



SOCIAAL PLAN 2021-2023

Rijndam Revalidatie

Datum ondertekening: 2021
Versie: definitief

Inleiding

Veranderingen in de maatschappij hebben hun weerslag op de gezondheidszorg in het algemeen en op de revalidatiezorg in het bijzonder. De eisen die gesteld worden aan de kwaliteit van zorg zijn hoog. Samenwerking in de keten blijft belangrijk. Het kunnen aantonen van de effectiviteit van de geboden zorg en de kwaliteit ervan wordt steeds belangrijker. De zorg moet zich constant ontwikkelen om aan te kunnen sluiten bij de veranderingen in de vraag en het ontstaan van nieuwe (digitale en technische) mogelijkheden in diagnostiek en (revalidatie) behandeling.

Naast aantoonbare effectiviteit van geleverde zorg moet deze ook met zo efficiënt mogelijke inzet van mensen, middelen en huisvesting worden geleverd. Zorgverzekeraars in Nederland sturen hier steeds nadrukkelijker op. Uitdagingen liggen in het zo veel mogelijk ruimte geven voor de inhoud en in het vinden van een goede balans tussen het leveren en ontwikkelen van zorg enerzijds en een doelmatige bedrijfsvoering anderzijds.

Specialisatie in de zorg wordt een steeds belangrijker thema. Het leveren van hooggespecialiseerde (topreferente) zorg vraagt om innovatie, wetenschappelijk onderzoek, opleiding en continue vernieuwing. Als kennisinstituut heeft Rijndam revalidatie een leidende en toonaangevende rol in het veld en vakgebied.

In de strategie vanaf 2020 wil de raad van bestuur van Rijndam revalidatie zich als productleider in de revalidatiegeneeskundige zorg blijven onderscheiden op genoemde punten zoals innovatie, wetenschappelijk onderzoek en opleiding. We blijven tevens een hoge kwaliteit van (topreferente) revalidatiegeneeskundige zorg leveren op een efficiënte manier.

In dit licht bezien kunnen reorganisaties noodzakelijk zijn.

Om de gevolgen van die reorganisaties voor de werknemers goed inzichtelijk te maken zal er per organisatie wijziging een reorganisatieplan worden geschreven. Voor de aanvang van iedere reorganisatie zal de raad van bestuur met de ondernemingsraad nagaan of de zich voordoende reorganisatie adequaat is afgedekt met dit sociaal plan. Indien het sociaal plan onvoldoende is afgedekt treedt werkgever opnieuw in overleg met de vakorganisaties.

Dit document is opgesteld in nauw overleg met de belangenbehartigers van de werknemers. De looptijd van dit sociaal plan is vanaf de datum van ondertekening tot 1 juli 2023.

Aldus overeengekomen te Rotterdam,2021.

Namens de vakorganisaties:

L. Hoogendoorn, FNV

J. Veldt, CNV Zorg & Welzijn, onderdeel CNV connectief

M. Froklage, NU'91

J. Klerks, FBZ

Namens Stichting Rijndam Revalidatie:

E. Lindeman
lid raad van bestuur

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1. Begripsbepalingen	5
Hoofdstuk 2. Doel en uitgangspunten	9
2.1 Doel	9
2.2 Uitgangspunten	9
2.3 Afspraken	9
Hoofdstuk 3. Algemene Bepalingen.....	10
3.1 Werkingssfeer.....	10
3.2 Geldigheidsduur	10
3.3 Aanpassing	10
3.4 Hardheidsclausule	10
3.5 Interpretatie	10
Hoofdstuk 4. Organisatiestructuur en formatieplaatsenplan	11
4.1 Reorganisatieplan	11
4.2 Formatieplaatsenplan	11
Hoofdstuk 5. De fasen van een reorganisatie	12
5.1 Fase 1	12
5.2 Fase 2	12
6.1 Algemene uitgangspunten	14
6.2 Afspiegeling	14
6.3 Plaatsing	14
6.4 Plaatsing procedure	15
6.5 Procedure vaststellen nieuwe functie	15
Hoofdstuk 7. Persoonlijk mobiliteitsplan	17
Hoofdstuk 8. Mobiliteit bevorderende maatregelen	19
8.1 Betaald verlof	19
8.2 Onbetaald verlof	19
8.3 Opzegtermijnverkortung	19
8.4 Kwijtschelden terugbetalingsverplichting studiekosten	19
8.5 Begeleiding loopbaanontwikkeling bij aanvaarden passende functie	19
8.6 Detachering en tijdelijke plaatsing	19
8.7 Her- om- bij- en nascholing.....	20
8.8 Outplacement	20
8.9 Voorstellen vanuit de werknemer	20
8.10 Vroegtijdig vertrek bij boventaligheid	20
8.12 Loonsuppletie	20
8.13 Plaatsmakersregeling.....	21

Hoofdstuk 9. Specifieke arbeidsvoorwaarden	22
9.1 Arbeidsovereenkomst.....	22
9.2 Salaris bij dezelfde of gelijkwaardige functie.....	22
9.3 Salaris bij herplaatsing in een passende functie in een lagere salarisschaal	22
9.4 Salaris bij herplaatsing in een passende functie in een hogere salarisschaal	22
9.5 Referenties en getuigschrift	22
9.6 ORT verlies	23
Hoofdstuk 10. Commissie Sociale Begeleiding	24
Hoofdstuk 11. Slotbepalingen	25

Hoofdstuk 1. Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

Adviescommissie Sociale Begeleiding: de commissie zoals bedoeld in de vigerende cao, ten tijde van de totstandkoming van dit sociaal plan, artikel 14.6 van de Cao Ziekenhuizen 2019 – 2021.

Activeringsregeling: de regeling als bedoeld in de vigerende cao, ten tijde van de totstandkoming van dit sociaal plan, hoofdstuk 13 van de Cao Ziekenhuizen 2019 – 2021.

Afspiegelingsbeginsel: het afspiegelingsbeginsel als bedoeld in artikel 11 van de Ontslagregeling. Kort samengevat: Bij het afspiegelingsbeginsel worden werknemers met uitwisselbare functies ingedeeld in leeftijdsgroepen. Binnen elke leeftijdsgroep wordt de werknemer met de langste diensttijd als eerste geplaatst. Indien er sprake is van gelijke anciënniteit, geeft leeftijd de doorslag waarbij de oudste werknemer de functie aangeboden krijgt. Het gaat om de volgende leeftijdsgroepen:

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

In overleg met de OR wordt het gebied waarover de afspiegeling plaatsvindt, afgestemd.

Anciënniteitsprincipe: het principe waarbij op grond van het aantal aansluitende dienstjaren een onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben in het kader van herplaatsing. De werknemer met de meeste dienstjaren heeft in het kader van dit sociaal plan de meeste rechten. Indien er sprake is van gelijke anciënniteit, geeft leeftijd de doorslag waarbij de oudste werknemer de functie aangeboden krijgt.

Belangstellingsgesprek: gesprek waarin onder meer aan de orde komt welke voorkeur een werknemer heeft ten aanzien van het nieuwe formatieplaatsenplan en wat zijn opleiding, capaciteiten en ervaring zijn.

Boventallig: boventallig is de werknemer van wie de functie in de nieuwe organisatiestructuur c.q. personeelsformatie is komen te vervallen en niet direct aansluitend aan het verval van de functie, in een uitwisselbare functie kan worden geplaatst. Boventalligheid kan ook worden veroorzaakt doordat de beschikbare formatie voor een bepaalde functie afneemt. Van boventalligheid is sprake als dit door de werkgever schriftelijk met redenen omkleed is meegedeeld. Dit kan niet met terugwerkende kracht geschieden.

Detacheren: het gedurende een bepaalde tijd, op vrijwillige basis, bij een andere werkgever werkzaam zijn, waarbij het dienstverband met de werkgever gehandhaafd blijft. In geval van detachering wordt in de arbeidsvoorwaarden geen wijziging aangebracht en geldt, indien het een hoger gesalarieerde functie betreft, de waarnemingsregeling uit de vigerende cao, ten tijde van de totstandkoming van dit sociaal plan, Cao Ziekenhuizen 2019 – 2021 (artikel 7.1.10).

Dienstjaren: de periode waarin de werknemer die, op grond van een arbeidsovereenkomst, aaneengesloten in dienst is geweest bij werkgever en haar rechtsvoorgangers. 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: een formatieplaats wordt als eenheid gehanteerd om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats (fte) is gerelateerd aan een voltijds dienstverband van 36 uur per week.

Formatieplaatsenplan: een overzicht van functies en formatieplaatsen in de oude en de nieuwe situatie (na reorganisatie) en de nieuwe functies, met omschrijving van de kenmerken, eisen, inhoud en niveau van de functies en of het mogelijk is de functies in deeltijd te verrichten.

Functie: een door de werknemer uitgevoerd afgerond geheel van taken, met de daarbij behorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Functieniveau: het gewicht (de zwaarte) dat (die) aan een functie is toegekend op grond van de toepassing van de Functiewaarderingssystematiek voor de Gezondheidszorg (FWG).

Gelijkwaardige functie: een functie die gewijzigd of anders is van inhoud en die qua verantwoordelijkheden en bevoegden afwijkt en qua functiegroep gelijk is aan die van de oorspronkelijke functie van de werknemer.

Geschikte functie: een functie buiten het domein “passende functie”, die de werknemer met zijn/haar instemming bereid is te aanvaarden.

Herplaatsing kandidaat: een werknemer die boventallig is en die nog niet is geplaatst of herplaatst in de nieuwe organisatiestructuur van de werkgever.

Minnelijke regeling: onderlinge afspraken tussen werkgever en werknemer zonder tussenkomst UWV. De afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, waarbij de medewerker na ondertekening 14 dagen bedenktijd heeft.

Mobiliteitsplan: een individueel mobiliteitsplan dat de werkgever in overleg met de boventallige werknemer opstelt dat de basis vormt voor de begeleiding van de werknemer bij de transitie van werk naar werk en dat tot een reëel en haalbaar nieuw toekomstperspectief binnen of buiten de organisatie leidt.

Nieuwe functie: van een nieuwe functie is sprake indien een functie anders is dan enige functie die voorkwam in het oude formatieplaatsenoverzicht van voor de reorganisatie. Dit blijkt uit de functiebeschrijving, de waardering van de gezichtspunten en de (voorlopige) FWG indeling van de functiebeschrijving, die voldoet aan de kwaliteitseisen conform de FWG 3.0 methodiek. Een nieuwe functie kan ook een passende functie zijn.

Oorspronkelijke functie: een functie of samenstel aan de werknemer opgedragen werkzaamheden die in de organisatie voorkomt, direct voorafgaand aan de datum waarop de reorganisatie formeel stand krijgt.

Outplacement: activiteiten die erop gericht zijn om de werknemer buiten de eigen organisatie werk te laten vinden. Begeleiding vindt plaats door een externe partij.

Overplaatsing: Er is sprake van het verplaatsen van een functie als de functie van een werknemer blijft bestaan, maar binnen een andere locatie, (zorg)eenheid of team wordt uitgeoefend, als gevolg van een reorganisatie. De werknemer volgt de functie en wordt overgeplaatst.

Passende functie: een functie waarvan de werkzaamheden, gelet op het niveau van de huidige functie, op basis van werk- en denkniveau, genoten en/of binnen 26 weken doch uiterlijk binnen één jaar af te ronden opleiding, opgedane werkervaring, persoonlijke capaciteiten en omstandigheden en arbeidsomvang van het huidige dienstverband redelijkerwijze aan de werknemer aangeboden kan worden en die in dezelfde schaal dan wel maximaal één schaal hoger of één schaal lager is ingedeeld dan de huidige functie van werknemer.

De inschatting dat de werknemer binnen een redelijke termijn (vooraf per functie te bepalen, doch indicatie één jaar) geschikt te maken is voor de functie, wordt in de afweging door werkgever meegenomen. Voor zover een passende functie op gelijk FWG-niveau niet tot de mogelijkheden behoort, wordt een functie die een functiegroep hoger is gewaardeerd, respectievelijk één functiegroep lager is gewaardeerd eveneens als passend beschouwd.

Peildatum: deze datum vormt de basis voor de berekening van de krimp en de vaststelling van de ontslagvolgorde conform het afspiegelingsbeginsel, waaronder de leeftijd van de werknemer en de leeftijdsverhoudingen binnen de categorie uitwisselbare functies. Het is de datum waarop Rijndam Revalidatie het voorgenomen besluit tot reorganisatie ter advisering aan de Ondernemingsraad voorlegt.

Uitwisselbare functie: functies die op grond van functie-inhoud, functie-eisen, competenties en functieniveau als uitwisselbaar worden beschouwd, zoals bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling. Het formatieplaatsenplan is het kader waarbinnen de toetsing plaatsvindt.

Plaatsingsprocedure: de procedure voor de gang van zaken bij het plaatsen van werknemers in een functie binnen het nieuwe formatieplaatsenplan. De functie kan oorspronkelijke, een gelijkwaardige, een passende of een geschikte functie zijn.

Re-integratie kandidaat: een werknemer die de eigen functie geheel of gedeeltelijk niet kan vervullen wegens ziekte.

Reorganisatie: wijziging in de organisatie van de werkgever voortvloeiend uit een, bij voorkeur samenhangend plan, vastgesteld door of namens de raad van bestuur, waardoor bij de werkgever werkzame werknemers (één of meer) eventueel nadelige rechtspositionele en/of sociale gevolgen zullen ondervinden.

Reorganisatiegebied: gebied waarbinnen de reorganisatie plaatsvindt; dit wordt bij iedere reorganisatie in overleg met de OR vastgesteld.

Salaris: het voor de werknemer geldende bruto-maandsalaris, exclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, overwerk vergoeding, onregelmatigheidstoeslag en exclusief emolumenten.

Standplaats: de plaats, waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

Vaststellingsovereenkomst: een (beëindigings-)overeenkomst waarin met wederzijds goedvinden, dat wil zeggen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. De voorwaarden waaronder deze beëindiging plaatsvindt worden in deze overeenkomst vastgelegd.

Werkgever: Stichting Rijndam, hierna te noemen Rijndam Revalidatie.

Werknemer: degene die in de zin van het Burgerlijk Wetboek een (leer)arbeidsovereenkomst heeft met Rijndam Revalidatie tenzij betrokkene:

- lid is van de raad van bestuur, waarbij onder raad van bestuur ten deze wordt verstaan degene, die als zodanig voltijd belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan de raad van toezicht;
- incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal zes weken achtereenvolgend;
- incidenteel werkzaamheden verricht als oproepwerknemer;
- in de instelling werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage;
- in de instelling werkzaam is uitsluitend ter vervulling van vrijwilligerswerk;
- is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke werkzaamheden.

Hoofdstuk 2. Doel en uitgangspunten

2.1 Doel

Het sociaal plan heeft als doel om, met handhaving van de reeds bestaande rechtspositie, optredende personele gevolgen voor één of meer werknemers, die voortvloeien uit een reorganisatie zoveel mogelijk op te vangen, ongeacht de vraag of het een reorganisatie betreft die valt onder de typering in de WOR artikel 25. Het sociaal plan voorziet daartoe in een serie maatregelen, in aanvulling op de Cao Ziekenhuizen.

2.2 Uitgangspunten

Het uitgangspunt is dat Rijndam Revalidatie zich zal inspannen werknemers te begeleiden bij de transitie van werk naar werk. De focus zal in eerste instantie intern gericht zijn om te komen tot een herplaatsing van de boventallig verklaarde werknemer. Indien dit niet te verwachten is wordt een extern traject gestart. Afspraken tussen werkgever en werknemer worden in een persoonlijk mobiliteitsplan vastgelegd.

Dit doorlopend sociaal plan voorziet in maatregelen in aanvulling op de vigerende cao, ten tijde van de totstandkoming van dit sociaal plan, Cao Ziekenhuizen 2019 – 2021. De bepalingen in dit sociaal plan zijn slechts van toepassing voor zover deze niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen en Cao-bepalingen, dan wel met de daaruit voortvloeiende regelingen.

2.3 Afspraken

- a. Als gevolg van reorganisaties vinden geen gedwongen ontslagen plaats, tenzij:
 - sprake is van weigering van een passende functie;
 - sprake is van aantoonbaar niet meewerken aan of niet nakomen van afspraken uit het persoonlijk mobiliteitsplan;
 - zich een situatie voordoet waarbij het afgesproken persoonlijke mobiliteitsplan niet de verwachte resultaten heeft opgeleverd en er na de nodige inspanning van zowel werkgever als werknemer geen passende functie binnen Rijndam Revalidatie voorhanden is en er ook, eventueel via detachering, geen plaatsing buiten Rijndam Revalidatie mogelijk blijkt te zijn. In individuele gevallen kan dit mogelijk leiden tot beëindiging dienstverband.
- b. De werknemer is verplicht om mee te werken aan de uitvoering van dit sociaal plan.
- c. De werknemer dient te werken in een functie waarvoor hij voldoende capaciteiten en ervaring heeft en waarin hij optimaal kan functioneren, zodat zijn capaciteiten en ervaring zoveel mogelijk tot hun recht komen.
- d. Indien de werkgever een herplaatste werknemer die een salarisgarantie geniet in een passende functie kan plaatsen op zijn oorspronkelijke salarisniveau, is de werknemer in beginsel gehouden die functie te aanvaarden.
- e. Indien zich, naar het gezamenlijk oordeel van partijen, onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor van de werkgever in alle redelijkheid niet verlangd kan worden zich aan het sociaal plan te houden, zullen partijen betrokken bij dit sociaal plan in overleg treden.
- f. De werkgever stelt een digitaal exemplaar van dit sociaal plan ter beschikking van de werknemers.
- g. Werknemers die boventallig zijn spreken met de werkgever een persoonlijk mobiliteitsplan af om binnen of buiten de organisatie nieuw toekomstperspectief te vinden.
- h. De tijd en kosten die gemaakt worden voor de werknemer m.b.t. noodzakelijke om-, her- en bijscholing, alsmede externe begeleiding bij outplacement en loopbaanbegeleiding, komen in alle redelijkheid en billijkheid voor rekening van de werkgever.

Hoofdstuk 3. Algemene Bepalingen

3.1 Werkingssfeer

- a. Het sociaal plan richt zich op werknemers die te maken krijgen met veranderingen in hun functie en/of werkplek als gevolg van een reorganisatie.
- b. Het sociaal plan is van toepassing op alle werknemers van Rijndam Revalidatie die een arbeidsovereenkomst hebben op grond van de Cao Ziekenhuizen. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dat het sociaal plan van toepassing is tot het moment dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt. Deze werknemers ontvangen uiterlijk één maand van tevoren, schriftelijk een aanzegging van dit besluit. De transitievergoeding zal uiterlijk één maand na uit diensttreding worden uitbetaald.

In geval van fusie, outsourcing en overgang van onderneming geldt dit sociaal plan niet. In een dergelijke situatie vindt overleg plaats met de vakorganisaties. Hierover worden aparte afspraken gemaakt.

3.2 Geldigheidsduur

- a. Dit sociaal plan treedt in werking op het moment van ondertekening en is geldig vanaf de datum van ondertekening tot 01-07-2023.
- b. Eenmaal per jaar zal tussen partijen overleg plaatsvinden over de wijze van continuering en/of bijstelling van dit sociaal plan. Rijndam Revalidatie neemt het initiatief tot het maken van die afspraak.

3.3 Aanpassing

Rijndam Revalidatie en de vakorganisaties 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 worden aangepast. Partijen zullen met elkaar in overleg treden indien er zich naar hun oordeel een wijziging zoals hiervoor beschreven voordoet.

3.4 Hardheidsclausule

- a. In gevallen waarin dit sociaal plan voor een individuele werknemer leidt tot een evident onbillijke situatie, wijkt de werkgever voor de werknemer in gunstige zin van dit sociaal plan af.
- b. Indien tussen werkgever en werknemer verschil van mening bestaat over het voorstel als bedoeld in sub a van dit artikel of over het ontbreken van een dergelijk voorstel, zal dit geschil voorgelegd worden aan de Commissie Sociale Begeleiding (zie hoofdstuk 11 van dit sociaal plan).
- c. Het bepaalde in sub b van dit artikel laat onverlet de mogelijkheid het geschil voor te leggen aan de burgerlijke rechter. Indien het geschil voorgelegd wordt aan een rechter vervalt het bepaalde in sub b.

3.5 Interpretatie

Interpretatie van dit sociaal plan is voorbehouden aan partijen bij dit plan.

Hoofdstuk 4. Organisatiestructuur en formatieplaatsenplan

4.1 Reorganisatieplan

De nieuwe organisatiestructuur wordt door de werkgever beschreven in een reorganisatieplan. Het reorganisatieplan omvat minimaal:

- a. een overzicht van de structuur van de nieuwe organisatie (in schema);
- b. een overzicht onder vermelding van het aantal functies per functiesoort (het formatieplaatsenplan: zie artikel 4.2 van dit sociaal plan);
- c. welke functies als gevolg van de reorganisatie kwalitatief en kwantitatief wijzigingen zullen ondergaan;
- d. een formatieplaatsoverzicht van de oude en nieuwe situatie
- e. een weergave van de voorziene kwalitatieve en kwantitatieve wijzigingen die functies als gevolg van de organisatiewijziging zullen ondergaan
- f. een indicatie van de personele gevolgen

Het reorganisatieplan wordt, indien sprake is van een belangrijke wijziging in de organisatie of indien de Wet op de ondernemingsraden dit op een andere grond vereist, conform de Wet op de ondernemingsraden voor advies aan de ondernemingsraad voorgelegd. Tevens wordt het reorganisatieplan voorgelegd aan de medische staf en (indien noodzakelijk) aan de verpleegkundige adviesraad en de cliëntenraad. Na de advisering door de ondernemingsraad worden de plannen door de werkgever vastgesteld en aan de werknemersorganisaties worden bekend gemaakt.

4.2 Formatieplaatsenplan

Het formatieplaatsenplan behelst een ten behoeve van de nieuwe situatie op te stellen overzicht van functies met een omschrijving van de vereiste capaciteiten, opleidingsvereisten, kennis en ervaring alsmede het verwachte niveau en de inhoud van de functies.

Voor nieuwe en gewijzigde functies zal het FWG niveau conform het systeem FWG 3.0 worden vastgesteld.

Hoofdstuk 5. De fasen van een reorganisatie

Binnen een traject van een reorganisatie kunnen de volgende fasen worden onderscheiden:

Fase 1: nieuw beleid, besluitvormingstraject en formatieplaatsenplan

Fase 2: formele aanzegging van boventalligheid en herplaatsing.

5.1 Fase 1

Deze fase gaat in op het moment dat er beleidsvoornemens zijn die kunnen leiden tot reorganisatie en waartoe een reorganisatieplan met bijbehorend formatieplaatsenplan wordt geformuleerd.

In deze fase worden alle werknemers collectief geïnformeerd.

Met instemming van of op aanvraag van werknemers kunnen individuele gesprekken worden gevoerd ten einde al in een vroegtijdig stadium een actieve opstelling van betrokken werknemers te stimuleren. Tijdens zo'n gesprek kunnen individuele afspraken worden gemaakt over mobiliteit bevorderende maatregelen, vooruitlopend op formele trajecten. In deze gesprekken wordt een werknemer nadrukkelijk niet herplaatst. Deze verkennende gesprekken zullen in eerste instantie plaatsvinden met de direct leidinggevende. Bij gewenste vervolgstappen (exploreren van mogelijkheden, vrijwillige mobiliteit etc.) zal het gesprek plaatsvinden met vertegenwoordigers van de afdeling HR in aanwezigheid van de leidinggevende.

Indien een medewerker extern solliciteert en aangenomen is enkel de mobiliteit bevorderende maatregel (loonsuppletie) uit dit sociaal plan van toepassing.

Uitgangspunt in deze fase is dat interne vacatures worden aangehouden tot het moment dat er een definitief besluit is inzake het reorganisatieplan. Om de continuïteit van zorg te waarborgen kunnen vacatures echter niet altijd worden aangehouden. Daarom stelt Rijndam Revalidatie in overeenstemming met de Ondernemingsraad een regeling op waarin duidelijk staat beschreven hoe omgegaan wordt met openstaande vacatures in deze fase.

5.2 Fase 2

Deze fase vangt aan op het moment dat daadwerkelijk sprake is van een reorganisatie, het advies van de ondernemingsraad is uitgebracht en het definitieve besluit is genomen.

- Hoofregel bij een reorganisatie is 'mens volgt functie'.
- De werknemer van wie de arbeidsplaats door reorganisatie vervalt, en niet direct in de oorspronkelijke of uitwisselbare functie of passende functie kan worden geplaatst, wordt boventallig verklaard. Vaststelling van boventalligheid vindt plaats op basis van het afspiegelingsbeginsel binnen het vastgestelde reorganisatiegebied. Als twee medewerkers in dezelfde leeftijd categorie op dezelfde datum in dienst getreden zijn, geldt dat degene met de hoogste leeftijd niet boventallig wordt verklaard.
- Indien vaststaat dat de werknemer boventallig wordt, zal de leidinggevende de werknemer dit in een persoonlijk gesprek mededelen. De werkgever zal deze mededeling uiterlijk de dag na het gesprek schriftelijk aan de werknemer bevestigen. Deze werknemer heeft vanaf dat moment de status van herplaatsingskandidaat.
- Desgewenst kan de werknemer verzoeken om een aanvullende mondelinge toelichting van de leidinggevende en HR adviseur op de criteria op grond waarvan het besluit tot aanwijzing als boventallige is genomen.
- De boventalligheid gaat in 15 kalenderdagen na de schriftelijke bevestiging van de boventalligheid, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen. Een werknemer kan niet met terugwerkende kracht boventallig verklaard worden.
- Op het moment dat de werknemer boventallig is geworden, dient een mobiliteitsplan opgesteld te worden. De werknemer ontvangt van de werkgever binnen twee weken na de ingangsdatum van zijn/haar

boventalligheid een schriftelijke uitnodiging voor een eerste overleg over het mobiliteitsplan. Dit eerste overleg vindt uiterlijk binnen één maand na datum boventalligheid plaats.

- Herplaatsing en overplaatsing geschiedt op basis van een belangstellingsregistratie en de plaatsing procedure.

Hoofdstuk 6. Plaatsing procedure

6.1 Algemene uitgangspunten

De plaatsing procedure is van toepassing op alle werknemers, die geconfronteerd worden met de gevolgen van een reorganisatie.

Bij plaatsing gelden de volgende algemene uitgangspunten:

- werknemer volgt functie;
- indien een werknemer direct herplaatst wordt in de oorspronkelijke, een uitwisselbare of passende functie dan wordt de werknemer niet boventallig.
- werknemers zullen indien de functie voor hen als passend valt aan te merken, voor plaatsing op één van de nieuwe functies bij voorrang in aanmerking komen, tenzij een re-integratie kandidaat voorrang heeft. Bij twijfel over de passendheid van een nieuwe functie heeft de werkgever de mogelijkheid de geschiktheid van een werknemer voor deze functie extern op haar kosten te laten toetsen. Het gebruik maken van een dergelijke toetsing wordt vooraf aan de betrokken werknemer bekend gemaakt.
- voor boventallige werknemers die in aanmerking wensen te komen voor een andere functie dan binnen het domein passend of geschikt, geldt de interne sollicitatie- en selectieprocedure.

6.2 Afspiegeling

Het vaststellen welke werknemers in de nieuwe organisatie kunnen worden geplaatst op een uitwisselbare functie en welke niet, vindt plaats op basis van het afspiegelingsbeginsel conform de Ontslagregeling, rekening houdend met het vastgestelde reorganisatiegebied.

Peildatum afspiegelingbeginsel:

Als peildatum voor de afspiegeling geldt de datum waarop de werkgever de reorganisatie als voorgenomen besluit ter advisering voorlegt aan de OR, tenzij in de adviesaanvraag een andere peildatum wordt voorgesteld en de OR met die peildatum akkoord gaat.

Als de reorganisatie niet adviesplichtig is, is de peildatum de datum waarop de werkgever het besluit neemt tot reorganisatie.

6.3 Plaatsing

Het streven is erop gericht werknemers te plaatsen in de functie die zij voorafgaande aan de datum van de reorganisatie vervulden in beginsel op de eigen afdeling/werkplek. Indien plaatsing in de oorspronkelijke of uitwisselbare functie na toepassing van het afspiegelingsprincipe niet realiseerbaar is als gevolg van een wijziging in de organisatie, maakt de werkgever het voornemen tot plaatsing in een passende functie kenbaar.

Het voornemen tot plaatsing geschiedt na het houden van individuele belangstellingsgesprekken met betrokken werknemers en vindt plaats volgens onderstaande volgorde.

- a. De oorspronkelijke of uitwisselbare functie.
- b. Een passende functie, dat wil zeggen:
 1. een gelijkwaardige functie (dezelfde FWG-indeling);
 2. een functie op hoger niveau; (maximaal 1 functiegroep hoger);
 3. een functie op lager niveau (maximaal 1 functiegroep lager).
- c. Indien geen passende functie beschikbaar is, kan de werknemer instemmen met plaatsing op een geschikte functie.

Indien de functie voor meerdere werknemers als passend wordt aangemerkt, wordt de werknemer met de hoogste anciënniteit en, bij gelijke anciënniteit de oudste werknemer, geplaatst.

Onderdeel van de plaatsingsprocedure bij een nieuwe functie kan een assessment zijn hetgeen ter beoordeling van Rijndam revalidatie is. De uitkomsten van het assessment vormen een onderdeel van de besluitvorming over de aanstelling in de nieuwe functie. Het is aan Rijndam revalidatie om in samenhang met onder meer de uitkomsten van het gesprek, de vereiste opleiding, de kennis en ervaring van de werknemer en de uitkomsten van het assessment, een besluit over een plaatsing te nemen. Als de werknemer niet wil meewerken aan het deelnemen aan een assessment of de uitkomsten van het assessment niet worden getoond aan Rijndam revalidatie, zal Rijndam revalidatie concluderen dat de werknemer niet geschikt is bevonden voor de functie.

6.4 Plaatsing procedure

- a. Bij overeenstemming over een andere functie neemt de werkgever conform de procedure een definitief besluit.
- b. Indien de werkgever en de werknemer geen overeenstemming verkrijgen over de andere functie, neemt de werkgever een voorlopig besluit waarvan de werknemer een schriftelijke bevestiging ontvangt. De werknemer kan daarna binnen drie weken bezwaar aantekenen bij de werkgever, die vervolgens de Commissie Sociale Begeleiding zal raadplegen.
- c. Indien de Commissie Sociale Begeleiding de bezwaren gegrond acht, zal de werkgever een ander aanbod doen, waarna de werknemer weer drie weken de tijd krijgt om te reageren (zie b).
- d. In die gevallen dat de Commissie Sociale Begeleiding de voorgenomen plaatsing wel passend acht, krijgt de werknemer twee weken de gelegenheid om alsnog de functie te aanvaarden. De werkgever zal werknemer wijzen op de consequenties bij het volharden in de afwijzing.
- e. Volhardt de werknemer in zijn weigering dan is de werkgever gerechtigd een ontslagprocedure in werking te stellen en zal de werknemer over deze procedure en de consequenties van het ontslag informeren. In deze situatie is er geen recht meer op mobiliteit bevorderende activiteiten.
- f. Nadat een werknemer in een andere functie is geplaatst zal de werkgever de werknemer in de andere functie begeleiden. Aan de werknemer wordt zo nodig een inwerkperiode geboden waarvan de duur gebruikelijk is voor deze functie.
- g. Indien de werknemer de andere functie aanvaardt en binnen vier maanden na aanvang van die functie blijkt dat de betrokkene buiten zijn schuld daarvoor niet geschikt is, doet de werkgever, voor zover mogelijk, nog eenmaal een plaatsingsvoorstel voor een passende functie.
- h. Indien binnen één jaar nadat de werknemer is geplaatst in een andere functie, een formatieplaats beschikbaar komt voor zijn oorspronkelijke of een daaraan gelijkwaardige functie, op de oorspronkelijke werkplek, zal de werknemer, in aanmerking komen voor plaatsing op deze functie.

6.5 Procedure vaststellen nieuwe functie

Nieuwe functies worden door de raad van bestuur vastgesteld met inachtneming van de bepalingen van de WOR. Indien in het formatieplaatsenplan van Rijndam Revalidatie functies worden benoemd en beschreven die tot dat moment als zodanig niet in het functiegebouw van Rijndam Revalidatie voorkwamen, is sprake van een nieuwe functie, zoals gedefinieerd in de begripsbepalingen.

- Werkgever zal van elke nieuwe functie de functiebeschrijving, de gevraagde competenties, opleidingseisen en eventuele kennis en ervaring en het van toepassing zijnde functiegroep niveau kenbaar maken.

- Werkgever zal de formatieomvang van (een) nieuwe functie(s) in het nieuwe formatieplaatsenplan van Rijndam Revalidatie opnemen.
- Bij iedere advies plichtige reorganisatie binnen Rijndam Revalidatie wordt door de raad van bestuur het formatieplaatsenplan voorgelegd aan de ondernemingsraad, waarbij op basis van de definitie uit dit sociaal plan wordt vastgesteld welke functie(s) als nieuwe functie(s) aangemerkt kunnen worden. Een nieuwe functie kan voor een medewerker ook een passende functie zijn. In dat geval wordt de functie aan de medewerker aangeboden, zoals beschreven in artikel 6.3.

Hoofdstuk 7. Persoonlijk mobiliteitsplan

Wanneer een werknemer boventallig wordt verklaard, biedt de werkgever aan de werknemer te begeleiden en gezamenlijk een persoonlijk mobiliteitsplan op te stellen. In dit mobiliteitsplan wordt vastgelegd welke activiteiten door werknemer en werkgever worden ontplooid om de werknemer geplaatst te krijgen in een voor hem passende functie binnen of buiten de organisatie. Er geldt een wederzijdse inspanningsverplichting tussen werkgever en werknemer om te komen tot een definitieve herplaatsing bij de werkgever.

De werknemer ontvangt binnen twee weken na de ingangsdatum van zijn/haar boventalligheid van de werkgever een schriftelijke uitnodiging voor een eerste overleg over het persoonlijk mobiliteitsplan. Dit eerste overleg vindt uiterlijk binnen één maand na datum boventalligheid plaats.

Werkgever en werknemer stellen een mobiliteitsplan op dat in eerste instantie gericht is op het vinden van werk binnen Rijndam Revalidatie. Indien binnen redelijke termijn geen zicht is op een interne functie worden inspanningen buiten de organisatie opgestart.

In het persoonlijk mobiliteitsplan wordt in ieder geval vastgelegd:

- welke activiteiten, niet op her- of omscholing gericht, worden ontplooid om de werknemer geplaatst te krijgen in een voor hem passende functie binnen of buiten de organisatie;
- welke activiteiten gestart kunnen worden om de werknemer te her- of omscholen in een functie waarvoor buiten Rijndam Revalidatie een redelijke kans aanwezig is een passende functie te verkrijgen;
- ondersteuning wordt geboden aan werknemer(s) mbt sollicitatieactiviteiten;
- een redelijke en billijke periode 7 maanden waarbinnen de activiteiten zullen plaatsvinden, gerekend vanaf het eerste mobiliteitsgesprek.

Werkgever en werknemer zullen structurele afspraken maken voor tussentijdse evaluaties om de voortgang te bewaken en indien nodig bij te stellen om de kans van slagen te vergroten. Tijd en kosten voortkomend uit het mobiliteitsplan komen in alle redelijkheid en billijkheid voor de werkgever.

Indien zich een situatie voordoet waarbij het afgesproken persoonlijke mobiliteitsplan niet de verwachte resultaten heeft opgeleverd en er na de nodige inspanning van zowel werkgever als werknemer geen passende functie binnen Rijndam Revalidatie voorhanden is en er ook, eventueel via detachering, geen plaatsing buiten Rijndam Revalidatie mogelijk blijkt te zijn kan dit in individuele gevallen mogelijk leiden tot beëindiging van het dienstverband. De werkgever zal alvorens daartoe over te gaan met de werknemer in overleg treden over een maatwerkoplossing.

Werkgever en werknemer treden, op het moment dat de activiteiten uit het mobiliteitsplan niet hebben geleid tot een interne of externe plaatsing en er geen direct uitzicht is op een passende functie op een termijn van zes maanden te rekenen vanaf het moment dat zeven maanden zijn verstreken met elkaar in overleg over een maatwerkoplossing.

Bij een maatwerkoplossing kan bijvoorbeeld sprake zijn van het aanbod van een geschikte functie of de totstandkoming van een vaststellingsovereenkomst. In die uitzonderlijke situaties waarin dit overleg tussen werkgever en werknemer niet leidt tot een maatwerkoplossing kan de werkgever een ontslagprocedure in gang zetten.

Indien de werknemer zich niet kan vinden in het voorgenomen besluit van de werkgever om een ontslagprocedure te starten bij het UWV en de werknemer dit kenbaar maakt bij de werkgever, zal de werkgever de Commissie Sociale Begeleiding om advies zal vragen (zie Hoofdstuk 10) over haar voornemen om een ontslagprocedure bij het UWV te starten. In dat geval zal de werkgever pas een definitief besluit kunnen nemen gehoord hebbende het advies van de Commissie Sociale Begeleiding. De ontslagprocedure wordt in die situatie dus niet in gang gezet.

Als de werkgever uiteindelijk besluit om de ontslagprocedure in gang te zetten dan zal de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 10 van de Ontslagregeling gedurende de voor de werknemer geldende opzegtermijn de herplaatsingsmogelijkheden voor de werknemer blijven onderzoeken.

Hoofdstuk 8. Mobiliteit bevorderende maatregelen

Mobiliteit kan in- en extern gestimuleerd worden door:

8.1 Betaald verlof

Aan de werknemer aan wie is meegedeeld dat hij (op termijn) boventallig wordt, wordt desgevraagd betaald verlof verleend voor sollicitaties en eventuele psychologische en medische onderzoeken.

8.2 Onbetaald verlof

- voor de overbrugging van de wettelijke proeftijd bij een nieuwe werkgever;

8.3 Opzegtermijnverkorting

De werkgever zal de werknemer die boventallig is verklaard, indien deze daarom verzoekt, niet houden aan een opzegtermijn.

8.4 Kwijtschelden terugbetalingsverplichting studiekosten

Indien de werknemer op basis van boventalligheid ontslag neemt, wordt een eventuele terugbetalingsverplichting aan de werkgever op grond van de studiekostenregeling kwijtgescholden.

8.5 Begeleiding loopbaanontwikkeling bij aanvaarden passende functie

Deze begeleiding wordt in beginsel geboden door de leidinggevende, eventueel met ondersteuning van de HR adviseur of externe specialisten/deskundigen.

8.6 Detachering en tijdelijke plaatsing

- a. Indien er geen functie bij de werkgever beschikbaar is, kan de werkgever met instemming van de werknemer of op basis van een voorstel van de werknemer, voor een periode van maximaal 12 maanden detacheren bij een andere werkgever. In het geval de detachering buiten de schuld van de werknemer niet leidt tot een dienstverband voor onbepaalde tijd voor de werknemer dan wel voortijdig wordt afgebroken wordt het herplaatsingstraject hervat vanaf de fase waarin de detachering is aangevangen.
- b. De werkgever kan de werknemer ten behoeve van de vervulling van een tijdelijke vacature op vrijwillige basis tijdelijk intern overplaatsen:
 - op een andere locatie of
 - op een andere afdeling of
- c. In geval van tijdelijke overplaatsing dan wel detachering wordt in de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemer geen wijziging aangebracht.
- d. De directe en eventuele, door de werknemer te maken kosten die verband houden met de overplaatsing of detachering, komen voor rekening van de werkgever, voor zover de laatste met instemming van de werkgever worden gemaakt.
- e. De instelling waarbij de detachering plaatsvindt, kan niet treden in rechten en plichten van de werkgever waarmee de betrokken werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten.
- f. Bij tijdelijke plaatsing en bij detachering zal de werkgever ervoor zorg dragen dat de werknemer zijn vaardigheden en deskundigheden op peil kan houden, benodigd voor de beroepsuitoefening en de eventuele beroepsregistratie (waaronder de Wet BIG).
- g. In de detacheringsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd de duur van de detachering, alsmede de voorwaarden waaronder de detachering tussentijds kan worden beëindigd.
In geval van tussentijdse beëindiging geldt in ieder geval als voorwaarde dat de betrokken werknemer onmiddellijk schriftelijk en met redenen omkleed over het voorgenomen besluit tot beëindiging van de detachering op de hoogte wordt gesteld.

8.7 Her- om- bij- en nascholing

Werkgever en werknemer kunnen voorstellen voor her-, om-, bij- en nascholing doen. De werkgever vergoedt deze kosten naar redelijkheid en billijkheid in zowel tijd als geld.

8.8 Outplacement

In overleg met de werknemer biedt de werkgever outplacement aan, ter ondersteuning bij werk naar werk trajecten waarvan de kosten voor rekening van werkgever zijn

8.9 Voorstellen vanuit de werknemer

De werknemer kan voor zijn eigen mobiliteit voorstellen doen aan de werkgever.

8.10 Vroegtijdig vertrek bij boventalligheid

De werknemer die boventallig is verklaard en die wenst af te zien van de status van herplaatsing kandidaat en de interne begeleiding vanuit de organisatie inzake mobiliteitsplan, kan verzoeken de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Indien de werkgever op dit verzoek ingaat, dan zal bij de beëindiging van het dienstverband de voor de werknemer geldende opzegtermijn in acht genomen worden. Deze werknemer wordt vervolgens vrijgesteld van arbeid tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst en ontvangt een bruto maandsalaris extra naast het activeringsbudget, ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding van ten minste 5000 euro bij een voltijd dienstverband. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato beginsel toegepast. Indien de werkgever niet op dit verzoek in gaat, dan blijft de werknemer in principe de status van herplaats kandidaat behouden.

Deze afspraak tussen werkgever en werknemer wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst op initiatief van de werkgever. Na ondertekening heeft de werknemer 2 weken bedenktijd en kan de werknemer de overeenkomst ontbinden.

8.11 Jubileumuitkering

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

8.12 Loonsuppletie

De boventallig verklaarde werknemer die herplaatsing kandidaat is geworden, komt in aanmerking voor loonsuppletie op het moment dat de werknemer zelf ontslag neemt en bij een andere werkgever een lager betaalde functie aanvaardt. Het nieuwe bruto uur salaris wordt gedurende maximaal twee jaar aangevuld tot maximaal het oude bruto uur salaris, over de maximale urenomvang van de huidige arbeidsduur.

Gedurende het eerste jaar vindt loonsuppletie plaats tot 100% van het verschil tussen het nieuwe en laatstgenoten bruto uur salaris;

Gedurende het tweede jaar vindt loonsuppletie plaats tot 50% van het verschil tussen het nieuwe en laatstgenoten bruto uur salaris.

De betaling van de loonsuppletie vindt achteraf, maandelijks, na overlegging van de loonspecificatie plaats.

Algemene loonaanpassingen, zoals van toepassing op de Cao Ziekenhuizen, zullen bij de berekening van de loonsuppletie in aanmerking genomen worden.

De werknemer behoudt zijn recht op de WW-aanvulling indien hij binnen de voor hem geldende termijn van de activeringsregeling werkloos wordt en een WW-uitkering krijgt toegekend. De looptijd van de nieuwe arbeidsovereenkomst wordt in mindering gebracht op de aanvullingsperiode (Cao Ziekenhuizen artikel 13.3).

8.13 Plaatsmakersregeling

1. De werknemer met een aanstelling voor onbepaalde tijd, die geen aanzegging boventalligheid heeft gekregen maar door zijn vertrek plaats maakt voor een boventallige werknemer, kan aanspraak maken op deze plaatsmakersregeling. De werknemer die plaats wenst te maken dient een verzoek hiervoor in bij afdeling HR.
2. Het verzoek wordt gehonoreerd indien een boventallige werknemer daadwerkelijk vanwege het vertrek van de plaatsmaker kan worden geplaatst waardoor zijn boventalligheid wordt opgeheven;
3. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig de plaatsmakersregeling heeft de werknemer recht op een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt:

<i>Duur dienstverband</i>	<i>Vergoeding bij vrijwillig vertrek</i>
< 12 maanden	Geen vergoeding
12- 42 maanden	2 maandsalarissen
42 - 52 maanden	3 maandsalarissen
≥ 52 maanden	4 maandsalarissen

De plaatsmaker kan verder geen andere rechten aan dit sociaal plan en of de cao ontlenen. De werknemer dient de arbeidsovereenkomst zelf op te zeggen.

De werkgever en werknemer maken in overleg een afspraak over de einddatum van het dienstverband. De overdracht van kennis en kunde én de afronding van de werkzaamheden is bepalend voor de over een te komen einddatum van het dienstverband. Daarnaast worden afspraken gemaakt over vakantie-uren en PLB-uren. Uitgangspunt is dat de wens van de werknemer in dit kader zo veel als mogelijk wordt gehonoreerd.

Daarnaast wordt een eventuele terugbetalingsverplichting aan de werkgever op grond van de studiekostenregeling kwijtgescholden.

Hoofdstuk 9. Specifieke arbeidsvoorwaarden

9.1 Arbeidsovereenkomst

Werknemers die een andere werkplek/functie aanvaarden blijven in dienst van de werkgever. Wijzigingen in de functie (en eventuele arbeidsvoorwaardelijke wijzigingen) worden vastgelegd in een aanhangsel. Dit aanhangsel dient door de werkgever en werknemer te worden ondertekend.

9.2 Salaris bij dezelfde of gelijkwaardige functie

Het salaris alsmede de uitlooperperiodieken blijven ongewijzigd.

9.3 Salaris bij herplaatsing in een passende functie in een lagere salarisschaal

Indien de werknemer een andere functie aanvaardt die lager is ingedeeld dan de huidige functie dan behoudt de werknemer zijn huidige salarisrechten, inclusief uitloop, aangepast aan de loonontwikkelingen van de vigerende Cao Ziekenhuizen.

Indien binnen een periode van maximaal één jaar een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau beschikbaar komt, zal deze aan de werknemer worden aangeboden. Indien de werknemer deze plaatsing weigert, vervalt de salarisgarantie en zal de werknemer worden ingeschaald in de bij de functie behorende salarisschaal, waarbij het salaris dat boven het maximum van de nieuwe salarisschaal uitkomt wordt bevroren op het op dat moment geldende niveau, totdat door cao loonstijgingen het maximum bedrag van de nieuwe salarisschaal uitkomt boven het bevroren salaris.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie op een lager niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie. Met andere woorden, voor deze uren geldt niet de salarisgarantie als boven bedoeld.

9.4 Salaris bij herplaatsing in een passende functie in een hogere salarisschaal

Indien de werknemer een andere functie aanvaardt die een functiegroep hoger is ingedeeld dan de huidige functie, dan ontvangt de werknemer vanaf het moment van de daadwerkelijke uitoefening van de functie het salaris inclusief de uitloopmogelijkheden, behorende bij de nieuwe functie tenzij de werknemer nog niet voldoet aan de functie-eisen. In dit geval worden hierover vooraf schriftelijke afspraken gemaakt met de leerpunten, leerdoelen, evaluatiecriteria, evaluatiemomenten en de benodigde ondersteuning, scholing e.d. De werkgever vermeldt dit in het schriftelijk aanbod aan de werknemer voor de passende functie.

De werknemer wordt in de functiegroep in eerste instantie horizontaal over geschaald of indien het salarisschaalbedrag niet voorkomt in het naast hogere salarisbedrag. Het bevorderingsprincipe conform de Cao Ziekenhuizen wordt eveneens toegepast.

Indien de werknemer die geplaatst is in een hogere functie binnen zes maanden te kennen geeft niet definitief geplaatst te willen worden in de nieuwe functie, dan wel wanneer de werkgever te kennen geeft de werknemer niet definitief te plaatsen in de andere functie, dan valt de werknemer weer terug op het sociaal plan met zijn oude functie en bijbehorend salaris.

Bij een herplaatsing of sollicitatie op eigen verzoek van de werknemer in een lager ingeschaalde functie, terwijl een functie op gelijk niveau voorhanden is, is de salarisgarantieregeling niet van toepassing.

9.5 Referenties en getuigschrift

Desgevraagd zal de werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer. Op verzoek ontvangt de werknemer een getuigschrift van de werkgever.

9.6 ORT verlies

Indien de werknemer als gevolg van een reorganisatie en/of herplaatsing inkomstenverlies heeft als gevolg van het verminderen of vervallen van onregelmatigheidstoeslag zal een afbouwregeling conform de uitvoeringsregeling onregelmatige dienst zoals opgenomen in de Cao Ziekenhuizen worden toegepast.

Hoofdstuk 10. Commissie Sociale Begeleiding

- A. De werkgever stelt een paritair samengestelde adviescommissie in. Twee leden op voordracht van de werkgever en twee leden op voordracht van de ondernemingsraad. Tenminste één van beide leden die voorgedragen wordt door de ondernemingsraad en tenminste één van beide leden die voorgedragen wordt door de werkgever zijn op geen enkele wijze verbonden aan Rijndam Revalidatie. Samen kiezen zij een externe onafhankelijk voorzitter. De commissie kan vergaderen als minimaal drie leden aanwezig zijn, één lid op voordracht van de werkgever en één lid op voordracht van de ondernemingsraad. Tevens wordt een plaatsvervangend externe voorzitter benoemd.
- B. De commissie stelt een reglement op dat haar werkwijze regelt. Na vaststelling van het reglement ontvangen werkgever en ondernemingsraad een exemplaar.
- C. De commissie adviseert uitsluitend op verzoek van de werkgever of een werknemer over de toepassing van de in dit hoofdstuk opgenomen bepalingen, respectievelijk het sociaal plan.
- D. De werkgever vraagt advies aan de commissie wanneer werknemer en werkgever het oneens zijn over de volgende voorgenomen maatregelen:
- een werknemer op non actief te stellen
 - een werknemer te ontslaan;
 - een besluit te nemen met betrekking tot functiewijziging;
 - een beroep op de hardheidsclausule door een werknemer geheel of gedeeltelijk niet te honoreren.
- Het advies van de commissie is een zwaarwegend advies.
- E. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek geanonimiseerd verslag uit aan de werkgever en de ondernemingsraad. Indien een sociaal plan van toepassing is, wordt dit verslag ook aan de werknemersorganisaties verstrekt.
- F. De kosten van de commissie komen ten laste van de werkgever
- G. De leden van de commissie sociale begeleiding van Rijndam Revalidatie zullen zitting nemen in de 'Commissie Sociale begeleiding Rijndam Revalidatie'.

Eventuele bezwaren kunnen worden verzonden aan: Commissie Sociale begeleiding Rijndam Revalidatie, middels het emailadres HRstaf@rijndam.nl

Hoofdstuk 11. Slotbepalingen

Met dit sociaal plan vervallen alle eerder opgestelde sociaal plannen in het kader van reorganisatie, fusie en vervallen van formatieplaatsen.

De rechten die aan werknemers zijn toegekend in het kader van deze plannen blijven behouden.