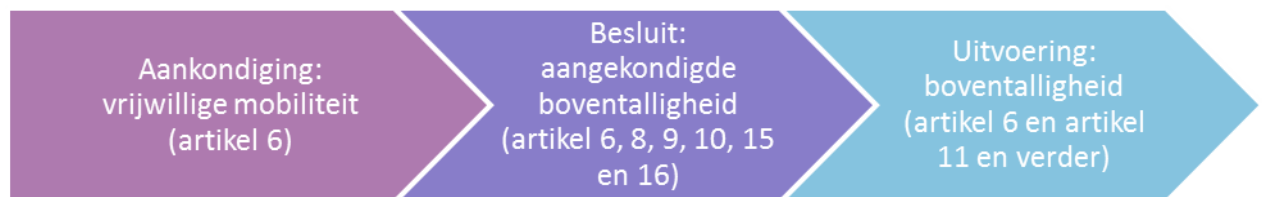
Artikel 4 Hardheidsclausule

In gevallen waarin het sociaal plan leidt tot een individueel onbillijke situatie, zal de werkgever van deze regeling afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

Artikel 5 Wijzigingen in formatie en functie

1. Wijzigingen in functie als gevolg van een reorganisatie zijn slechts mogelijk als deze voortvloeien uit een na schriftelijk advies van de ondernemingsraad vastgesteld reorganisatie- en formatieplaatsenplan. De personele invulling zal plaatsvinden met inachtneming van de gemaakte afspraken in dit sociaal plan.
2. In geval van reorganisatie kunnen de volgende wijzigingen in functie dan wel in formatie plaatsvinden:
 - het vervallen ervan;
 - het wijzigen ervan.
3. De werkgever overlegt in een zo vroeg mogelijk stadium met de werknemer die geconfronteerd wordt met een wijziging in zijn functie, met het doel consequenties van deze wijziging voor de werknemer te bespreken en tot een zo groot mogelijke overeenstemming te komen over de oplossingsrichting, met inachtneming van de bepalingen in dit sociaal plan. De werkgever wijst de werknemer eveneens op de mogelijkheid om gebruik te maken van de mobiliteitsbevorderende maatregelen aanwezig binnen de organisatie.

4. Bij reorganisaties worden de volgende schematisch weergegeven fases doorlopen:



Artikel 6 Mobiliteit bevorderende voorzieningen

1. De Raad van Bestuur neemt het besluit vanaf welk moment mobiliteit bevorderende voorzieningen beschikbaar worden gesteld voor een groep werknemers. Hierover wordt de OR geïnformeerd. Werknemers op wie de maatregelen van toepassing zijn worden hierover persoonlijk en schriftelijk op de hoogte gebracht. De intentie is dat het moment van beschikbaar stellen van de mobiliteit bevorderende voorzieningen 6 maanden voor het moment van aangekondigde boventalligheid ligt. Bij omstandigheden die daartoe aanleiding geven, zal de Raad van Bestuur na raadpleging van de OR de termijn anders vaststellen.
2. De volgende mobiliteit bevorderende voorzieningen zijn beschikbaar bij een door de werkgever gekozen partner:
 - a. ondersteuning bij mobiliteit;
de werknemer kan zich melden bij het mobiliteitsbureau voor een begeleidingstraject. Een traject bestaat uit – maximaal – drie gesprekken, waarin de arbeidsmarktperspectieven verkend worden en concreet mogelijkheden voor het verwerven van een andere functie binnen en buiten de organisatie worden onderzocht. Doel is richting geven aan zelf te ondernemen sollicitatieactiviteiten.
 - b. workshop solliciteren;
de werknemer kan zich aanmelden voor een workshop solliciteren via het mobiliteitsbureau. De workshop is gericht op het bieden van handvatten voor het schrijven van een sollicitatiebrief en het gebruik maken van verschillende media in het zoeken naar een andere baan.
 - c. het doen van een loopbaantest; de werknemer kan gebruik maken van de mogelijkheid om een loopbaantest te doen.
 - d. faciliteiten inzake opleiding;
de werknemer kan in aanmerking komen voor een financieringsregeling voor een opleiding of bijscholing gericht op het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt. Gezamenlijk wordt door werkgever en werknemer bepaald of de opleiding/bijscholing daadwerkelijk bijdraagt aan de arbeidsmarktpositie van werknemer en de termijn van de opleiding passend is.
 - e. tijd voor het verwerven van een nieuwe functie elders;
De werknemer kan aanspraak maken op een naar redelijkheid te bepalen vrijstelling in tijd voor het verkrijgen van een functie elders. Vrijstelling gebeurt op basis van aantoonbare sollicitatieactiviteiten.
 - f. afzien van de opzegtermijn;
op verzoek van de werknemer zal de werkgever bij uitdiensttreding afzien van (een deel van) de geldende opzegtermijn.

3. De kosten van de afspraken die worden gemaakt in het kader van mobiliteit bevorderende voorzieningen zijn voor rekening van werkgever en worden niet in mindering gebracht op de transitievergoeding.

Artikel 7 Uitgangspunten (her)plaatsingsbeleid

1. Het formatieplaatsenplan is bepalend om te beoordelen of er sprake is van boventalligheid. Het boventallig verklaren gebeurt op basis van het afspiegelingsbeginsel. Plaatsing geschiedt op basis van het formatieplaatsenplan, met in achtneming van het principe 'mens volgt werk' en het afspiegelingsbeginsel. Een nieuwe functie is een functie die in de periode voor de reorganisatie niet in de organisatie bestond. De (combinatie van) resultaatgebieden en/of functie-vereisten van zo'n nieuwe functie zijn nieuw. Het is dus geen gewijzigde functie met een nieuwe naam.
2. Functies met een hoog gekwalificeerd en/of specialistisch karakter die essentieel zijn voor de output van een bedrijfsonderdeel worden door de Raad van Bestuur benoemd op basis van geschiktheid. Werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad vast welke functies hieronder vallen en legt dit vast. De werknemer is verplicht om in alle redelijkheid mee te werken aan een voorgestelde plaatsing. Dit geldt ook voor de, naar het oordeel van de werkgever, noodzakelijke om-, her- en bijscholing. De studiekosten zijn voor rekening van de werkgever. Indien de benodigde studietijd de reguliere werktijd van de werknemer overschrijdt worden er maatwerkafspraken gemaakt.

Artikel 8 Aangekondigd boventallig

1. Na advies van de OR op een voorgenomen besluit tot reorganisatie neemt de Raad van Bestuur een formeel besluit. Vanaf dat moment start de plaatsingsprocedure (artikel 10). Werknemers op wie de reorganisatie betrekking heeft en van wie de functie komt te vervallen worden aangekondigd boventallig verklaard. Het aangekondigd boventallig verklaren gebeurt op basis van het afspiegelingsbeginsel. Hierover worden zij schriftelijk geïnformeerd.
2. Na de aangekondigd boventallig verklaring blijft de werknemer recht houden op mobiliteit bevorderende voorzieningen uit artikel 6. Daarnaast kan werknemer gebruik maken van de voorzieningen uit artikel 16 faciliteiten ten behoeve van een andere werkkring. De werknemer zal nogmaals door werkgever actief worden gewezen op de voorzieningen.
3. De werknemer heeft vanaf het moment van aangekondigde boventalligheid tot 25 kalenderdagen daarna de mogelijkheid om gebruik te maken van de vertrekregeling. Elke medewerker die aangekondigd boventallig wordt, ontvangt een mondelinge toelichting op de consequenties en inzicht in de hoogte van het bedrag bij het gebruik maken van de vertrekregeling. Deze toelichting wordt ook schriftelijk vastgelegd. Zie artikel 15.

Artikel 9 Belangstellingsregistratie

1. Na het formele besluit wordt op basis van het formatieplaatsenplan en de aankondigde boventalligheid gestart met een belangstellingsregistratie onder de werknemer(s) op wie de reorganisatie van toepassing is. De uitkomst van het belangstellingsgesprek wordt schriftelijk vastgelegd. Bij gedeeltelijke boventalligheid wordt werknemer welke niet aangekondigd boventallig is, gewezen op de regeling uit artikel 10 lid 5.

2. In de belangstellingsregistratie komt in ieder geval aan de orde:
 - welke functie(s) op grond van kennis en ervaring passend is voor de werknemer;
 - welke functie(s) binnen de nieuwe formatie de voorkeur van de werknemer geniet;
 - welke functie(s) binnen de nieuwe formatie de werknemer zeker niet ambieert;
 - welke functie(s) een tweede of derde voorkeur heeft, dit kan ook een functie op een geheel andere afdeling of locatie zijn;
 - welke arbeidsduur heeft de werknemer nu en welke wensen zijn hierin voor de toekomst;
 - welk ander werk de werknemer tijdelijk zou kunnen verrichten indien hij vooralsnog niet geplaatst kan worden binnen de opgegeven voorkeuren;
 - welke toezeggingen er liggen met betrekking tot promotie of salariswijzigingen;
 - werknemer wijzen op de mogelijkheid om tot het einde van de maand na aangekondigde boventalligheid te kiezen voor de vertrekregeling conform artikel 15;

Tevens worden de gegevens ten aanzien van gevolgde opleidingen, werkervaringen en bijzondere omstandigheden geïnventariseerd en zo nodig geactualiseerd.

3. Aan de registratie en aan het gesprek kunnen geen rechten worden ontleend. De registratie wordt verricht ten behoeve van een goede plaatsing en herplaatsing van werknemers. De werkgever is in dit gesprek leidend.

Artikel 10 De plaatsingsprocedure

1. Indien in de plaatsingsprocedure aan de werknemer een functie wordt aangeboden op grond van het formatieplaatsenplan wordt de volgende volgorde in acht genomen:
 - a. de oorspronkelijke functie;
 - b. een gelijkwaardige passende functie;
 - c. een passende functie met een salarisniveau van 1 schaal hoger;
 - d. een passende functie met een salarisniveau van 1 schaal lager.
2. Onder het criterium 'persoonlijke omstandigheden' (zie begripsbepaling) wordt o.a. het aantal uren van het dienstverband verstaan. Indien sprake is van een afwijking van 5 uur of meer, is er geen sprake meer van een passende functie. In dergelijke situaties zal aan betreffende medewerker dezelfde functie direct worden besproken in het kader van de herplaatsingsprocedure, indien er geen andere kandidaten meer aanspraak op deze functie kunnen maken.
3. Indien aan de werknemer op grond van het formatieplaatsenplan de oorspronkelijke, een gelijkwaardige of passende functie wordt aangeboden wordt de werknemer per definitie geschikt geacht voor de functie. Een aanbod van een dergelijke functie kan niet worden geweigerd. Mocht de werknemer van mening zijn dat de aangeboden functie niet oorspronkelijk, gelijkwaardig of passend is, dan kan de werknemer bezwaar maken bij de adviescommissie sociale begeleiding conform het hiervoor geldende reglement (zie bijlage 1).
4. Werknemers die niet geplaatst kunnen worden in een bij artikel 10.3 genoemde functie worden schriftelijk boventallig verklaard. Na verklaring van boventalligheid is de herplaatsingsprocedure van toepassing.

5. Werknemers die een functie vervullen waarin boventalligheid ontstaat, kunnen tot 25 kalenderdagen na bevestiging van aangekondigde boventalligheid een verzoek indienen voor een vertrekregeling ter hoogte van de 'voormalige' kantonrechttersformule met correctiefactor 0,5. Voor toekenning moet ten minste aan de volgende voorwaarden worden voldaan:
- De werknemer werkt in een functie waarin gedeeltelijke boventalligheid ontstaat;
 - De werknemer is niet zelf boventallig;
 - De werknemer maakt door het vertrek ruimte voor plaatsing van een boventallige werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 - De werknemer voor wie plaats wordt gemaakt heeft geen concreet vooruitzicht op plaatsing;
 - De werkgever is met het verzoek akkoord.

Niet in aanmerking komen werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt of deze binnen 1 jaar na reorganisatie zullen bereiken. Voor deze werknemers zullen bij een vrijwillig vertrek vallend onder de voorwaarden genoemd in dit lid individuele maatwerk afspraken worden gemaakt. De overeengekomen regeling is niet aan te merken als een regeling om te overbruggen naar pensioen. Dit wordt, indien nodig, ter toetsing voorgelegd aan de Belastingdienst.

Artikel 11 Herplaatsingsprocedure

1. Dit artikel is van toepassing op de werknemer die op grond van boventalligheid herplaatst dient te worden, verder te noemen herplaatsingskandidaat.
2. Elke medewerker die boventallig wordt, ontvangt een mondelinge toelichting op de consequenties en inzicht in de hoogte van het bedrag bij het gebruik maken van de vertrekregeling. Deze toelichting wordt ook schriftelijk vastgelegd. Zie artikel 15.
3. Bij aanvang van de herplaatsingsprocedure wordt met elke herplaatsingskandidaat onder andere op basis van de belangstellingsregistratie een persoonlijk mobiliteitsplan opgesteld. Het door de werkgever aangewezen outplacementbureau zal aanwezig zijn om voorlichting te geven over mobiliteit en herplaatsing. Het doel van het plan is de herplaatsingskandidaat te begeleiden naar een passende functie binnen of buiten de organisatie. In het persoonlijke mobiliteitsplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - welke activiteiten, niet op her- of omscholing gericht, door werknemer en werkgever worden ontplooid om de werknemer geplaatst te krijgen in een voor hem passende functie binnen of buiten de organisatie;
 - welke activiteiten door werknemer en werkgever gestart kunnen worden om de werknemer te her- of omscholen in een functie waarvoor binnen of buiten de organisatie een redelijke kans aanwezig is een passende functie te verkrijgen;
 - de termijn waarbinnen het mobiliteitsplan zal worden uitgevoerd;
 - periodieke evaluatiegesprekken om de voortgang in de uitvoering van het mobiliteitsplan te bewaken en het plan in onderling overleg zo nodig bij te stellen;
 - De afgesproken acties worden vastgelegd in een door werknemer en werkgever ondertekend mobiliteitscontract;
 - In het persoonlijk mobiliteitsplan zullen ook de afspraken vanuit het landelijke convenant arbeidsmarktbeleid ouderenzorg worden opgenomen.
4. Indien naar het oordeel van de werkgever de werknemer de afspraken in het mobiliteitsplan verwijtbaar niet nakomt, zal de werkgever met de werknemer in gesprek gaan over de mogelijke gevolgen van het gedrag. De werknemer wordt nog één maand in de gelegenheid gesteld om de

afspraken van het mobiliteitsplan na te komen. Indien de verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer blijft bestaan, dan zal de werkgever ontslag aanvragen.

5. Indien naar oordeel van de werknemer, de werkgever zich onvoldoende inspant om de afspraken in het mobiliteitsplan na te komen, kan de werknemer gedurende het herplaatsingstraject bezwaar aantekenen bij de adviescommissie sociale begeleiding.
6. Als de werknemer niet verwijtbaar geen (verdere) uitvoering kan geven aan het persoonlijk mobiliteitsplan dan worden er opnieuw tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt over het te verwachten toekomstperspectief.
7. Indien na uitvoering van het mobiliteitsplan en na afloop van de daarin vastgelegde termijn blijkt dat ondanks voldoende inspanningen van de werkgever en werknemer geen herplaatsing is bereikt, dan zullen werkgever en werknemer in overleg treden over afspraken ten aanzien van een reëel toekomstperspectief.

Artikel 12 Functie aanbod herplaatsingskandidaat

1. Indien in de herplaatsingsprocedure aan de werknemer een functie wordt aangeboden wordt de volgende volgorde in achtgenomen:
 - a. een gelijkwaardige of passende functie;
 - b. een hogere functie;
 - c. een lagere functie.
2. Bij het aanbieden van een functie is de begripsbepaling voor een passende functie het uitgangspunt. Deze functie kan zowel intern als extern zijn. Een externe functie wordt altijd aangeboden in overleg met de herplaatsingskandidaat en de externe partij.
3. In het geval van vacatures zal de werkgever deze eerst aanbieden aan de herplaatsingskandidaten alvorens in- en extern te gaan werven. Wanneer er meer herplaatsingskandidaten zijn die in aanmerking komen voor de functie zal er op grond van de volgende criteria worden geplaatst:
 1. voldoen aan functie-eisen;
 2. binnen zes maanden door middel van scholing aan de functie-eisen kunnen voldoen.Voor beide criteria geldt dat wanneer meerdere kandidaten in aanmerking komen voor een functie er geplaatst wordt op grond van het anciënniteitsprincipe.
4. Mocht de herplaatsingskandidaat van mening zijn dat de aangeboden functie niet geschikt is, dan kan deze bezwaar maken bij de adviescommissie sociale begeleiding conform het hiervoor geldende reglement (zie bijlage 1).
5. Herplaatsingskandidaten welke de organisatie hebben verlaten, worden gedurende 1 jaar na uitdiensttreding actief geïnformeerd over vacatures van de oorspronkelijke functie van werknemer.

Artikel 13 Herhaalde plaatsing

Indien na herplaatsing in een functie binnen 4 maanden blijkt dat de betrokken werknemer aantoonbaar buiten zijn schuld niet geschikt is voor de functie, dan wordt deze werknemer opnieuw boventallig verklaard en aangemerkt als herplaatsingskandidaat. De herplaatsingsprocedure zoals

beschreven in artikel 9 zal dan opnieuw van start gaan. Deze situatie wordt niet beschouwd als weigering van een functie.

Artikel 14 Andere werkzaamheden

1. Tijdelijke werkzaamheden: Gedurende de boventalligheid blijft de herplaatsingskandidaat in redelijkheid beschikbaar voor tijdelijke werkzaamheden bij de werkgever dan wel een andere werkgever. Dit laatste zal geschieden op basis van detachering, waar bij de arbeidsovereenkomst met de werkgever onverminderd van kracht blijft. De werknemer behoudt de status van herplaatsingskandidaat.

De tijdelijke werkzaamheden mogen een uitvoering van mobiliteitsactiviteiten en een definitieve plaatsing niet in de weg staan.

2. Scholing, training, behoud vaardigheden en beroepsregistraties o.a. Wet BIG: De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zijn/haar vaardigheden en deskundigheid en eventuele beroepsregistraties voor zijn/haar (oorspronkelijke) functie op peil te houden in het geval wanneer de werknemer tijdelijk geplaatst is in een andere functie of bij detachering van een werknemer, of bij tijdelijke plaatsing in een geschikte functie. Dit geschiedt op kosten en in tijd van de werkgever.

Artikel 15 Vertrekregeling

Een werknemer die geen concreet uitzicht heeft om op korte termijn in aanmerking te komen voor een passende functie volgens dit Sociaal Plan en aangeeft bij de werkgever te willen vertrekken kan in aanmerking komen voor een vertrekpremie vanwege ontslag op eigen verzoek. Deze werknemer kan hiervan gebruik maken :

- na aangekondigde boventalligheid: tot 25 kalenderdagen na formele bevestiging van de aangekondigde boventalligheid;
- na formele boventalligheid: tot 25 kalenderdagen na formele bevestiging van boventalligheid .

Gedurende de opzegtermijn is werknemer verplicht werkzaamheden te verrichten. Op verzoek van werknemer kan de opzegtermijn worden verkort. De hoogte van de vertrekpremie wordt vastgesteld aan de hand van de 'voormalige' kantonrechtersformule en de daarbij horende aanbevelingen met correctiefactor 0,5. Indien de inwerkingtreding van de transitievergoeding aanleiding geeft tot het aanpassen van de hoogte van de toe te kennen vertrekpremie, dan zal hierover opnieuw in overleg worden getreden met de vakbonden.

Artikel 16 Faciliteiten ten behoeve van een nieuwe werkkring

1. De hierna volgende afspraken zijn in elk geval gemaakt voor werknemers die als gevolg van het nieuwe formatieplaatsenplan aangekondigd boventallig dan wel boventallig zijn geworden.
2. De werknemer kan desgevraagd gebruik maken van outplacementfaciliteiten, uit te voeren door een erkend bureau dat met instemming van de werknemer en op kosten van de werkgever wordt gecontracteerd. De tijdsbesteding wordt, voor zover deze binnen de reguliere werktijden van betrokkene valt, tot de arbeidsduur gerekend. Afspraken over het moment van uitdiensttreding worden in dit geval schriftelijk vastgelegd.
3. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft afgesloten zal de werknemer voor de duur van de proeftijd een vangnet worden geboden. Dit

betekent dat werknemer bij ontslag in proeftijd onder dezelfde voorwaarden terug in dienst wordt genomen. Voorgaand vangnet is van toepassing, tenzij aan de beëindiging verwijtbaarheid ten grondslag ligt of de beëindiging gelegen is in de consequenties van het eigen handelen. Werkgever behoudt zich het recht voor om met de werkgever bij wie de arbeidsovereenkomst in proeftijd is beëindigd contact op te nemen over de reden van beëindiging.

4. Een reeds aanwezige terugbetalingsverplichting voortkomend uit scholing wordt bij beëindiging van het dienstverband door reorganisatie aan werknemer kwijtgescholden.
5. De werknemer die als gevolg van de reorganisatie en de daaruit volgende consequenties ontslag neemt en binnen twaalf maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering ontvangt bij zijn vertrek deze uitkering volledig. Indien het eerstvolgend jubileum van de werknemer in een later stadium plaatsvindt dan twaalf maanden na de beëindiging van het dienstverband als gevolg van de fusie, krijgt de werknemer een uitkering pro rata van de duur van het dienstverband bij zijn vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en de dienstjaren bij de vorige werkgever(s) daarin volledig worden meegenomen.

Artikel 17 Faciliteiten ten behoeve van tijdelijke werknemers

Elke tijdelijke werknemer van wie de tijdelijke arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgever vanwege bedrijfseconomische redenen en/of reorganisatie niet wordt verlengd krijgt de volgende faciliteiten aangeboden:

- individueel mobiliteitsgesprek met de coördinator van het mobiliteitsbureau met als doel de werknemer richting te geven aan zijn/haar oriëntatie op de arbeidsmarkt;
- sollicitatietraining gericht op het vinden van een nieuwe werkgever door een erkend outplacementbureau. Het gaat hierbij om concrete handvaten met betrekking tot sollicitatieactiviteiten, zoals het opstellen van een curriculum vitae en het vinden van vacatures.

Artikel 18 Salarisgarantieregeling

1. De werknemer die als gevolg van reorganisaties een passende functie aanvaardt waaraan een lager salarisniveau is verbonden dan aan de oorspronkelijke functie, wordt geplaatst op het inpasnummer van het laatst verdiende salaris en blijft recht houden op de periodieke verhogingen tot het maximum van de schaal behorend bij de oorspronkelijke functie.
2. Indien het salaris van de medewerker, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, hoger is dan het maximum van de lagere schaal dan is doorgroei mogelijk in de salarisschaal behorende bij de oorspronkelijke functie tot het maximum.
3. De salarisgarantie in lid 1 en 2 is gebaseerd op de omvang van het dienstverband met de werkgever in de maand voorafgaand aan de functieverandering. Indien de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever op enig tijdstip na de functieverandering een minder aantal uren omvat dan het in de vorige volzin bedoelde dienstverband, wordt de aanspraak naar rato van dit mindere aantal uren berekend.
4. Voor zowel de werkgever als de werknemer blijft de inspanningsverplichting bestaan om gedurende een periode van twee jaar na herplaatsing in een lager ingeschaalde functie de

werknemer te plaatsen in een functie in de oorspronkelijke salarisschaal. Weigert de werknemer een passende functie in de oorspronkelijke salarisschaal dan vervalt daarmee de salarisgarantie.

Artikel 19 Toeslagen

1. De werknemer die tengevolge van de reorganisaties niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag of hierdoor een vermindering van genoemde toeslag krijgt heeft recht op de navolgende compensatie:

Werknemers jonger dan 50 jaar die te maken krijgen met een vermindering van ORT krijgen deze vermindering in de vorm van een tegemoetkoming als volgt gecompenseerd:

- het eerste jaar	75% van de vermindering;
- het tweede jaar	50% van de vermindering;
- het derde jaar	25% van de vermindering;
- het vierde jaar	0% van de vermindering.

Werknemers van 50 jaar en ouder krijgen deze vermindering in de vorm van een tegemoetkoming als volgt gecompenseerd:

- het eerste jaar	75% van de vermindering;
- het tweede en derde jaar	50% van de vermindering;
- het vierde en vijfde jaar	25% van de vermindering;

De vermindering wordt berekend over vergelijkbare periodes van drie representatieve maanden in de oude situatie en de nieuw ingetreden situatie. Een periode waarin ouderschapsverlof dan wel onbetaald verlof is genoten wordt buiten beschouwing gelaten.

2. Bij werknemers die structureel op grond van hun arbeidsovereenkomst, alleen 's avonds, 's nachts of tijdens weekenden werken, vindt geen vermindering van ORT plaats, voor de lengte/duur van het dienstverband, tenzij afbouw van deze toeslagen reeds was ingegaan. In die gevallen wordt de toeslag gehandhaafd op het niveau bij aanvang van de reorganisatie.
3. De duur van het op grond van lid 1, 2 en 3 ontstane recht kan niet langer zijn dan de periode waarin de werknemer de onregelmatige diensten heeft gedraaid.
4. Voor de werknemer voor wie ten gevolge van reorganisatie de bereikbaarheidsdienst of de beschikbaarheidsdienst wordt beëindigd of verminderd, is dezelfde afbouwregeling van toepassing als opgenomen in artikel 1. De duur van de afbouw kan niet langer zijn dan de periode waarin de werknemer bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdiensten heeft gedraaid.

Artikel 20 Werktijden

Samenvoeging van afdelingen kan leiden tot een noodzakelijke keuze uit meerdere werktijdregelingen. Dit kan gevolgen hebben voor de bestaande werktijden voor de werknemer. Indien hier wijzigingen zullen plaatsvinden, zal dit gebeuren conform de procedures van artikel 27 van de WOR.

Indien een werknemer een functie wordt aangeboden waarbij sprake is van een andere werktijdregeling zal hierover vooraf overleg plaatsvinden met de werknemer en zal zo mogelijk met de bezwaren van de werknemer rekening worden gehouden.

Artikel 21 Looptijd sociaal plan

1. Dit sociaal plan treedt in werking op 1 januari 2018 en loopt tot 1 januari 2021.
2. Partijen voeren in geval van reorganisaties regelmatig overleg over de voortschrijding van het reorganisatieproces en de daarmee samenhangende personele gevolgen inclusief de voortgang van het herplaatsingsproces van boventalligen. Drie maanden voor het einde van de looptijd van dit sociaal plan vindt overleg plaats over beëindiging, wijziging, respectievelijk verlenging van het sociaal plan.
3. Indien zich onvoorziene omstandigheden voordoen die invloed hebben op de uitvoering van dit sociaal plan, zullen partijen, op initiatief van één der partijen, in overleg treden om te bezien of deze omstandigheden wijzigingen in het Sociaal Plan noodzakelijk maken en zo nodig aanvullende maatregelen overeenkomen.
4. Interpretatie van dit sociaal plan is voorbehouden aan partijen. Partijen treden in overleg indien onvoorziene omstandigheden de uitvoering van dit Sociaal Plan redelijkerwijs niet mogelijk maken.
5. De werkgever zal aan een werknemer die belangstelling daarvoor heeft een exemplaar van het sociaal plan beschikbaar stellen.

Bijlage 1 Adviescommissie Sociale Begeleiding

Indienen bezwaar door de werknemer

De werknemer kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen en procedures niet correct heeft plaatsgevonden. De werknemer wendt zich schriftelijk tot de adviescommissie met bezwaren inzake:

- de inhoud van een hem toebedeelde functie en de plaats van tewerkstelling;
- het niet nakomen van de inspanningsverplichting door de werkgever;
- de individuele toepassing van dit Sociaal Plan.

Het bezwaar dient gericht te worden aan de Raad van Bestuur van HilverZorg. De indiener ontvangt binnen 1 week een bevestiging van ontvangst. Binnen 2 weken na indienen van het bezwaar zal werkgever advies vragen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding. De leden van deze commissie zijn te vinden op HilverPedia.

Adviesaanvraag werkgever

De werkgever is verplicht advies aan te vragen bij de adviescommissie bij een ingediend bezwaar door een werknemer tegen een functieaanbod. Ook de werkgever kan de commissie benaderen voor toepassing sociaal plan.

Werkwijze adviescommissie

- De commissie bepaalt binnen twee weken na ontvangst van het bezwaar of de behandeling mondeling of schriftelijk geschiedt en brengt de werknemer en de werkgever daarvan onmiddellijk op de hoogte.
- Indien de commissie beslist het bezwaar schriftelijk af te handelen, stelt zij de werkgever in de gelegenheid binnen twee weken een reactie op het bezwaarschrift van de werknemer bij de commissie in te dienen. Op verzoek van de werkgever kan deze termijn met twee weken worden verlengd.
- Bepaalt de commissie een mondelinge behandeling van het bezwaar dan vindt deze plaats binnen twee weken na indiening van het bezwaarschrift. Op verzoek van de werkgever kan deze termijn met twee weken worden verlengd. De commissie roept partijen schriftelijk op.

Tijdens de behandeling kunnen de betrokken werknemer en de werkgever worden gehoord, waarbij zij zich door een raadsman of andere vertegenwoordiging kunnen doen bijstaan. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de adviescommissie anders besluit, gehoord hebben de de betrokken werknemer en de werkgever.

De beraadslagingen van de adviescommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.

Werkgever en de betrokken werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking te verlenen aan de adviescommissie.

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 indien deze daarmee van tevoren heeft ingestemd.

De adviescommissie 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 één week na de

beraadslagen, met redenen omkleed, schriftelijk aan de betrokken werknemer en werkgever meegedeeld.

Van het advies van de adviescommissie kan slechts op gemotiveerde gronden worden afgeweken. Indien de werkgever dan wel de werknemer afwijkt van het advies doet hij/zij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de adviescommissie en aan de werknemer dan wel de werkgever.

Indien werknemer zijn bezwaar reeds bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, heeft hij geen toegang tot de adviescommissie.

Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, staakt de adviescommissie de verdere behandeling.

De adviescommissie rapporteert haar werkzaamheden schriftelijk naar bestuur en ondernemingsraad.

Bezwaar maken tegen functieaanbod

De werkgever maakt het functieaanbod schriftelijk aan de werknemer bekend.

De werknemer kan binnen 2 weken (tenzij door vakantie/ziekte een opschortende werking optreed) schriftelijk bezwaar maken tegen het functieaanbod bij de werkgever.

De werkgever is verplicht om over het ingediende bezwaar advies in te winnen bij de adviescommissie sociale begeleiding. De werkgever draagt er zorg voor dat de adviesvraag en het ingediende bezwaar binnen 2 weken bij de adviescommissie sociale begeleiding is ingediend. De samenstelling en de werkwijze van de commissie zijn vastgesteld in bijlage 1. De adviescommissie geeft zwaarwegend advies. Slechts op gemotiveerde zwaarwegende gronden kan de werkgever van het advies afwijken.

Indien de adviescommissie sociale begeleiding de bezwaren gegrond acht, kan de werkgever de werknemer een andere, passende functie aanbieden, met inachtneming van de uitspraak van de adviescommissie sociale begeleiding. Indien de adviescommissie sociale begeleiding de bezwaren ongegrond acht en de aangeboden functie passend acht, ontstaat een ontslagdreiging voor de medewerker. Vanaf dat moment wordt de werknemer gedurende 2 weken in de gelegenheid gesteld het functieaanbod alsnog te aanvaarden. De werkgever brengt werknemer schriftelijk op de hoogte van de consequenties van het niet aanvaarden van de functie.

Weigering van een passend functieaanbod heeft consequenties voor de werknemer. De werknemer wordt door de werkgever schriftelijk geïnformeerd over het advies van de commissie en over de consequenties van weigering van een passend functieaanbod. De werknemer krijgt gedurende twee weken de gelegenheid om de functie alsnog te accepteren. De consequenties voor de werknemer van het weigeren van een functie zijn alleen van toepassing als het bezwaar van de werknemer in de ogen van de sociale commissie niet gegrond is.