

SOCIAAL PLAN

01-01-2020 tot 01-01-2022

Voorwoord

Duizenden ouderen vertrouwen iedere dag opnieuw op de zorg van Laurens. Dat is een grote verantwoordelijkheid waar iedereen binnen Laurens dagelijks keihard voor werkt.

De ouderenzorg kent grote uitdagingen. De zorgvraag neemt de komende jaren alleen maar toe en tegelijkertijd is er een structureel tekort aan goed opgeleide medewerkers en is er grote druk om de stijging van zorgkosten te beteugelen. We verwachten dan ook dat het de komende jaren steeds belangrijker wordt om te innoveren, nieuwe manieren te vinden om goede zorg te leveren. Onze belangrijkste uitdaging daarin is om onze medewerkers een omgeving te bieden waarin zij met plezier kunnen werken. Een omgeving waarin ook aandacht is voor henzelf. Ze hebben recht op duidelijkheid en een heldere koers. En ze hebben recht op een bestuur en directie die voortdurend balans houdt tussen kwaliteit van zorg, zorg voor medewerkers en zorg voor een bedrijfsmatige goede sturing.

Dit alles betekent dat we ook de komende jaren op organisatieniveau de nodige ontwikkelingen verwachten om aan te blijven sluiten bij de in- en externe veranderingen. Waar nodig, passen we onze organisatie aan. In dat kader is het belangrijk een goed Sociaal Plan te hebben waarin recht wordt gedaan aan de belangen van Laurens als geheel en de medewerkers in het bijzonder. Mede op basis van de ervaringen in de voorgaande periode en de uitwerking van het toen geldende Sociaal Plan, is dit Sociaal Plan opgesteld.

We streven naar maximaal behoud van werkgelegenheid voor de bij een reorganisatie betrokken medewerkers. Het motto is dan ook: **'Van werk naar werk'**. Dit sluit ook aan bij het Zorgpact Rotterdam dat is gesloten tussen de bestuurders uit de zorg, het onderwijs en de Gemeente Rotterdam.

Ik heb het proces van de totstandkoming van dit Sociaal Plan met alle partijen ervaren als prettig en constructief. Met ieders inbreng zijn we gekomen tot een helder en evenwichtig plan dat recht doet aan de belangen van zowel medewerker als organisatie.

Hans Huizer
voorzitter Raad van Bestuur

INHOUDSOPGAVE

Partijen Overwegingen

Artikel 1. Begripsbepaling

Artikel 2. Werkingssfeer

Artikel 3. Uitgangspunten Sociaal Plan

Artikel 4. Tussentijdse wijzigingen

Artikel 5. Interpretatie

Artikel 6. Bezwarencommissie

Artikel 7. Hardheidsclausule

Artikel 8. Reorganisatieplan

Artikel 9. Uitgangspunten bij boventalligheid

Artikel 10. Mobiliteitsbevorderende maatregelen

Artikel 11. Arbeidsvoorwaarden

Artikel 12. Vrijwillig vertrekregeling

Artikel 13. Vakantiedagen

Artikel 14. Transitievergoeding

Artikel 15. Overige regelingen

Artikel 16. Slotbepalingen

DE ONDERGETEKENDEN:

1. de werkgever:
de stichting Laurens, statutair gevestigd te Rotterdam
hierna te noemen: 'Laurens', partij ter ene zijde,

en
2. de verenigingen van werknemers:
 - a) **FNV Zorg en Welzijn**, statutair gevestigd te Utrecht,
 - b) **CNV Zorg & Welzijn**, statutair gevestigd te Utrecht,
 - c) **Nieuwe Unie '91** ('NU'91'), statutair gevestigd te Nieuwegein,
 - d) **RMU Werknemers**, statutair gevestigd te Veenendaal,
 - e) **FBZ**, statutair gevestigd te Utrecht,hierna gezamenlijk te noemen: 'Verenigingen van Werknemers', partijen ter andere zijde,

hierna gezamenlijk aan te duiden als: de 'Partijen'

OVERWEGENDE:

- A. Dat Laurens een grote ouderenzorg organisatie is die zich continu dient aan te passen aan de externe en interne ontwikkelingen, enerzijds om de kwaliteit van zorg te kunnen blijven bieden en anderzijds om de continuïteit van de organisatie te waarborgen.
- B. dat dientengevolge ook in de komende periode sprake zal zijn van een noodzaak om de organisatie zowel kwalitatief als financieel te versterken;
- C. dat het om die reden niet uitgesloten is dat op enig moment sprake zal kunnen zijn van de noodzaak om binnen Laurens te reorganiseren zoals gedefinieerd in artikel 12.1 van de CAO VVT 2019-2021.
- D. dat Laurens en de verenigingen van werknemers het volgende Sociaal Plan zijn overeengekomen met als doel voorzieningen te treffen om tegemoet te komen aan nadelige gevolgen die, als gevolg van bovenstaande maatregelen voor de betrokken werknemers kunnen ontstaan.

KOMEN HET VOLGENDE OVEREEN:

Artikel 1. Begripsbepaling

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

Afspiegelingsbeginsel

Het criterium om te bepalen welke werknemer binnen een categorie uitwisselbare functies boventallig wordt, waarbij het personeel per categorie uitwisselbare functies in leeftijdsgroepen wordt ingedeeld waarna het personeelsbestand zo wordt ingekrompen dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft en binnen een leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig wordt. Dit principe is vastgelegd in de Ontslagregeling en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om Bedrijfseconomische redenen. Voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel geldt het gehele werkgebied van Laurens als één bedrijfsvestiging, tenzij anders overeengekomen met de ondernemingsraad.

Anciënniteitprincipe

Het criterium waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben. Indien voor een vacante functie meerdere werknemers in aanmerking komen, wordt - met inachtneming van de in dit Sociaal Plan gehanteerde plaatsingsvolgorde - de werknemer met de meeste dienstjaren als eerste geplaatst. Bij gelijk aantal dienstjaren wordt de oudste werknemer als eerste geplaatst.

Bedrijfsvestiging

Een als zelfstandig organisatorische eenheid opererend verband. Een binnen de maatschappij als zelfstandig te herkennen eenheid, welke een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft. Laurens is één bedrijfsvestiging, tenzij deze voor een reorganisatie anders is gedefinieerd in samenspraak met de ondernemingsraad.

Bezwarencommissie

Een onafhankelijke commissie die erop toeziet dat dit Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

Boventallige werknemer

De werknemer van wie de arbeidsplaats is komen te vervallen door de reorganisatie en niet direct herplaatst kan worden in een uitwisselbare, passende of geschikte

functie en hiervan mondeling en schriftelijk op de hoogte is gesteld door de werkgever.

CAO

De op de betreffende werknemer van toepassing zijnde Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg zoals deze luidt, dan wel gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan komt te luiden.

Detachering

De omstandigheid dat een werknemer met het oog op kennismaking met een nieuwe werksituatie en/of werkzaamheden of ter vervulling van een tijdelijke vacature, met wederzijdse instemming en vanuit de arbeidsovereenkomst met Laurens, voor een andere werkgever werkzaamheden verricht.

Dienstjaren

De periode waarin de werknemer die, op grond van een arbeidsovereenkomst, aaneengesloten in dienst is geweest bij Laurens en haar rechtsvoorgangers, waaronder begrepen een uitzendrelatie. Hieronder valt ook de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die voorafging aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mits voor 1 juli 2015 niet onderbroken door meer dan drie maanden en na 1 juli 2015 niet onderbroken door meer dan zes maanden. Een periode van onbetaald verlof geldt ook als diensttijd.

Formatieplaats

De eenheid om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van een formatieplaats (fte) is gerelateerd aan een voltijds dienstverband van 36 uur.

Formatieplaatsenplan

Een overzicht van alle betrokken functies in de oude en de nieuwe situatie (na reorganisatie) met omschrijving van de kenmerken, eisen, inhoud en niveau van de functies.

Functie

Een geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op grond waarvan de werknemer de overeengekomen werkzaamheden uitvoert.

Geschikte functie

Een functie die niet is aan te merken als zijnde een uitwisselbare of passende functie, maar waarop de werknemer met wederzijds goedvinden geplaatst kan worden. De werknemer kan deze functie, wanneer

aangeboden, eenzijdig weigeren met behoud van zijn rechten op grond van dit sociaal plan.

Herplaatsingstraject

Een traject gedurende welke de boventallige werknemer ondersteuning wordt geboden om, zo mogelijk, te komen tot in- of externe herplaatsing.

Overdrachtstermijn

De periode zoals vastgesteld in het reorganisatieplan waarbinnen de overdracht van werkzaamheden plaatsvindt.

Passende functie

Een functie waarvan de werkzaamheden op basis van werk- en denkniveau, genoten en/of binnen zesentwintig (26) weken af te ronden opleiding, opgedane werkervaring, persoonlijke capaciteiten en omstandigheden en arbeidsomvang (huidige) dienstverband, redelijkerwijs aan de werknemer kan worden aangeboden en die in dezelfde schaal dan wel maximaal één schaal hoger of één schaal lager is ingedeeld dan de huidige functie van de werknemer. Een nieuwe functie kan een passende functie zijn, indien bovenstaande eveneens van toepassing is.

Peildatum

De peildatum is de datum dat de Raad van Bestuur een definitief besluit neemt over de reorganisatie. Deze datum vormt de basis voor de berekening van de krimp en de boventalligheid conform het afspiegelingsbeginsel.

Proefplaatsing

Een plaatsing voor maximaal zesentwintig (26) weken in een functie als het niet duidelijk is of de functie passend is voor werknemer.

Re-integratiekandidaat

Een werknemer die de eigen functie geheel of gedeeltelijk niet kan vervullen wegens ziekte, niet meer kan re-integreren in de eigen functie en moet re-integreren in een andere functie binnen Laurens.

Reorganisatie

Onder reorganisatie wordt verstaan: een belangrijke wijziging in (een deel van) de organisatie, waarbij sprake is van het wijzigen, anders organiseren, verminderen of beëindigen van formatie, taken en/of werkzaamheden met personele en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor 1 of meer werknemers van Laurens.

Reorganisatieplan

Een plan waarin is aangegeven welke wijzigingen Laurens wil doorvoeren op

het gebied van inrichting van de organisatie, functies en/of formatie alsmede de wijze waarop dit zal worden doorgevoerd, zoals bedoeld in artikel 8 van het Sociaal Plan.

Salaris

Het tussen Laurens en werknemer overeengekomen bruto maandloon, inclusief vakantiebijslag en eindejaarsuitkering, volgens de CAO VVT.

Salarisschaal

Dit is de schaal waarin de functie formeel overeenkomstig het functiehuis is ingedeeld.

Tijdelijke functie

Een functie die slechts een tijdelijk karakter heeft en waarop een werknemer voor een bepaalde periode geplaatst kan worden.

Transitievergoeding

De wettelijke vergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, waarop de werknemer aanspraak kan maken bij ontslag door Laurens.

Uitwisselbare functie

Een functie is uitwisselbaar met een andere functie indien de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie en het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn zoals beschreven in de Ontslagregeling van het UWV.

Werklocatie

De standplaats of locatie, waar of van waaruit, de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

Artikel 2. Werkingsfeer

2.1 Dit Sociaal Plan met een looptijd van 1 januari 2020 tot 1 januari 2022 is van toepassing op alle werknemers werkzaam binnen Laurens op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en waarvoor door een reorganisatie er wijzigingen zijn in de arbeidssituatie (locatiewijziging uitgezonderd) in aard of omvang van de arbeidsovereenkomst of waarvoor de functie of formatie komt te vervallen.

2.1a Indien er alleen sprake is van een locatie wijziging zal de werkgever

rekening houden met voorkeuren van werknemers en zal de werkgever zoveel als mogelijk op basis van vrijwilligheid voor werknemers de locatiewijziging plaats laten vinden. Indien de locatiewijziging niet op vrijwillige basis tot stand kan komen zal werkgever het anciënniteitsprincipe toepassen om te bepalen wie van locatie dient te wijzigen.

2.2 Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- a) leden van de Raad van Bestuur;
- b) leden van het Directieteam, zoals bedoeld in de cao VVT;
- c) werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een dringende reden of gewichtige reden anders dan gelegen in de reorganisatie genoemd onder artikel 1;
- d) werknemers met wie reeds een individuele overeenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, voordat dit Sociaal Plan in werking treedt;
- e) reorganisaties/organisatieveranderingen die onder de werkingssfeer van eerdere sociaal plannen vallen. De individuele rechten van werknemers die individuele rechten ontlenen op grond van een voorgaand Sociaal Plan, worden gerespecteerd;
- f) uitzendkrachten of anderszins ingeleend personeel,
- g) werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
- h) werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd loopt door tot overeengekomen einddatum contract.
- i) degene die incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode, niet langer dan maximaal zes (6) weken achtereen;
- j) degene die uitsluitend werkzaam is ter vervulling van een stage.

2.3 De werknemer die een beroep doet op het Sociaal Plan verstrekt naar waarheid aan Laurens gevraagd en ongevraagd de noodzakelijke inlichtingen en gegevens.

2.4 De bepalingen in dit Sociaal Plan, alsmede de afspraken tussen Laurens en de werknemer, laten onverlet de verplichtingen op basis van de CAO VVT, de daarbij behorende overgangsregelingen, de wettelijke verplichtingen van Laurens en de werknemer op grond van het Burgerlijk Wetboek, de Wet op de Ondernemingsraden alsmede het SER-besluit "Fusiegedragsregels 2015" ter

bescherming van de belangen van de werknemers".

Artikel 3. Uitgangspunten Sociaal Plan

Bij de toepassing van dit Sociaal Plan gelden de volgende uitgangspunten:

- a) Laurens streeft te allen tijde naar behoud van werkgelegenheid, dan wel begeleiding van werk naar (ander) werk,
- b) Laurens en de werknemer hebben een inspanningsverplichting om in redelijkheid en billijkheid vorm te geven aan de uitgangspunten zoals genoemd in dit Sociaal Plan. Daarbij is van belang dat bij de toepassing van dit Sociaal Plan geldt dat de dienstverlening van Laurens te allen tijde gecontinueerd kan worden. Dit impliceert dat van een werknemer ook wordt verwacht zorg te dragen voor een goede overgang en transitie naar de nieuwe/gewijzigde organisatie, ook indien dit zal zijn na de boventalligheidsdatum.
- c) Transparantie is het uitgangspunt voor de communicatie naar en de wijze waarop Laurens omgaat met de werknemer.
- d) De rechtspositie van de werknemer wordt gerespecteerd.
- e) Laurens zal de definitieve besluitvorming na het adviestraject tijdig aan de bij dit Sociaal Plan betrokken partijen communiceren en zal de werknemersorganisaties tijdig raadplegen.
- f) De bij dit Sociaal Plan betrokken partijen zullen de voortgang van het Sociaal Plan jaarlijks monitoren, waarbij ook een voortgangsrapportage wordt besproken. Tijdens deze evaluatie(s) komen de financiële en personele effecten aan de orde van de reorganisatie(s) tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan.

Indien er sprake is van een reorganisatie waarbij medewerkers boventallig worden en een mobiliteitstraject doorlopen, rapporteert Laurens 1 x per half jaar over het kwantitatieve verloop hiervan aan de OR en de vakbonden.

Artikel 4. Tussentijdse wijzigingen

Laurens 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. Partijen zullen met elkaar in overleg treden indien er zich naar hun oordeel een wijziging, zoals hierboven beschreven,

voordoet.

Artikel 5. Interpretatie

Interpretatie van dit Sociaal plan is voorbehouden aan partijen betrokken bij dit plan, te weten Laurens en de werknemersorganisaties.

Artikel 6. Bezwarencommissie

Ten aanzien van een juiste toepassing en uitvoering van dit Sociaal Plan wordt een onafhankelijke bezwarencommissie ingesteld.

De taak van deze commissie is te adviseren aan Laurens en de werknemer over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen en het in individuele situaties toetsen of de uitvoering van het (re)organisatieplan en de inrichting van de nieuwe organisatiestructuur volgens het Sociaal Plan verloopt.

De bezwarencommissie bestaat uit een drietal leden die niet tot de organisatie Laurens behoren. Eén lid te benoemen door Laurens en één lid te benoemen door de verenigingen van werknemers, na overleg met de ondernemingsraad. Indien de verenigingen van werknemers schriftelijk kenbaar hebben gemaakt geen gebruik te maken van bovengenoemd recht zal de Ondernemingsraad het lid benoemen. Daarnaast een onafhankelijk voorzitter gekozen door beide hiervoor genoemde leden. De bezwarencommissie wordt bijgestaan door een onafhankelijke ambtelijk secretaris.

Bij indiening van een bezwaar door de werknemer wordt, voordat het bezwaar voor advies wordt voorgelegd aan de bezwarencommissie, eerst met de medewerker in gesprek gegaan door direct leidinggevende of diens leidinggevende in aanwezigheid van een HR adviseur. Dit gesprek vindt plaats binnen een week na indiening van het bezwaar door de werknemer. Doel van het gesprek is om te kijken of het geschil in de minne opgelost kan worden. De werknemer kan, op eigen kosten, een derde meenemen naar dit gesprek.

Laurens is verplicht de bezwarencommissie om advies te vragen wanneer zij van de werknemer een bezwaar heeft ontvangen wat niet in de minne is geschikt en betrekking heeft op dat:

- a werknemer het niet eens is met herplaatsing en of functie wijziging;
- b werknemer het niet eens is met het verplicht volgen van scholing i.v.m. functiewijziging en/of herplaatsing;

- c werknemer het niet eens is met de formele schriftelijke aankondiging dat werkgever over wil gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst omdat werknemer zich niet houdt aan verplichtingen van het herplaatsingstraject.

De werknemer is, zodra hij van oordeel is dat Laurens zich onvoldoende inspant in het kader van het herplaatsingstraject, gehouden dit eerst met de mobiliteitsadviseur te bespreken. Mocht dit gesprek in de visie van de werknemer niet leiden tot een voldoende inspanning door Laurens dan kan de werknemer dit ter toetsing voorleggen aan de bezwarencommissie.

Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer zijn belangen bij de bezwarencommissie persoonlijk te behartigen, stelt de bezwarencommissie de werknemer in de gelegenheid zich op eigen kosten te laten bijstaan door een derde. Werknemer zal de bezwarencommissie tijdig op de hoogte stellen indien hij zich laat bijstaan door een derde en zo ja door wie en wel uiterlijk één week voor de zitting.

6.1 De bezwarencommissie is bevoegd tot:

- a) het horen van de betrokken werknemer en de direct leidinggevende(n).
- b) het horen van interne en/of externe deskundigen. De daaraan eventueel verbonden kosten worden vergoed door Laurens indien deze daarmee te voren schriftelijk heeft ingestemd.

6.2 De bezwarencommissie brengt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk zes (6) weken nadat haar een geschil is voorgelegd, schriftelijk advies uit aan zowel Laurens als de betrokken werknemer. Deze termijn kan met twee weken worden verlengd.

6.3 De Raad van Bestuur van Laurens kan slechts op zwaarwegende argumenten afwijken van het advies dat de bezwarencommissie heeft uitgebracht. Indien de Raad van Bestuur van Laurens van dit advies afwijkt doet zij daarover gemotiveerd schriftelijk mededeling aan zowel de bezwarencommissie als aan de betrokken werknemer.

6.4 Voor de leden van de bezwarencommissie, alsmede voor de ambtelijk secretaris, geldt ten aanzien van de aan de bezwarencommissie verstrekte persoonlijke gegevens een geheimhoudingsplicht.

6.5 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 Laurens en de Ondernemingsraad in staat van de inhoud van het reglement kennis te nemen.

6.6 De behandeling door de bezwarencommissie van adviesaanvragen leidt er niet toe dat de in dit Sociaal Plan genoemde termijnen worden verlengd dan wel dat (her-)plaatsingsactiviteiten worden opgeschort. Er zullen door de Raad van Bestuur van Laurens tijdens de behandeling van het bezwaar geen onomkeerbare besluiten worden genomen over het onderwerp waarover bezwaar is ingediend.

Artikel 7. Hardheidsclausule

7.1 Indien dit Sociaal Plan, gezien alle feiten en omstandigheden, leidt tot een evident onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zal Laurens in een voor werknemer gunstige zin afwijken van de betreffende bepalingen in dit Sociaal Plan.

7.2 Indien tussen Laurens en de werknemer 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.

Artikel 8. Reorganisatieplan

8.1 Indien er sprake is van een belangrijke wijziging in de organisatie, herschikking van taken en werkzaamheden of reorganisatie met personele en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor de werknemers zal Laurens overeenkomstig de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden alsmede het bepaalde in de van toepassing zijnde CAO VVT, een voorlopig reorganisatieplan opstellen en dit voor advies voorleggen aan de ondernemingsraad.

8.2 In het voorlopig reorganisatieplan dienen tenminste de volgende elementen te zijn opgenomen:

- a) de aanleiding en de inhoud van de voorgenomen reorganisatie;
- b) de bedrijfsvestiging zoals overeengekomen met de Ondernemingsraad;
- c) de bestaande en de voorgenomen organisatiestructuur;
- d) een formatieplaats overzicht van de oude situatie;
- e) een formatieplaatsenplan van de nieuwe situatie;
- f) een weergave van de voorziene kwalitatieve en kwantitatieve wijzigingen die functies als gevolg van de reorganisatie/organisatiewijziging zullen ondergaan;
- g) een overzicht van de uitwisselbare en passende functies;
- h) een indicatie van de personele gevolgen alsmede de oplossingen daarvoor;
- i) een indicatie van het aantal formatieplaatsen dat verloren gaat;

- j) de wijze waarop de reorganisatie/organisatiewijziging zal worden geëffectueerd inclusief een overdrachtstermijn.

8.3 Vaststellen Formatieplaatsenplan

Indien het aantal arbeidsplaatsen in een categorie uitwisselbare functies vermindert, wordt aan de hand van het afspiegelingsbeginsel bepaald van welke werknemer de arbeidsplaats komt te vervallen en welke werknemer als gevolg hiervan herplaatsingskandidaat is respectievelijk boventallig wordt verklaard.

Werknemers die direct geplaatst kunnen worden, definitief dan wel in het kader van een proefplaatsing, worden niet eerst boventallig verklaard, maar direct geplaatst.

Voor de interne ontvangende partij in de organisatie hebben werknemers die direct geplaatst kunnen worden wel de status van een boventallige kandidaat dus een voorrangspositie bij plaatsing op een vacature of aflopende tijdelijk contract op andere interne kandidaten, uitgezonderd re-integratiekandidaten.

8.4: Bij directe plaatsing dient de volgende plaatsingsvolgorde te worden gevolgd:

- a) Laurens zal direct tot plaatsing in een uitwisselbare functie en/of passende functie en/of geschikte functie overgaan als hier voldoende formatieruimte in de organisatie voor beschikbaar is.
Directe plaatsing in de volgende volgorde:
 - 1 Plaatsen in een uitwisselbare functie;
 - 2 Plaatsen in een passende functie waarvan de bijbehorende salarisschaal gelijk is aan die van de voorheen verrichte functie;
 - 3 Plaatsen in een passende functie waarvan de bijbehorende salarisschaal één salarisschaal hoger is dan die van de voorheen verrichte functie;
 - 4 Plaatsen in een passende functie waarvan de bijbehorende salarisschaal één salarisschaal lager is dan die van de voorheen verrichte functie;
 - 5 Aanbieden van een geschikte functie.
- b) Indien de passende functie in de visie van Laurens niet binnen 26 weken naar behoren kan worden uitgeoefend door de te plaatsen werknemer, dan kan Laurens overeenkomstig artikel 10.9 overgaan tot een proefplaatsing voor een periode van maximaal 26 weken.
- c) Indien voor meerdere werknemers een functie op gelijke wijze uitwisselbaar of passend is, vindt plaatsing plaats op basis van anciënniteit.

- d) De directe plaatsing wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd in de vorm van een aanvulling op de arbeidsovereenkomst en opgenomen in het p-dossier van de werknemer.

Artikel 9. Uitgangspunten bij Boventalligheid

9.1 Na de peildatum, vindt zo spoedig mogelijk de definitieve vaststelling plaats van de werknemers die boventallig worden. (Voor wie dus niet direct een uitwisselbare, en/of passende en/of geschikte functie aanwezig is en die conform peildatum en afspiegelingsprincipe, boventallig worden.)

De formele datum van boventalligheid wordt mondeling en schriftelijk aan de werknemer bevestigd en treedt in ieder geval niet eerder in dan een dag na de dagtekening van de boventalligheidsbrief. Een werknemer kan niet met terugwerkende kracht boventallig worden verklaard.

9.2 Zodra vaststaat dat de werknemer boventallig is, worden op zo kort mogelijke termijn met werknemer afspraken gemaakt over de inzet van mobiliteitsbevorderende maatregelen en activiteiten gericht op interne herplaatsing, en indien niet mogelijk, externe herplaatsing. Zie ook artikel 10.

9.3 De duur van het herplaatsingstraject bedraagt maximaal twaalf (12) maanden, te rekenen vanaf de datum waarop de formele boventalligheid, zoals onder 9.1 is beschreven, is ingegaan.

9.4 Vanaf het moment van boventalligheid, geldt in beginsel een maximale overdrachtsperiode van 2 maanden. In het geval dat de overdrachtsperiode noodzakelijkerwijs langer duurt dan twee (2) maanden, dan zal het herplaatsingstraject met die extra tijd verlengd worden.

9.5 Als de werknemer langer dan zes (6) weken onafgebroken ziek is, kan de periode van herplaatsing geheel of gedeeltelijk worden opgeschort. Alvorens hierover een beslissing te nemen, zal Laurens de bedrijfsarts om advies vragen. Vervolgens zal Laurens een besluit nemen over de eventuele opschorting en de duur daarvan en dit aan de werknemer schriftelijk laten weten.

9.6 Het herplaatsingstraject wordt opgeschort voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, doch maximaal voor de duur van zestien (16) weken.

9.7 Indien er sprake is van zwangerschaps-/bevallingsverlof-gerelateerde klachten kan Laurens na advies van de bedrijfsarts, het herplaatsingstraject, na ommekomst van het bevallingsverlof, opschorten. Laurens zal de werknemer hierover schriftelijk

informereren.

9.8 Plaatsing in een passende functie zal plaatsvinden indien de nieuwe functie binnen zesentwintig (26) weken naar behoren kan worden uitgeoefend door de te plaatsen werknemer. Mocht hiervan in de visie van Laurens geen sprake zijn dan kan Laurens overeenkomstig het bepaalde in artikel 10.9 overgaan tot een proefplaatsing voor een periode van maximaal zesentwintig (26) weken.

9.9 Bij plaatsingsmogelijkheden na boventaligheid wordt de volgende volgorde in acht genomen:

- a) zoeken naar een functie waarvan de bijbehorende salarisschaal gelijk is aan die van de voorheen verrichte functie;
- b) zoeken naar een functie waarvan de bijbehorende salarisschaal één salarisschaal hoger is dan die van de voorheen verrichte functie;
- c) zoeken naar een functie waarvan de bijbehorende salarisschaal één salarisschaal lager is dan die van de voorheen verrichte functie.
- d) Indien voor meerdere werknemers een functie op gelijke wijze passend is, gebeurt plaatsing op basis van anciënniteit.
- e) Aanbieden van een geschikte functie.

9.10 Indien er meer boventallige werknemers zijn dan vacatureruimte, is de plaatsingsvolgorde als volgt:

- a) een re-integratiekandidaat (conform de Wet Poortwachter) en/of een werknemer met een arbeidshandicap heeft voorrang op boventallige werknemers en overige werknemers, mits de betreffende functie voor hem passend is bevonden door de bedrijfsarts;
- b) bij een als passend te kwalificeren functie heeft een boventallige werknemer voorrang op overige werknemers;
- c) bij een als geschikt te kwalificeren functie heeft een boventallige werknemer voorrang op overige werknemers;
- d) indien - met inachtneming van voornoemde plaatsingsvolgorde - een functie voor meerdere werknemers als passend dan wel geschikt is aan te merken, vindt toedeling plaats op basis van het anciënniteitsprincipe;
- e) overige werknemers.

9.11 De boventallige werknemer die intern herplaatst is ontvangt een schriftelijke bevestiging van zijn benoeming. Hierin worden eventueel uit de wijziging voortvloeiende consequenties en afspraken bevestigd. De brief, zijnde een aanvulling op de arbeidsovereenkomst, die door de werknemer voor akkoord moet worden ondertekend, wordt in het personeelsdossier van de werknemer opgenomen.

9.12 Indien door herplaatsing naar een andere locatie, of een andere functie c.q. werkplek aantoonbare problemen in de privésfeer ontstaan vanwege bijvoorbeeld werktijden of diensten 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 drie (3) maanden te rekenen vanaf plaatsing in de functie.

9.13 Uitgangspunt is dat de (her-)plaatsingskandidaat geen passende functie mag weigeren. Indien de (her-)plaatsingskandidaat van mening is dat de functie niet passend is, dan dient hij dit standpunt gemotiveerd en schriftelijk binnen tien (10) werkdagen, gerekend vanaf de dag van de schriftelijke mededeling, aan Laurens kenbaar te maken. Dit standpunt wordt, na een gesprek te hebben gevoerd zoals vermeld in artikel 6, zonodig door Laurens voorgelegd aan de bezwarencommissie met het verzoek om advies over de vraag of de betreffende functie als passend moet worden gekwalificeerd. Indien na het verstrijken van de genoemde periode geen schriftelijke kennisgeving van de werknemer dat hij het aanbod niet wil aanvaarden, is ontvangen, dan wordt automatisch de functie door de (her-)plaatsingskandidaat geacht te zijn aanvaard.

Indien de bezwarencommissie de argumenten van de (her-)plaatsingskandidaat om de passende functie niet te accepteren ongegrond acht en derhalve de functie als passend kwalificeert, wordt dit onverwijld schriftelijk aan werknemer meegedeeld. Nadat het schriftelijke advies van de Bezwarencommissie is medegedeeld aan de boventallige werknemer, heeft die 5 (vijf) dagen de tijd om de functie alsnog te accepteren. Indien de boventallige werknemer - al dan niet na het doorlopen van bovenstaande procedure - de aangeboden passende functie niet accepteert, komt de boventallige werknemer geen beroep toe op de regelingen en voorzieningen zoals vastgelegd in dit Sociaal Plan.

Artikel 10. Mobiliteitsbevorderende maatregelen

10.1 Tegelijkertijd met de schriftelijke bevestiging als bedoeld in artikel 9.1 wordt aan de boventallige werknemer mobiliteitsbevorderende ondersteuning bij herplaatsing aangeboden voor de duur van maximaal twaalf (12) maanden.

10.2 De boventallige werknemer dient Laurens binnen vijf (5) werkdagen na de schriftelijke bevestiging als bedoeld in artikel 9.1, schriftelijk te berichten wanneer hij geen gebruik wil maken van de mobiliteitsbevorderende maatregelen zoals hiervoor bedoeld onder 10.1 en in plaats daarvan gebruik wil maken van de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met een vaststellingsovereenkomst.

10.3 De afdeling Mobiliteit heeft tot taak ondersteuning te bieden bij de bemiddeling naar een functie binnen de eigen organisatie dan wel bij een andere werkgever en is verantwoordelijk voor de trajectbegeleiding. De afdeling Mobiliteit legt ook zo nodig contact met één of meer outplacementbureau(s).

De afdeling Mobiliteit stelt in samenspraak met de werknemer een mobiliteitsplan op waarin wordt afgesproken welke inzet en zonodig externe ondersteuning er wordt ingezet. De kosten van externe inzet worden vooraf in kaart gebracht. Er is vanuit de werkgever hiervoor een maximaal budget voor externe mobiliteitsondersteuning van 2.500,-- euro (Incl BTW) per werknemer beschikbaar. Kosten inzet interne mobiliteit activiteiten zijn voor rekening van de werkgever.

De boventallige werknemer zal zich vanaf het moment van formele boventalligheid niet alleen richten op interne, maar ook externe herplaatsing eventueel met behulp van het externe outplacementbureau. Als onderdeel in het herplaatsingstraject wordt de boventallige werknemer gevraagd aan te geven naar welke functie(s) zijn belangstelling uitgaat; aan het belangstellingsregistratieformulier kan de werknemer géén rechten ontleen. De registratie dient alleen om een goede herplaatsing van de werknemer te borgen en fungeert als hulpmiddel bij het herplaatsingstraject. In ieder geval dient de werknemer gegevens te verstrekken ten aanzien van gevolgde opleidingen, werkervaring en bijzondere omstandigheden. Tevens dient de werknemer te vermelden of zijn functiebeschrijving overeenkomt met zijn feitelijke werkzaamheden en/of er sprake is van toezeggingen met betrekking tot onder meer promotie of salariswijzigingen en verkregen rechten.

De boventallige werknemer kan, al dan niet in overleg met de afdeling Mobiliteit en/of het externe outplacementbureau, komen met voorstellen (waaronder voorstellen tot scholing) die leiden tot verbetering van zijn toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Deze voorstellen worden aan Laurens onderbouwd en schriftelijk voorgelegd. Laurens deelt binnen vijf (5) werkdagen na ontvangst van het voorstel schriftelijk aan de werknemer mee of en onder welke voorwaarden het voorstel al dan niet geheel of gedeeltelijk wordt gehonoreerd, waarna de schriftelijke vastlegging plaatsvindt.

10.4 De boventallige werknemer heeft het recht om tijdens de overdrachtsperiode tot een maximum van 25 % van de voor hem geldende contractduur per week, te besteden aan mobiliteitsinspanningen. Na de overdrachtsperiode wordt de werknemer voor 100% vrijgesteld van eigen werk om zich volledig te richten op mobiliteit.

10.5 De boventallige werknemer kan in overleg met Laurens in het kader van het herplaatsingstraject vervangende/andersoortige werkzaamheden verrichten voor maximaal de duur van het herplaatsingstraject. In deze periode blijven het salaris en overige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.

10.6 Reiskosten gemaakt voor mobiliteit activiteiten worden binnen Nederland vergoed op basis van de kosten van openbaar vervoer 2e klasse, voor zover bij sollicitatiegesprekken de nieuwe potentiële werkgever de reiskosten niet betaalt. Vergoeding vindt niet plaats als de werknemer al een vaste reiskostenvergoeding ontvangt voor het reizen binnen het betreffende gebied waar het sollicitatiegesprek / mobiliteit activiteit plaatsvindt.

10.7 Het herplaatsingstraject eindigt:

- a) op het moment dat de boventallige werknemer binnen dan wel buiten de organisatie van Laurens een andere functie heeft aanvaard dan wel het dienstverband met wederzijds goedvinden is geëindigd; of
- b) in ieder geval uiterlijk twaalf (12) maanden na de datum waarop de werknemer formeel boventallig is verklaard en het herplaatsingstraject is verstreken; of
- c) in het geval de werknemer weigert mee te werken aan zijn re-integratie.

Nadat het herplaatsingstraject is geëindigd zullen Laurens en de werknemer komen tot een maatwerkoplossing, waarbij een verlenging van de herplaatsingstermijn of een beëindigingsregeling tot de mogelijkheden kan behoren.

10.8 Indien het niet mogelijk is de werknemer een passende functie aan te bieden, kan de boventallige werknemer eventueel een geschikte functie worden aangeboden. De boventallige werknemer is niet gehouden deze geschikte functie te aanvaarden.

10.9 Er kan sprake zijn van een proefplaatsing als er gerede twijfel is of een functie passend is of indien de werknemer nog niet volledig voldoet aan de functie-eisen. Bij een proefplaatsing worden in een persoonlijk ontwikkelplan afspraken over de wijze waarop de werknemer in staat gesteld wordt aan de eisen te voldoen, een eventuele definitieve aanstelling, tijdspad en evaluatie momenten schriftelijk vastgelegd.

Laurens kan een proefplaatsing bieden onder de volgende voorwaarden, waarbij de werknemer gehouden is deze proefplaatsing te aanvaarden:

- de proefplaatsing is er op gericht de werknemer te laten kennis maken met de andere functie en werkzaamheden om te bezien of de functie passend is;
- Laurens zal schriftelijk aan de werknemer laten weten aan welke eisen voor de functie hij moet voldoen en aan welke functie-eisen hij nog niet voldoet;
- de leidinggevende van de locatie waar de werknemer 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 is maximaal zesentwintig (26) weken en tijdens de duur van de proefplaatsing wordt het herplaatsingstraject opgeschort;
 - wanneer zich tijdens de proefplaatsing een passende functie voordoet, zal Laurens deze passende functie aan de werknemer voorleggen. De werknemer kan ervoor kiezen om in deze passende functie te worden geplaatst.
 - tijdens de eindevaluatie wordt de proefplaatsing beoordeeld en afgesloten en zal Laurens, na overleg met de werknemer, bepalen of de proefplaatsing wordt omgezet in een definitieve plaatsing;
 - indien de werknemer door Laurens niet geschikt wordt geacht voor de functie wordt het herplaatsingstraject voortgezet voor de duur die nog resteert;
 - indien de werknemer het oneens is met de conclusie dat hij niet geschikt wordt geacht voor de functie dient hij binnen vijf (5) werkdagen na het eindevaluatiegesprek bezwaar in te dienen bij de Bezwarencommissie.

10.10 . Indien de herplaatsingskandidaat/de boventallige werknemer ingevolge artikel 10.9 op proef wordt geplaatst, wordt het herplaatsingstraject opgeschort en zal dit eerst aanvangen op de dag volgend op de dag waarop is besloten de proefplaatsing niet om te zetten in een definitieve plaatsing. De werknemer wordt hierover schriftelijk geïnformeerd.

10.11 Als het in het belang is van een externe plaatsing en/of het vergroten van de arbeidskansen van de werknemer, kan Laurens, in overleg een boventallige werknemer bij een nieuwe werkgever detacheren. Na een (1) maand wordt de detachering geëvalueerd op de mate waarin het bijdraagt aan het vinden van een nieuwe functie. Dit wordt aangemerkt als tijdelijke detachering waarbij er in de arbeidsvoorwaarden geen wijziging wordt aangebracht.

Artikel 11. Arbeidsvoorwaarden

11.1 Indien de herplaatsingskandidaat of boventallige werknemer een functie aanvaardt, ontvangt hij vanaf het moment dat hij in de nieuwe functie definitief wordt benoemd, het salaris zoals hierna onder 11.2 is beschreven.

11.2 Salaris

11.2.1 *Salaris bij een gelijk ingedeelde functie*

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

11.2.2 *Salaris bij een hoger ingedeelde 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 3.7 van de cao VVT is van toepassing.

11.2.3 Salaris bij een lager ingedeelde functie

Indien de werknemer in het kader van het herplaatsingstraject een functie aanvaardt en deze functie op één functieniveau lager is ingedeeld dan de functie voorafgaand aan het herplaatsingstraject, behoudt de werknemer zijn salaris, zijn persoonlijk perspectief inclusief toekomstige cao verhogingen. Indien zich binnen een jaar een passende functie op het oude (hogere) niveau aandoet, is Laurens gehouden deze functie aan de werknemer aan te bieden. Wanneer de werknemer deze passende functie niet accepteert, vervalt de salarisgarantie voor de functie op het lagere functieniveau.

11.2.4 Salaris in geval van proefplaatsing

De werknemer die overeenkomstig het bepaalde in artikel 13.8 op proef wordt geplaatst, ontvangt het salaris behorende bij de proefplaatsing. Indien het salaris behorende bij de proefplaatsing lager is dan het huidige salaris, behoudt de werknemer gedurende de proefplaatsing zijn huidige salaris en arbeidsvoorwaarden.

11.2.5 Salaris in geval van tijdelijke andere functie

Indien de werknemers tijdelijk een andere functie vervult, behoudt hij zijn huidige salaris en arbeidsvoorwaarden.

11.2.6 Salaris vervangende/andersoortige werkzaamheden

De werknemer die vervangende/andersoortige werkzaamheden verricht tijdens het herplaatsingstraject behoudt zijn huidige salaris en arbeidsvoorwaarden.

11.2.7 Salaris in geval van urenuitbreiding

Wanneer na of bij het aanvaarden van het aanbod van een functie op een lager niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie.

11.2.8 Salaris in geval van urenvermindering

Wanneer na of bij het aanvaarden van het aanbod van een functie op een lager niveau urenvermindering plaatsvindt, wordt het salaris pro rata aangepast.

11.2.9 Salaris bij geschikte functie

Wanneer werkgever en werknemer een plaatsing in een geschikte functie overeenkomen en deze functie lager is ingeschaald dan de oorspronkelijke functie, wordt de nieuwe salarisschaal direct van toepassing en vindt de volgende

afbouwregeling van het huidige salaris plaats naar de salarisschaal behorende bij geschikte functie:

1e 6 maanden : 75% van het verschil tussen oude en nieuwe salaris bovenop nieuwe salaris

2e 6 maanden : 50% van het verschil tussen oude en nieuwe salaris bovenop nieuwe salaris

3e 6 maanden : 25% van het verschil tussen oude en nieuwe salaris bovenop nieuwe salaris

na 18 maanden: alleen nieuwe salaris in lagere schaal.

Indien de geschikte functie hoger is ingeschaald dan de huidige functie, is artikel 11.2.2. van toepassing.

11.3 Voor de medewerker die als gevolg van een reorganisatie of organisatiewijziging niet meer in aanmerking komt voor een onregelmatigheidstoeslag (ORT) dan wel een vermindering van de onregelmatigheidstoeslag krijgt, geldt de afbouwregeling overeenkomstig artikel 5.19. van de CAO VVT.

Artikel 12. Vrijwillig vertrekregeling

12.1 Als een boventallige werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst opzegt en de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt ligt vóór het einde van het herplaatsingstraject, dan ontvangt de werknemer de helft van het uitgespaarde bruto salaris (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) over de resterende duur van het herplaatsingstraject.

Artikel 13. Vakantiedagen

De boventallige werknemer wordt in staat gesteld zijn vakantieverlof op te nemen vóór de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daadwerkelijke opname van vakantieverlof vindt plaats na overleg met Laurens. Eventueel resterende verlofuren worden in het kader van de eindafrekening uitbetaald.

Artikel 14. Transitievergoeding

Ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na opzegging door Laurens heeft de werknemer recht op de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 BW.

Artikel 15. Overige regelingen

15.1 *Studiekosten*

De boventallige werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd alsmede de boventallige werknemer die gebruikt maakt van de vrijwillig vertrekregeling als bedoeld in artikel 12, wordt een eventuele terugbetalingsverplichting ten aanzien van studie kwijtgescholden.

15.2 *Jubileum*

De boventallige werknemer waarvan het dienstverband met toestemming van UW V Werkbedrijf wordt beëindigd, alsmede de werknemer die gebruikt maakt van de vertrekregeling als bedoeld in artikel 15, die binnen de looptijd van het Sociaal Plan en binnen twaalf (12) maanden na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, ontvangt deze uitkering na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, conform de in de cao VVT geldende afspraken.

15.3 *Bruto vergoeding*

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen. Laurens zal de wettelijk verplichte inhoudingen hierop toepassen.

15.4 *Eindafrekening*

De transitievergoeding wordt uitbetaald gelijktijdig met het moment van de reguliere salarisbetaling in de maand volgend op de maand waarin de werknemer het laatst in dienst was.

Artikel 16. Slotbepalingen

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2020 en loopt af op 1 januari 2022.

Eén (1) keer per jaar wordt dit Sociaal Plan in een gecombineerde vergadering van het Bestuur van Laurens, werknemersverenigingen en de Ondernemingsraad van Laurens geëvalueerd. De eerste evaluatie vindt derhalve plaats rond 01 december 2020.

TEN BLIJKE WAARVAN:

Aldus overeengekomen en in zesvoud getekend op,(datum)

Namens de verenigingen van werknemers

Namens Stichting Laurens

CNV Zorg & Welzijn

J. Huizer, voorzitter

onderdeel van CNV Connectief
dhr. J.J. Veldt

Raad van Bestuur

.....

.....

NU'91
dhr. M. Froklage

.....

RMU Werknemers
mw. M. Blonk

.....

FNV Zorg en Welzijn
dhr. A. Prochniak

.....

FBZ
mw. J. Klerks

.....