

Werkingsgebied : Corporate exclusief Onderwijs
Vastgesteld op : 1-9-2016
In werking op : 1-9-2016
Geldig tot : 1-7-2018
Documenteigenaar : Raad van Bestuur
Auteur : Ton Luiten



Sociaal Plan Stichting Heliomare

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
1. Strategie en visie van Heliomare	4
2. De omgeving van Heliomare.....	4
3. De arbeidsvoorwaarden van Heliomare	5
4. De inspanningen van Heliomare	5
Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen.....	6
Hoofdstuk 2. Doel, uitgangspunten en algemene bepalingen	10
1. Doel.....	10
2. Uitgangspunten.....	10
3. Werkings sfeer.....	11
4. Geldigheidsduur.....	11
5. Hardheidsclausule	11
6. Tussentijdse aanpassing van het Sociaal Plan	11
7. Periodiek overleg.....	12
8. Uitvoering Sociaal Plan/Besluitvormingsprocedure/Adviescommissie Sociale Begeleiding 12	
Hoofdstuk 3 Organisatieveranderingen, boventalligheid en herplaatsen.....	13
1. Voorgenomen Organisatieverandering	13
2. Advies Ondernemingsraad	13
3. Formatieplaatsenplan	13
4. Plaatsingsbeleid, boventalligheid	13
5. Herplaatsingstraject	14
6. Duur Herplaatsingstraject	15
7. Inzet van Herplaatsingskandidaat tijdens het Herplaatsingstraject	16
8. Niet succesvolle plaatsing.....	16
9. Procedure bij weigering plaatsing van een passend herplaatsingsaanbod.....	16
Hoofdstuk 4. Verwerven van ander werk.....	18
1. Afstemming werk – privé.....	18
2. Scholing.....	18
3. Stage.....	18
4. Proefplaatsing.....	18
5. Tijdelijke plaatsing	19
6. Detachering bij een andere werkgever.....	19
7. Scholing, training, vaardigheden en op peil houden van beroepsregistratie	19
8. Solliciteren	19
9. Loonaanvulling bij aanvaarding van een functie met een lager Salaris buiten Heliomare 20	
10. Stimuleringsmaatregelen.....	20
11. Voorstellen door Herplaatsingskandidaat	20
12. Studiekosten	20
13. Verhuiskosten	20
14. Jubileumgratificatie	21
15. Opzegtermijn.....	21
16. Getuigschrift.....	21
17. Onbetaald verlof.....	21
Hoofdstuk 5 Plaatsmakersregeling	22
Hoofdstuk 6 Arbeidsvoorwaarden bij Organisatieverandering.....	23
1. Salaris bij herplaatsing bij een gelijk ingedeelde functie.....	23
2. Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde functie.....	23
3. Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde functie	23
4. Salaris bij herplaatsing en een Geschikte Functie.....	23
5. Aanpassing arbeidsduur	24
6. Overgang CAO	24
7. Onregelmatigheidsvergoeding bij Organisatieverandering	25

8. Reistijd en reiskosten woon-werkverkeer bij Organisatieverandering	25
9. Eerdere afspraken	26
Hoofdstuk 7 Mobiliteitspremie.....	27
Hoofdstuk 8 Adviescommissie sociale begeleiding	28
1. Instelling	28
2. Doel Adviescommissie Sociale Begeleiding	28
3. Samenstelling Adviescommissie Sociale Begeleiding	28
4. Bevoegdheden Adviescommissie Sociale Begeleiding	28
5. Werkwijze Adviescommissie Sociale Begeleiding	28
6. Afwijken van het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding.....	29
7. Geheimhouding	29
8. Verslaglegging	29
Hoofdstuk 9. Slotbepalingen.....	30
1. Informeren Werknemers Heliomare	30
2. Helpdesk.....	30
3. Ondertekening	30

Inleiding

1. Strategie en visie van Heliomare

Meer kans op participatie in de maatschappij. Met deze belofte is Heliomare uitgegroeid tot een onderscheidende onderwijs- en zorgaanbieder in Noord-Holland. Dankzij onze expertise, kwaliteiten, en mentaliteit zijn we één van de weinige aanbieders die voor haar patiënten, cliënten en leerlingen unieke en moderne participatiebegeleiding kan bieden op diverse fronten.

Niemand aan de zijlijn

Het leven verandert ingrijpend bij een handicap, ziekte of ongeluk. Ook voor ouders, kinderen, partners en direct betrokkenen. Het leven van alledag is niet meer hetzelfde en de toekomst verandert. Wat niet verandert is dat iedereen, met of zonder beperking, wil deelnemen aan de maatschappij. Want, wie deelneemt is een gelukkiger mens. Werknemers van Heliomare zetten zich dagelijks in om dit voor en met de cliënt te realiseren. Niemand aan de zijlijn!

Ons SBP 2015-2018 focust op vijf kernthema's

In 2015 hebben we ons laatste Strategisch Beleidsplan geëvalueerd en aan de hand van de meest recente ontwikkelingen, zowel intern als extern, herijkt. Hieruit is het nieuwe beleidsplan voor 2015-2018 voortgekomen. Een plan waarin onze huidige doelstelling "Niemand aan de zijlijn" nog steeds de stip aan de horizon is en dat volledig draait om vijf kernthema's:

- Kennis en vaardigheden verbeteren
- Samenwerken in netwerken
- Zichtbaar maken van expertise
- Twee dienstenportfolio's, één Heliomare
- Eigenaarschap en meer initiatief Werknemers

2. De omgeving van Heliomare

De wereld om Heliomare heen is de afgelopen jaren snel veranderd. Het toekomstbestendig maken en houden van Heliomare was en is een uitdaging. De urgentie om te anticiperen op de ontwikkelingen om ons heen was nog nooit zo hoog. De vele ontwikkelingen in de zorg –en onderwijssector pakken we voortvarend en daadkrachtig op. Slagvaardig en toekomstgericht spelen we hierop in, we maken keuzes in de dienstverlening en de locaties waarop we ons gaan concentreren in de regio. Hierbij zullen we dienstverlening of locaties moeten loslaten. Sommige veranderingen zullen consequenties hebben voor Werknemers en klanten. Flexibiliteit is nodig om de komende jaren in te kunnen spelen op de ontwikkelingen en uitdagingen die er zijn. Dat kan ook betekenen dat Werknemers gevraagd wordt om hun bijdrage soms op een andere plek te leveren en het kan ook verlies van arbeidsplaatsen betekenen voor Werknemers omdat we door alle wijzigingen in wet –en regelgeving wellicht sommige delen van onze dienstverlening niet langer overeind kunnen houden. Op veel gebieden moeten we voor de komende jaren keuzes maken. En die keuzes maken we doelbewust en goed doordacht vanuit het uitgangspunt: 'Niemand aan de zijlijn'.

In 2016 zullen er stappen moeten worden gemaakt om de organisatie zo in te richten dat we klaar zijn voor deze nieuwe uitdaging.

In 2016 zal het nieuwe tweehoofdig bestuur aantreden en met het aantreden van een nieuw bestuur zullen er zaken veranderen. De organisatie zal worden ingericht naar onze doelgroepen, naar kinderen en jeugdigen enerzijds en naar volwassenen anderzijds. Binnen

deze verdeling zal het uitgangspunt van verantwoordelijkheden lager in de organisatie zorgen voor een nieuwe indeling van teams rondom de klant. Een logisch gevolg daarvan is een minder complexe organisatie met minder management en coördinerende posities.

Leiderschap en het beleggen van verantwoordelijkheden lager in de organisatie en dus dichterbij de klant lijken een paradox, maar niets is minder waar; leiderschap is juist erg belangrijk in deze ontwikkeling. Het nieuwe bestuur zal een belangrijke rol spelen ten aanzien van de ingeslagen weg.

3. De arbeidsvoorwaarden van Heliomare

De stichting Heliomare hanteert twee CAO-regelingen: de CAO-Ziekenhuizen en de CAO-Gehandicaptenzorg. De Werknemers werkzaam in het primaire proces van het bedrijfsonderdeel Wonen en Dagbesteding vallen onder de CAO-Gehandicaptenzorg. De Werknemers werkzaam in het primaire proces van Revalidatie, Arbeid¹ en Sport vallen onder de CAO-Ziekenhuizen. Werknemers die in de ondersteuning, Staf of Services werkzaam zijn kunnen ofwel onder de CAO-Gehandicaptenzorg of onder de CAO-Ziekenhuizen vallen.

4. De inspanningen van Heliomare

De inspanningen van Heliomare zijn erop gericht de Werknemers van werk naar werk te begeleiden en hen daarbij zo veel als mogelijk als goed werkgever te ondersteunen. Dit wil Heliomare doen in nauw overleg met de leiding van de organisatie en de medezeggenschap. Heliomare hoopt hierdoor gedwongen ontslagen te kunnen voorkomen. Mocht het onverhoopt niet lukken om Werknemers binnen of buiten Heliomare te herplaatsen, hebben zij aanspraak op een ontslagvergoeding onder de voorwaarden genoemd in dit Sociaal Plan.

¹ Voor een beperkte groep Werknemers van Arbeid geldt een afwijkende salaris- en vakantieregeling.

Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen

Adviescommissie Sociale Begeleiding

De Adviescommissie Sociale Begeleiding heeft tot doel Heliomare te adviseren op een bezwaar van een Werknemer tegen de wijze van toepassing van het Sociaal Plan in zijn of haar geval. De commissie doet dit op verzoek van de Werknemer of van Heliomare.

Afspiegelingsbeginsel

De methode om per categorie Uitwisselbare Functies te bepalen welke Werknemers Boventallig worden in overeenstemming met artikel 11 van de Ontslagregeling.

Anciënniteit

Het aantal dienstjaren aaneengesloten doorgebracht bij Heliomare en diens rechtsvoorgangers gerekend op de Peildatum. Gemeten in jaren en maanden. Voor de berekening van de duur van het dienstverband wordt aangesloten bij artikel 11 van de Ontslagregeling.

Arbeidsongeschikte Werknemer

De Werknemer die door een ziekte of handicap zijn werk niet meer - al dan niet aangepast - kan doen en niet meer terug kan keren in zijn Eigen Functie.

Bedrijfsvestiging

De stichting Heliomare onderscheidt voor de toepassing van het Afspiegelingsbeginsel de navolgende Bedrijfsvestigingen binnen de bedrijfsonderdelen:

CAO-Gehandicaptenzorg:

1. Bedrijfsonderdeel Wonen:
 - Bedrijfsvestiging Bergen
 - Bedrijfsvestiging Alkmaar
 - Bedrijfsvestiging Heerhugowaard
 - Bedrijfsvestiging Wijk aan Zee
 - Bedrijfsvestiging Beverwijk
 - Bedrijfsvestiging Krommenie
2. Bedrijfsonderdeel Dagbesteding:
 - Bedrijfsvestiging Aalsmeer
 - Bedrijfsvestiging Amsterdam
 - Bedrijfsvestiging Zaanstreek/Waterland (Krommenie)
 - Bedrijfsvestiging Kennemerland (Haarlem)

CAO-Ziekenhuizen:

3. Bedrijfsvestiging Revalidatie en Sport
 - Revalidatie met de locaties Wijk aan Zee en Heerhugowaard
 - Sport
 - Raad van Bestuur
 - Staf
 - Services
 - R & D
4. Bedrijfsvestiging Arbeid met de locaties Wijk aan Zee, Heerhugowaard en Velsen.

Boventallig

Boventallig is de Werknemer op het moment dat zijn arbeidsplaats vervalt door het vervallen van een Unieke Functie, vervallen van een categorie Uitwisselbare Functies en/of na toepassing van het Afspiegelingsbeginsel bij krimp van het aantal arbeidsplaatsen in een categorie Uitwisselbare Functies.

CAO

De Collectieve Arbeidsovereenkomst Ziekenhuizen (CAO Z) dan wel de Gehandicaptenzorg (CAO G), afhankelijk van welke CAO op de betreffende Werknemer normaliter wordt toegepast.

Detachering

Het voor een bepaalde tijd uitlenen van een Werknemer aan een andere werkgever, waarbij het dienstverband met Heliomare in stand blijft.

Formatieplaatsenplan

Een overzicht van de functies met FWG-indeling en de formatie per functie.

Functie - eigen

De functie waarin de Werknemer direct voorafgaand aan de reorganisatie/Organisatieverandering was aangesteld dan wel de functie die de Werknemer op dat moment duurzaam vervulde.

Functie – geschikt

Een functie die buiten het begrip 'Passende Functie' valt maar die de Werknemer -eventueel met een redelijke investering in ontwikkeling en ondersteuning- wel uit kan voeren en die de Werknemer bereid is te aanvaarden.

Functie – gewijzigd

Een functie waarvan de inhoud zodanig veranderd is dat de functie een andere inhoud krijgt en/of in een andere Salarisschaal is ingedeeld.

Functie – passend

Een functie die Heliomare qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, competenties, Functieniveau en huidige omvang dienstverband en persoonlijke omstandigheden in redelijkheid aan een Werknemer aan kan bieden.

Een functie is ook Passend als de Werknemer zich binnen zes maanden naar het gewenste niveau kan ontwikkelen. Een Passende Functie is ingedeeld in één Salarisschaal hoger, op dezelfde Salarisschaal of één Salarisschaal lager dan de oorspronkelijke functie.

Functie – vervallen

Een functie die na de Organisatieverandering niet meer in het Formatieplaatsenplan voorkomt.

Functie – sleutel

Een functie die van zodanig belang is voor de continuïteit van de bedrijfsvoering van Heliomare, dat plaatsing op grond van vastgestelde geschiktheid moet plaatsvinden.

Functie – uitwisselbaar

Een functie die -conform de Ontslagregeling- naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar en die wederzijds uitwisselbaar is met de andere functie en naar Salarisschaal en beloning gelijkwaardig is ten opzichte van de Eigen Functie.

Functie – uniek

Een functie die door één Werknemer binnen Heliomare wordt vervuld.

Functieniveau

De FWG-schaal waarop de functie ingedeeld is.

Heliomare

De stichting Heliomare.

Herplaatsingskandidaat

De Werknemer die schriftelijk Boventallig is verklaard door Heliomare.

Herplaatsingsperiode

De periode na aankondiging van de status van de Herplaatsingskandidaat, waarin de Herplaatsingskandidaat en Heliomare ander werk voor de Herplaatsingskandidaat zoeken binnen of buiten Heliomare.

Herplaatsingstraject

Het geheel aan activiteiten dat de Herplaatsingskandidaat en Heliomare uitvoeren om voor de Herplaatsingskandidaat ander werk te verwerven.

Mobiliteitspremie

De ontslagvergoeding waarop een Werknemer bij vrijwillig vertrek aanspraak kan maken conform de voorwaarden van hoofdstuk 7 van dit Sociaal Plan.

Onmisbare Werknemer

Een Werknemer die over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheid beschikt dat zijn ontslag voor het functioneren van Heliomare te bezwaarlijk is.

Ontslagregeling

De geldende regeling van de Minister van SZW tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding.

Organisatieverandering

Een verandering zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 sub a t/m e van de Wet op Ondernemingsraden waartoe door de Raad van Bestuur van Heliomare is besloten en die personele gevolgen voor één of meer Werknemers van Heliomare heeft.

Peildatum

De datum die de basis is voor de toepassing van het Afspiegelingsbeginsel op het personeelsbestand van Heliomare. De datum wordt bepaald in het besluit van de Raad van Bestuur over de Organisatieverandering in het Formatieplaatsenplan die ten grondslag ligt aan de betreffende afspiegeling

Salaris

Het tussen Heliomare en de Werknemer overeengekomen vaste brutomaandloonbedrag, exclusief de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en overige in de CAO omschreven vergoedingen.

Sociaal Plan

Het onderhavige Sociaal Plan.

Standplaats

Aangemerkte plaats van tewerkstelling.

'Van-werk-naar-werk' plan

Tussen de Herplaatsingskandidaat en Heliomare overeengekomen plan waarin de doelen, activiteiten en inspanningen zijn beschreven om ander werk te verwerven, binnen of buiten Heliomare. Het 'Van-werk-naar-werk' plan is een realistisch plan, individueel maatwerk en gebaseerd op één 'Van-werk-naar-werk' onderzoek en advies. Het 'Van-werk-naar-werk' plan geeft aan of de focus intern en/of extern ligt.

Werknemer

De persoon met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de stichting Heliomare of de Werknemer met een contract voor bepaalde tijd met de intentie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan.

Hoofdstuk 2. Doel, uitgangspunten en algemene bepalingen

1. Doel

Het Sociaal Plan heeft tot doel om de nadelige gevolgen van een Organisatieverandering voor Werknemers in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te beperken. Het plan bevat procedures, maatregelen en faciliteiten die een zorgvuldige behandeling van de Werknemers waarborgen en onder andere bij verlies van de functie Werknemers ondersteunen in het vinden van een andere functie/werk. Gezocht is naar een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en Werknemer. De werkgever heeft de plicht om de Werknemer wiens functie is vervallen te begeleiden en te helpen bij het vinden van een andere functie/ander werk. De Werknemer zelf heeft de plicht om actief bij te dragen aan het proces van herplaatsing. Ander werk kan binnen Heliomare, maar ook buiten Heliomare liggen. Onder 'andere functie/ander werk' verstaat dit Sociaal Plan ook een andere levensinvulling (bijvoorbeeld het volgen van een opleiding).

2. Uitgangspunten

- Heliomare is verantwoordelijk voor de continuïteit van dienstverlening aan cliënten. De borging van de continuïteit is de achtergrond waartegen dit Sociaal Plan wordt toegepast.
- Heliomare en de Werknemer voeren het Sociaal Plan in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw uit.
- Heliomare gaat extra zorgvuldig om met kwetsbare Werknemers (bijvoorbeeld Werknemers in een re-integratietraject of arbeidsgehandicapte Werknemers).
- Heliomare voert een actief mobiliteitsbeleid dat zich onder andere richt op het voorkomen van de boventaligheid. Uitgangspunten zijn de eigen regie, de ontwikkeling van talenten van de Werknemer en doelgerichte ontwikkeling van de Werknemer.
- Heliomare stimuleert en faciliteert Werknemers actief om zich blijvend te ontwikkelen.
- Werknemers werken vanuit hun eigen verantwoordelijkheid permanent aan hun duurzame inzetbaarheid (kwalificatie, vitaliteit en betrokkenheid) om zo goed mogelijk in te kunnen spelen op de veranderingen en – als dat aan de orde is – ander werk te vinden.
- Heliomare spant zich in om de herplaatsingskandidaten te ondersteunen om van werk naar werk te komen en werkloosheid te voorkomen of de duur hiervan te bekorten. De Herplaatsingskandidaat benut de ondersteunende mobiliteitsfaciliteiten die Heliomare biedt bij het vinden van ander werk optimaal, zoals de mogelijkheid om zich te (her)oriënteren en (om) te scholen.
- Heliomare streeft naar behoud van kennis, ervaring en werkgelegenheid zowel binnen Heliomare als ook binnen relevante werksettings buiten Heliomare. Hiertoe bevordert Heliomare de mobiliteit en flexibiliteit.
Heliomare biedt ondersteunende mobiliteitsfaciliteiten, bij voorkeur in nauwe samenwerking met andere (zorg) werkgevers in de regio aan.
- Uitgangspunt is dat Werknemers van werk naar werk gaan en werkloosheid wordt voorkomen c.q. de periode van werkloosheid zo kort mogelijk is.
- Heliomare zorgt voor informatie naar de Werknemers. De Werknemer informeert zich over de ontwikkelingen en neemt deze informatie tot zich. Wederzijds geldt voor de werkgever en de Werknemer dat zij zich inspannen om de afspraken binnen de context van het Sociaal Plan tot een goed eindresultaat te brengen.

3. Werkings sfeer

- Het Sociaal Plan regelt de manier waarop Heliomare en de Werknemer omgaan met personele, sociale en rechtspositionele gevolgen van een Organisatieverandering.
- Het Sociaal Plan is van toepassing op Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Heliomare die onder de werkings sfeer van de CAO Z of CAO G vallen en die worden geraakt door een Organisatieverandering.
- De volgende Werknemers kunnen aan het Sociaal Plan in ieder geval geen rechten ontleenen:
 - Leden van de Raad van Bestuur;
 - Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst reeds is geëindigd vóór de Peildatum van boventalligheid;
 - Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een reden anders dan gelegen in een Organisatieverandering;
 - Werknemers met wie reeds een individuele overeenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen vóór de Peildatum van boventalligheid;
 - Werknemers die op de Peildatum de voor hen geldende AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
 - Werknemers die vanwege ziekte langdurig arbeidsongeschikt zijn en te maken hebben met andere wet- en regelgeving (Wet Verbetering Poortwachter);
 - Werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:4 van de CAO Gehandicaptenzorg dan wel 3.2.9. lid1 van de CAO Ziekenhuizen;
 - Uitzendkrachten, payroll Werknemers, anderszins ingeleend personeel, ZZP'ers;
 - Degenen die uitsluitend werkzaam zijn ter vervulling van stage.
- De bepalingen van het Sociaal Plan tasten de verplichtingen uit hoofde van de CAO niet aan behoudens de afspraken die in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een Werknemer in een vaststellingsovereenkomst worden gemaakt.

4. Geldigheidsduur

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 september 2016 en is van kracht tot 1 juli 2018. Tenzij een der partijen drie maanden voor het verstrijken van de genoemde termijn aangeeft het Sociaal Plan niet te willen verlengen, zal het Sociaal plan telkens stilzwijgend met een jaar worden verlengd.

5. Hardheidsclausule

Indien toepassing van dit Sociaal Plan in een individueel geval tot een evident onbillijke situatie voor een Werknemer leidt, wil Heliomare ten voordele van die Werknemer van het Sociaal Plan afwijken. Deze afwijking zal niet leiden tot precedentwerking voor andere Werknemers.

6. Tussentijdse aanpassing van het Sociaal Plan

Alle maatregelen van het Sociaal Plan zijn in onderlinge samenhang afgesproken en op de huidige context afgestemd. Als zich naar de mening van Heliomare en/of ondertekende vakbonden belangrijke en/of onvoorziene wijzigingen voordoen, zoals een substantiële vermindering van de omzet of inkomsten of een verandering van de inhoud van de CAO of van wet- en regelgeving die de inhoud of effecten van het Sociaal Plan beïnvloedt, overleggen de

ondertekenaars van dit Sociaal Plan om het Sociaal Plan in onderling overleg te veranderen. Zowel Heliomare als vakbonden kunnen hier het initiatief voor nemen.

7. Periodiek overleg

Heliomare nodigt de ondertekenende vakbonden en de ondernemingsraad tijdens de looptijd van het Sociaal Plan uit voor overleg over het Formatieplaatsenplan en de uitvoering van het Sociaal Plan. Dit overleg vindt in ieder geval ieder half jaar plaats.

8. Uitvoering Sociaal Plan/Besluitvormingsprocedure/Adviescommissie Sociale Begeleiding

De kosten van de uitvoering van het Sociaal Plan zijn voor rekening van Heliomare. Heliomare voert de regie over de uitvoering van het Sociaal Plan en zorgt voor een adequate interne communicatie en uitvoering.

De Werknemer kan zich schriftelijk wenden tot de Adviescommissie Sociale Begeleiding met bezwaren over de individuele toepassing van dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 3 Organisatieveranderingen, boventaligheid en herplaatsen

Dit hoofdstuk beschrijft het proces van de vaststelling van de Organisatieverandering en boventaligheid. Vervolgens wordt het herplaatsingsproces beschreven.

Fase 1: besluitvorming

1. Voorgenomen Organisatieverandering

Heliomare informeert de Ondernemingsraad tijdig over de contouren van een voorgenomen belangrijke Organisatieverandering als bedoeld in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden. Deze informatie bevat in ieder geval een globale aanduiding van de achtergronden, de overwegingen en uitgangspunten waar de voorgenomen Organisatieverandering uit voortkomt, de globale oplossingsrichting en het voorgenomen tijdsplan.

2. Advies Ondernemingsraad

Heliomare besluit pas tot Organisatieverandering als bedoeld in art 25 WOR, nadat de Ondernemingsraad in de gelegenheid is gesteld schriftelijk advies uit te brengen over de voorgenomen Organisatieverandering.

Heliomare vraagt advies op grond van een voorgenomen plan dat tenminste de volgende elementen bevat:

- De aanleiding en de inhoud van de voorgenomen Organisatieverandering;
- De bestaande en de voorgenomen organisatiestructuur;
- Welke functies veranderen, en in welke mate; vervallen; nieuwe en/of Sleutelfuncties zijn;
- De verwachte personele gevolgen en de voorgenomen maatregelen om deze te verzachten;
- Op welke manier Heliomare de Organisatieverandering uitvoert.

3. Formatieplaatsenplan

- Heliomare stelt voor de Organisatieverandering een Formatieplaatsenplan op. Dit bevat een kwantitatieve en kwalitatieve beschrijving van de personele bezetting in de nieuwe situatie. Hierin wordt in ieder geval vermeld in welke organisatorische eenheid wijzigingen zullen plaatsvinden, als ook het aantal en de soorten functies die vervuld moeten worden (inclusief fte) met functienaam en Functieniveau (FWG). Ook worden de vervallen functies, nieuwe functies en Sleutelfuncties vermeld.
- Heliomare voegt aan een Formatieplaatsenplan een geanonimiseerd overzicht van de bestaande formatie toe onder vermelding van functie, diensttijd, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst. In het Formatieplaatsenplan wordt voor de betreffende organisatorische eenheid vermeld welke functies Uitwisselbaar zijn met de functies die in de bestaande formatie zijn opgenomen.

Fase 2 Boventaligheid en herplaatsing

4. Plaatsingsbeleid, boventaligheid

- Uit het Formatieplaatsenplan blijkt voor welke functies of categorieën functies de Organisatieverandering personele gevolgen heeft. Boventaligheid wordt berekend op grond van de uitkomst van het Afspiegelingsbeginsel op de Peildatum.

- Onmisbare Werknemers worden niet meegenomen bij de toepassing van het Afspiegelingsbeginsel, zulks na overleg met de OR.
- Boventalligheid ontstaat doordat functies vervallen en/of door toepassing van het Afspiegelingsbeginsel op de vermindering van het aantal arbeidsplaatsen binnen een categorie Uitwisselbare Functies:
 - de Werknemer die een functie vervult in een categorie Uitwisselbare Functies waarop het Afspiegelingsbeginsel is toegepast, wordt Boventallig op de datum waarop de betreffende arbeidsplaats vervalt;
 - de Werknemer die een Unieke Functie vervult of een functie vervult in een categorie die geheel vervalt, wordt Boventallig met ingang van de datum waarop de functie vervalt.
- De Werknemer die Boventallig wordt, wordt hierover persoonlijk per brief door Heliomare geïnformeerd evenals over de gevolgen hiervan.
- De Werknemer die Boventallig wordt verklaard, is een Herplaatsingskandidaat. Herplaatsing gaat op grond van de volgende volgorde:
 - Passende Functie op een gelijkwaardig niveau, dit kan een nieuwe of Gewijzigde Functie zijn;
 - Passende Functie 1 Functieniveau hoger;
 - Passende Functie 1 Functieniveau lager;
 - Een Geschikte Functie. Als geen Passende Functie aanwezig is, kunnen de Herplaatsingskandidaat en Heliomare overeenkomen dat hij of zij een Geschikte Functie gaat uitoefenen.
- Een Passende Functie is per definitie geschikt voor de Herplaatsingskandidaat. Er vindt geen sollicitatieprocedure plaats, behalve wanneer het om een Sleutelfunctie gaat. Eventueel kan hiervoor een assessment ingezet worden.
- Als een functie voor meerdere herplaatsingskandidaten passend is, wordt de functie eerst aangeboden aan de Werknemer die volgens het omgekeerde Afspiegelingsbeginsel het eerste voor de functie in aanmerking komt.
- Heliomare ondersteunt de Herplaatsingskandidaat die geplaatst is in een Passende of Geschikte Functie bij het functioneren. Aanvullende scholing of een inwerkperiode kan nodig zijn. De kosten van de scholing zijn in deze situatie voor rekening van Heliomare.
- Heliomare kan de Herplaatsingskandidaat in een functie onder de werkingssfeer van een andere CAO plaatsen dan die nu voor hem/haar van toepassing is.
- Heliomare plaatst de Herplaatsingskandidaat in principe in een functie met dezelfde omvang van het dienstverband als vóór de Organisatieverandering. Als dit de herplaatsingsmogelijkheden groter maakt, kan Heliomare een aanpassing van de omvang van het dienstverband bespreken, tenzij er vanuit de continuïteit van zorg en dienstverlening zwaarwegende bezwaren zijn tegen een andere mix van fte's.
- Heliomare plaatst de Herplaatsingskandidaat niet in een functie waarbij de enkele reis woon-werkverkeer meer dan 1,5 uur bedraagt tenzij de medewerker daar geen bezwaar tegen heeft.

5. Herplaatsingstraject

- De Herplaatsingskandidaat en Heliomare starten direct nadat hij of zij van de boventalligheid schriftelijk op de hoogte is gesteld met het Herplaatsingstraject.

- De Herplaatsingskandidaat wordt aangemeld bij het mobiliteitsbureau van Heliomare. Dit bureau voert de regie over het herplaatsen van de Herplaatsingskandidaat.
- De Herplaatsingskandidaat, die niet binnen een maand na de schriftelijke aankondiging herplaatst is, stelt samen met Heliomare een persoonlijk 'Van-werk-naar-werk' plan op. Dit plan is gericht op het verwerven van ander werk, bij voorkeur binnen maar mogelijk buiten Heliomare. Voor zover duidelijk is dat het verwerven van werk meer dan waarschijnlijk buiten Heliomare zal plaatsvinden, moet duidelijk zijn voor de Werknemer onder welke condities dit zal plaatsvinden. Hierover worden dan afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd. Het Van-werk-naar-werk-plan wordt als bijlage bijgevoegd.
- In het Van-werk-naar-werk-plan spreken Herplaatsingskandidaat en Heliomare af welke begeleiding, opleiding, werkervaring, arbeidsmarktvaardigheden, inzet van mobiliteitsinstrumenten en tijdsplanning, nodig zijn voor het verwerven van ander werk. Ook wordt de inzet van de Herplaatsingskandidaat en Heliomare vastgelegd. De kosten voortvloeiend uit dit plan zijn na goedkeuring door Heliomare voor rekening van Heliomare.
- Het opstellen en (geheel of gedeeltelijk) uitvoeren van het 'Van-werk-naar-werk' plan kan Heliomare opdragen aan een mobiliteitsbureau (of meerdere bureaus).
- Outplacement kan een onderdeel van het 'Van-werk-naar-werk' plan zijn.
- De Herplaatsingskandidaat voert het 'Van-werk-naar-werk' plan uit. Hij/zij wordt hierbij ondersteund door professionele begeleiding en de leidinggevende van Heliomare.
- De Herplaatsingskandidaat en Heliomare maken afspraken over de tussentijdse evaluatie. In ieder geval zal Heliomare met de Herplaatsingskandidaat de voortgang van het Herplaatsingstraject om de drie maanden na de start van het Herplaatsingstraject evalueren. Deze evaluatie maakt onderdeel uit van het 'Van-werk-naar-werk' plan.
- Heliomare beëindigt het dienstverband van de Herplaatsingskandidaat die – aantoonbaar zonder geldige reden – geen 'Van-werk-naar-werk' plan opstelt of de totstandkoming belemmert of vertraagt. Voordat deze beëindiging in gang wordt gezet, wordt hierover advies gevraagd aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding.

6. Duur Herplaatsingstraject

- Het Herplaatsingstraject duurt 12 maanden en bestaat uit 2 fases:
 - Fase 1 duurt 8 maanden. Hierin maakt de Herplaatsingskandidaat samen met Heliomare het 'Van-werk-naar-werk' plan, dat gericht is op een Passende Functie binnen of een functie buiten Heliomare op een gelijk, hoger of lager (1 niveau) Functieniveau; aan het eind van fase 1 evalueren Heliomare en de Herplaatsingskandidaat het plan.
 - Fase 2 duurt 4 maanden: na evaluatie van het plan kan het plan worden bijgesteld en nadrukkelijker worden gericht op een Passende of Geschikte Functie binnen of een functie buiten Heliomare.
- Het Herplaatsingstraject eindigt als de Herplaatsingskandidaat ander werk heeft verworven (binnen of buiten Heliomare). De Herplaatsingskandidaat kan vanaf dat moment geen aanspraak meer maken op de mobiliteitsvoorzieningen van het Sociaal Plan. Ook kan geen aanspraak worden gemaakt op de Mobiliteitspremie.
- Met de Herplaatsingskandidaat die na afloop van het gehele Herplaatsingstraject geen ander werk heeft verworven, kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden. Indien de Herplaatsingskandidaat niet akkoord is gegaan met de aangeboden vaststellingsovereenkomst, kan door Heliomare een ontslagprocedure gestart worden.

- Onder de voorwaarden genoemd in hoofdstuk 7 kan de Herplaatsingskandidaat aanspraak maken op een Mobiliteitspremie.

Fase 3: uitvoering Herplaatsingstraject

7. Inzet van Herplaatsingskandidaat tijdens het Herplaatsingstraject

- De Herplaatsingskandidaat blijft tijdens het Herplaatsingstraject zo veel als mogelijk aan het werk. Dit kan in de oorspronkelijke functie, maar ook elders. Dit kan een definitieve herplaatsing niet in de weg staan. Het doel is de Werknemer zo veel als mogelijk te herplaatsen vanuit een werkende situatie en productieve inzet te blijven leveren voor de zorg- en dienstverlening vanuit Heliomare.
- De werkzaamheden hebben tot doel bij te dragen aan het verwerven van ander werk. Afspraken over de inzet van de Herplaatsingskandidaat staan in het 'Van-werk-naar-werk' plan van de Herplaatsingskandidaat.

8. Niet succesvolle plaatsing

Indien binnen zes maanden na plaatsing en aanvang in een Passende Functie binnen Heliomare blijkt dat een Werknemer buiten zijn schuld niet geschikt is voor die functie, dan wordt de Werknemer uit de functie ontheven en wordt hem zo mogelijk een andere Passende Functie aangeboden. Indien op dat moment geen Passende Functie voorhanden is, wordt hij weer Boventallig en herleeft de Herplaatsingstermijn. Met de Werknemer worden nieuwe afspraken gemaakt over de herplaatsingsinspanningen en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor het geval deze niet tot herplaatsing leiden.

9. Procedure bij weigering plaatsing van een passend herplaatsingsaanbod

- De Herplaatsingskandidaat kan een passend functieaanbod niet weigeren. Bij het functieaanbod informeert Heliomare de Herplaatsingskandidaat over de gevolgen van het weigeren van het passende functieaanbod.
- De Herplaatsingskandidaat kan binnen 2 weken na het functieaanbod gemotiveerd bezwaar maken tegen het functieaanbod bij Heliomare. Heliomare bespreekt het bezwaar met de Herplaatsingskandidaat. Heliomare bevestigt de uitkomsten van dit gesprek aan de Herplaatsingskandidaat.
- Als het bezwaar in het gesprek met Heliomare niet is weggenomen, kan de Herplaatsingskandidaat – binnen 1 week na datering van de gespreksbevestiging van het gesprek met Heliomare – advies over het bezwaar aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding vragen.
- De Adviescommissie Sociale Begeleiding behandelt het bezwaar volgens de bepalingen in hoofdstuk 6. Heliomare kan op zwaarwegende gronden van het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding afwijken. Heliomare motiveert dit besluit en informeert de commissie en de Herplaatsingskandidaat.
- Na uitspraak van de commissie informeert Heliomare de Herplaatsingskandidaat of Heliomare het functieaanbod al dan niet handhaaft.
- In het geval Heliomare het functieaanbod niet handhaaft, doet Heliomare de Herplaatsingskandidaat zo mogelijk een nieuw passend aanbod. Het eerdere aanbod wordt dan als niet gedaan beschouwd.

- In het geval Heliomare het functieaanbod handhaaft, stelt Heliomare de Herplaatsingskandidaat gedurende 14 dagen na dagtekening van het besluit het functieaanbod te handhaven, in de gelegenheid het functieaanbod alsnog te aanvaarden. Heliomare informeert de Werknemer over de gevolgen van deze weigering.
- Als de Adviescommissie Sociale Begeleiding van oordeel is dat de functie ten onrechte is geweigerd, dan wordt de Werknemer door de werkgever schriftelijk geïnformeerd en krijgt de Werknemer twee weken bedenktijd om de afwijzing van het functieaanbod te heroverwegen. Volhardt de Werknemer in zijn weigering, dan kan de werkgever een ontslagprocedure in werking stellen. De werkgever informeert de Werknemer over de procedure en de gevolgen (het vervallen van aanspraak op de faciliteiten van het Sociaal Plan (waaronder de Mobiliteitspremie) en het eventuele recht op activeringsregeling (CAO-Z) en/of garantierecht (CAO-G)) van het ontslag.

Hoofdstuk 4. Verwerven van ander werk

Hoe ondersteunt Heliomare de Herplaatsingskandidaat bij het verwerven van ander werk?

- Mobiliteitsbevorderende maatregelen zijn erop gericht het verwerven van ander werk binnen en/of buiten Heliomare te ondersteunen.
- Alle maatregelen in dit hoofdstuk zijn van toepassing op Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- De afgesproken maatregelen worden opgenomen in het Van-werk-naar-werk-plan.

1. Afstemming werk – privé

De Werknemer/Herplaatsingskandidaat heeft de mogelijkheid om – in overleg met de leidinggevende – werk en privé aan de nieuwe situatie aan te passen.

Werknemer/Herplaatsingskandidaat en leidinggevende kunnen hiervoor voor maximaal 6 maanden maatwerkafspraken maken die redelijkerwijs tegemoetkomen aan de praktische problemen die de Werknemer ervaart.

2. Scholing

- De Werknemer/Herplaatsingskandidaat neemt deel aan noodzakelijke her-, bij- en omscholing gericht op het voorkomen van boventaligheid en/of verwerven van ander werk, binnen of buiten Heliomare. Dit kan op initiatief van de Werknemer/Herplaatsingskandidaat of Heliomare.
- De scholing maakt deel uit van het 'Van-werk-naar-werk' plan van Herplaatsingskandidaat.

3. Stage

- De Herplaatsingskandidaat kan werkervaring opdoen door tijdelijk stage te lopen bij andere voorzieningen /afdelingen/ werkvormen, in een andere functie en/of bij een nieuwe cliëntendoelgroep. Werknemers kunnen zo ervaren of dit werk nieuwe loopbaanperspectieven biedt.
- Deze stage maakt onderdeel uit van het 'Van-werk-naar-werk' plan van de Herplaatsingskandidaat.
- Tijdens de stage blijven de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.

4. Proefplaatsing

- De Herplaatsingskandidaat kan op proef geplaatst worden om kennis te maken met een nieuwe functie/cliëntencategorie/locatie en om te bezien of de functie passend is of passend te maken is.
- De Werknemer werkt op basis van een inwerkplan, ontvangt tussentijds feedback en kan extra begeleid en/of (bij)geschoold worden. De afspraken over de proefplaatsing staan in het 'Van-werk-naar-werk' plan van de Herplaatsingskandidaat.
- De proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden en kan voor de duur van maximaal 2 maanden worden verlengd.
- De Werknemer en de leidinggevende sluiten de proefplaatsing af met een gezamenlijke, afsluitende en onderbouwde evaluatie. Op basis van deze evaluatie besluit de leidinggevende of de proefplaatsing een definitieve plaatsing is.
- Als de proefplaatsing niet geschikt is, zonder dat dit aantoonbaar aan de Werknemer te wijten is, wordt het resterende Herplaatsingstraject voortgezet.

- Tijdens de proefplaatsing blijven de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.

5. Tijdelijke plaatsing

- Heliomare kan een Herplaatsingskandidaat tijdens het Herplaatsingstraject tijdelijk in een functie en/of flexpool plaatsen om zo een vervangingsvraag of vacature tijdelijk in te vullen. Deze tijdelijke plaatsing kan in dezelfde, een Uitwisselbare, Passende of Geschikte Functie zijn. Een Herplaatsingskandidaat kan als onderdeel van zijn Herplaatsingstraject ook zelf verzoeken om tijdelijke plaatsing in een functie om op deze manier te ervaren of dit iets voor hem of haar is.
- Voorwaarde voor een tijdelijke plaatsing is dat deze werkzaamheden bijdragen aan het verwerven van ander werk en passen in het 'Van-werk-naar-werk' plan van de Herplaatsingskandidaat.
- De duur van deze tijdelijke plaatsing wordt in overleg met de Herplaatsingskandidaat afgesproken. De arbeidsvoorwaarden van de Herplaatsingskandidaat veranderen hierdoor niet.
- De Herplaatsingskandidaat die in een tijdelijke plaatsing werkt, behoudt zijn status als Herplaatsingskandidaat en voorrangpositie op de herplaatsingslijst ten behoeve van plaatsing in structurele formatie-ruimte.

6. Detachering bij een andere werkgever

- De Herplaatsingskandidaat kan voor maximaal 9 maanden bij een andere werkgever gedetacheerd worden. Deze Detachering is gericht op het verkrijgen van ander werk.
- Plaatsing in een algemene externe (zorg) mobiliteitspool kan ook een vorm van Detachering zijn.
- De duur van deze Detachering wordt in overleg met de Herplaatsingskandidaat afgesproken. De arbeidsvoorwaarden van de gedetacheerde Herplaatsingskandidaat veranderen hierdoor niet. Wanneer de functie waarin de Herplaatsingskandidaat wordt gedetacheerd, een hogere salariering kent dan de functie die de Herplaatsingskandidaat binnen Heliomare vervult, dan wordt de Herplaatsingskandidaat gedurende de Detachering periode betaald naar de functie bij de andere werkgever.
- De herplaatsingstermijn herleeft voor de resterende termijn als de gedetacheerde Herplaatsingskandidaat buiten zijn schuld niet bij de andere werkgever in dienst wordt genomen.
- De afspraken over de Detachering staan in het 'Van-werk-naar-werk' plan van de Herplaatsingskandidaat.

7. Scholing, training, vaardigheden en op peil houden van beroepsregistratie

De Werkgever stelt de Werknemer in de gelegenheid zijn/haar vaardigheden en deskundigheid en eventuele beroepsregistraties voor zijn/haar (oorspronkelijke) functie op peil te houden. In elk geval wanneer de Werknemer tijdelijk geplaatst is in een andere functie en bij Detachering van een Werknemer, of bij tijdelijke plaatsing in een Geschikte Functie. Dit geschiedt in tijd en op kosten van de werkgever.

8. Solliciteren

De Herplaatsingskandidaat die in werktijd voor een sollicitatiegesprek is uitgenodigd, kan dit gesprek in werktijd voeren. Hij/zij laat dit tijdig weten aan de leidinggevende. Voor zover de

mogelijke nieuwe werkgever de reiskosten niet vergoedt, vergoedt Heliomare de reiskostenvergoeding op basis van het tarief van 2e klasse openbaar vervoer.

9. Loonaanvulling bij aanvaarding van een functie met een lager Salaris buiten Heliomare

- De Herplaatsingskandidaat die voor het einde van het Herplaatsingstraject elders een functie aanvaardt tegen een lager Salaris, kan een aanvulling op zijn lager Salaris ontvangen.
- Deze aanvulling bedraagt:
 - de eerste 6 maanden : aanvulling tot 100% van het Salaris
 - de volgende 6 maanden : aanvulling tot 50% van het Salaris
 - de volgende 6 maanden : aanvulling tot 25% van het Salaris
- De aanvulling is een bruto aanvulling. De aanvulling wordt berekend op basis van het oude bruto-maandsalaris op het moment van uitdiensttreding vergeleken met het nieuwe bruto maandsalaris (gecorrigeerd door dienstverbandpercentage). De maximaaanvulling bedraagt 25% van het oude bruto maandsalaris.
- De aanspraak op de aanvulling wordt uitgekeerd in een éénmalige uitkering. Bij de uitkering van de aanvulling onderzoekt de werkgever de eventueel nadelige fiscale gevolgen voor de Werknemer. Voor zover dit aan de orde is komen werkgever en Werknemer een andere fiscaal toegestane constructie overeen.

10. Stimuleringsmaatregelen

Heliomare kan aanvullende drempelverlagende en/of mobiliteitbevorderende maatregelen nemen om persoonsgebonden belemmeringen te beperken en/of weg te nemen bij de overstap naar een andere werkgever.

11. Voorstellen door Herplaatsingskandidaat

- De Herplaatsingskandidaat of de Werknemer die Boventallig dreigt te worden, kan zelf met een voorstel komen tot verbetering van zijn of haar toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Heliomare beoordeelt dit voorstel in de geest van het Sociaal Plan en het sociaal beleid van Heliomare. Dit voorstel kan leiden tot vertrek van de Werknemer.
- De Werknemer en Heliomare leggen het vertrek van de Werknemer in dit kader in een vaststellingsovereenkomst vast.

12. Studiekosten

De Herplaatsingskandidaat hoeft de nog terug te betalen studiekosten bij herplaatsing binnen Heliomare en bij vertrek uit Heliomare, niet meer terug te betalen.

13. Verhuiskosten

De Herplaatsingskandidaat hoeft de nog terug te betalen verhuiskosten bij vertrek uit Heliomare, niet meer terug te betalen.

14. Jubileumgratificatie

De Herplaatsingskandidaat die binnen twaalf maanden na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad op een jubileumgratificatie op grond van de CAO, ontvangt deze bij vertrek naar rato van het aantal dienstjaren.

15. Opzegtermijn

De Herplaatsingskandidaat die zelf vertrekt hoeft geen opzegtermijn in acht te nemen. De Herplaatsingskandidaat draagt zijn werkzaamheden goed en zorgvuldig over.

16. Getuigschrift

Bij vertrek uit Heliomare ontvangt de Herplaatsingskandidaat – op zijn of haar verzoek – een positief getuigschrift.

17. Onbetaald verlof

Aan de Herplaatsingskandidaat die bij een andere werkgever in dienst is getreden, kan onbetaald verlof worden verleend voor de duur van de wettelijke proeftijd bij deze nieuwe werkgever.

Hoofdstuk 5 Plaatsmakersregeling

Een Werknemer die niet Boventallig is en in de plaats treedt van een andere wel Boventallige Werknemer en daarmee een bijdrage levert om de boventalligheid binnen zijn of haar Uitwisselbare functiegroep volgens het Formatieplaatsenplan te verminderen kan gebruik maken van de in dit hoofdstuk beschreven plaatsmakersregeling. Heliomare heeft een discretionaire bevoegdheid om te bepalen of de aanvraag wordt gehonoreerd.

- De Werknemer die vrijwillig vertrekt bij Heliomare en op die manier een plaatsingsmogelijkheid vrij maakt voor een Boventallige Werknemer binnen dezelfde categorie Uitwisselbare Functies, kan, indien de aanvraag wordt gehonoreerd door Heliomare, een vertrek-vergoeding ontvangen. Voorwaarden zijn dat de 'plaatsmaker':
 - zelf geen Herplaatsingskandidaat is;
 - niet vertrekt wegens pensionering;
 - een functie heeft die door een Herplaatsingskandidaat binnen dezelfde groep Uitwisselbare Functies kan worden ingevuld;
 - het vertrek van de 'plaatsmaker' naar het oordeel van Heliomare niet in strijd is met de continuïteit van zorg- en dienstverlening.

De Werknemer die hier gebruik wil maken, kan zich wenden tot zijn/haar HR-adviseur.

- De vertrekvergoeding bedraagt:

Dienstverband tot 10 jaar :	1 bruto maandsalaris
Dienstverband 10 tot 20 jaar :	1,5 bruto maandsalaris
Dienstverband 20 – 30 jaar :	2 bruto maandsalarissen
Dienstverband langer dan 30 jaar :	2,5 bruto maandsalarissen
- Het maandsalaris is in dit geval het laatste bruto maandsalaris + de eindejaarsuitkering en het vakantiegeld naar rato. Bij de Werknemer die ouderschaps- of zorgverlof geniet, is het bruto maandsalaris het bedrag dat van toepassing zou zijn zonder dat ouderschaps- of zorgverlof genoten zou zijn.
- De vertrekpremie is nooit meer dan de verwachte inkomensderving van de datum van uitdiensttreding tot de AOW-gerechtigde leeftijd.
- De Werknemer en Heliomare leggen het vertrek van de Werknemer en de vertrekpremie vast in een vaststellingsovereenkomst waarbij Heliomare de fictieve opzegtermijn in acht neemt.
- Door een vertrekpremie te accepteren ziet de Werknemer af van aanspraak op overige mobiliteit bevorderende maatregelen en op de aanspraken uit de CAO.
- De afspraken in de vaststellingsovereenkomst zullen zodanig opgesteld worden dat de ww-rechten van de Werknemer zo veel als mogelijk veilig gesteld zullen worden.

Hoofdstuk 6 Arbeidsvoorwaarden bij Organisatieverandering

Wat voor gevolgen heeft herplaatsing binnen Heliomare voor mijn arbeidsvoorwaarden?

Herplaatsing binnen Heliomare kan gevolgen hebben voor de arbeidsvoorwaarden. In dit hoofdstuk zijn de overgangsregelingen beschreven waar een Herplaatsingskandidaat een beroep kan doen en de situaties waarin een Herplaatsingskandidaat aanspraak kan maken op de regelingen.

1. Salaris bij herplaatsing bij een gelijk ingedeelde functie

Voor de Herplaatsingskandidaat die in een gelijk ingedeelde functie wordt geplaatst, verandert er niets aan de indeling. Zijn Salaris en eventuele uitloop in de schaal blijven hetzelfde.

2. Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde functie

- Vanaf het moment dat de Herplaatsingskandidaat wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie (vergeleken met de Eigen Functie) ontvangt de Herplaatsingskandidaat het Salaris dat bij de hogere schaal van deze functie hoort conform CAO bevorderingspromotieregeling.
- Als binnen 6 maanden na plaatsing blijkt dat deze functie niet geschikt is, ontvangt hij of zij het Salaris dat bij de 'oude' functie hoorde.

3. Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde functie

- Vanaf het moment dat de Herplaatsingskandidaat in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, houdt hij of zij het Salaris op grond van de 'oude' Eigen Functie. Heliomare past dit Salaris aan de loonontwikkelingen van de CAO aan.
- De Herplaatsingskandidaat die het maximum in de oude schaal nog niet heeft bereikt ontvangt een Salarisgarantie tot aan het maximum van de oude functie. In dit geval is de Herplaatsingskandidaat verplicht gedurende 2 jaar een andere Passende Functie op het oude niveau die aan hem aangeboden wordt te accepteren;
- Heliomare betaalt het eventuele verschil tussen het maximum van de nieuwe Salarisschaal en het Salaris in de oorspronkelijke schaal - na herplaatsing, uit als een persoonlijke toeslag. Deze toeslag is pensioengevend.
- Zodra de Werknemer ('voormalig Herplaatsingskandidaat') bij of na de herplaatsing de arbeidsomvang verhoogt, ontvangt hij of zij over deze verhoging van uren het Salaris dat bij de nieuwe functie hoort. Zodra hij of zij bij of na de herplaatsing minder uren werkt, ontvangt hij of zij het evenredig aangepaste Salaris. De Salarisgarantie is dus niet van toepassing op deze deeltijdveranderingen.
- Vanaf het moment dat de Werknemer ('voormalig Herplaatsingskandidaat') binnen 2 jaar na plaatsing in een lager Functieniveau - een Passende Functie op een oorspronkelijke of hoger Functieniveau weigert, vervalt de Salarisgarantie. De Werknemer ontvangt dan het Salaris dat hoort bij Salarisschaal van functie waarin hij of zij herplaatst is.
- Deze Salarisgarantie vervalt als de Werknemer ('voormalig Herplaatsingskandidaat') vrijwillig solliciteert en aangenomen wordt op een andere functie binnen Heliomare.

4. Salaris bij herplaatsing en een Geschikte Functie

- Vanaf het moment dat de Herplaatsingskandidaat in een Geschikte Functie werkt, houdt hij zijn Salaris op grond van de 'oude' Eigen Functie.

- Heliomare betaalt het eventuele verschil tussen het maximum van de nieuwe Salarisschaal en het Salaris in de oorspronkelijke schaal, na herplaatsing, uit als een persoonlijke toeslag. Deze toeslag is pensioengevend.
- Zodra de Werknemer ('voormalig Herplaatsingskandidaat') bij of na de herplaatsing meer uren werkt, ontvangt hij of zij over deze uren het Salaris dat bij de nieuwe functie hoort. Zodra hij of zij bij of na de herplaatsing minder uren werkt, ontvangt hij of zij het evenredig aangepaste Salaris. De Salarisgarantie is dus niet van toepassing op deze deeltijdveranderingen.
- Vanaf het moment dat de Werknemer ('voormalig Herplaatsingskandidaat') binnen 2 jaar na plaatsing in een lager Functieniveau - een Passende Functie op een oorspronkelijke of hoger Functieniveau weigert, vervalt de Salarisgarantie. De Werknemer ontvangt dan het Salaris dat hoort bij Salarisschaal van de functie waarin hij of zij herplaatst is.
- Deze Salarisgarantie vervalt als de Werknemer ('voormalig Herplaatsingskandidaat') vrijwillig solliciteert en aangenomen wordt op een andere functie binnen Heliomare.

5. Aanpassing arbeidsduur

- De Herplaatsingskandidaat kan een verzoek tot structurele vermindering van het deeltijdpercentage indienen.
- Heliomare gaat in principe akkoord met een verzoek tot structurele vermindering van het deeltijdpercentage tenzij zwaarwegende bezwaren uit de zorg- of dienstverlening dit niet mogelijk maken. De verzoeken worden gehonoreerd op volgorde van binnenkomst.
- De Herplaatsingskandidaat die het deeltijdpercentage in deze zin structureel vermindert, kan een aanvulling op het lagere Salaris ontvangen. Deze aanvulling bedraagt de helft van de vermindering van het Salaris als gevolg van de deeltijdvermindering. Deze aanvulling wordt als volgt afgebouwd:

de eerste 6 maanden :	aanvulling tot 75% van het Salaris
de volgende 6 maanden :	aanvulling tot 50% van het Salaris
de daarop volgende 6 maanden :	aanvulling tot 25% van het Salaris
- De aanvulling is een bruto-aanvulling. De aanvulling wordt berekend op basis van het oude bruto maandsalaris op het moment van vermindering arbeidsduur vergeleken met het nieuwe bruto maandsalaris. De maximaanvulling bedraagt 25% van het bruto maandsalaris.
- Als het deeltijdpercentage tijdens de aanvullingsperiode of binnen 6 maanden na afloop van de aanvullingsperiode weer omhoog gaat, betaalt de Werknemer/Herplaatsingskandidaat de aanvulling terug.
- De aanspraak op de aanvulling kan worden uitgekeerd in een eenmalige uitkering.

6. Overgang CAO

Bij herplaatsing van de Herplaatsingskandidaat in een functie die onder een andere CAO valt, is de CAO van kracht waar de functie onder valt. Bij deze overgang hanteert Heliomare de volgende spelregels:

- het Salaris van de Herplaatsingskandidaat wordt horizontaal overgeschaald in de nieuwe Salarisschaal, dat wil zeggen op hetzelfde Salarisbedrag of op het dichtstbijzijnde hogere Salaris (inpassingstabelnummer);
- overtreft het Salarisbedrag bij overgang het maximumsalaris van de betreffende schaal in de nieuwe CAO, dan wordt de Werknemer ingepast in het bij dit Salaris passende

hogere inpassingstabelnummer – buiten de schaal. De Werknemer ontvangt dit verschil als persoonlijke toeslag. Heliomare past dit Salaris (inpassingstabelnummer en persoonlijke toeslag) aan de loonontwikkelingen van de CAO aan. Deze toeslag is pensioengevend;

- Heliomare compenseert het eventuele negatieve verschil tussen de CAO Z en CAO G in een eindejaarsuitkering door het verschil te berekenen over 4 jaar en dit verschil als eenmalige uitkering uit te betalen op de datum van overgang CAO;
- De Werknemer neemt eventuele hogere opgebouwde rechten van wachtgeld en leeftijdsuren (inclusief overgangsrechten PLB/PBL) mee naar de nieuwe CAO.
- Eventuele resterende onbillijke of onredelijke negatieve verschillen bij overgang van CAO worden door Heliomare in een maatwerkoplossing gecompenseerd.

7. Onregelmatigheidsvergoeding bij Organisatieverandering

Indien de te herplaatsen Werknemer, als direct gevolg van de organisatieontwikkelingen, niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag (ORT) dan wel een vermindering van genoemde toeslag optreedt, heeft de Werknemer recht op een tegemoetkoming onder de navolgende voorwaarden:

- De Werknemer heeft op het moment van beëindiging dan wel vermindering tenminste drie jaren onafgebroken onregelmatige dienst verricht bij de werkgever;
- De tegemoetkoming wordt gebaseerd op het verschil tussen:
 - 1) Enerzijds het Salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande twaalf maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst;
 - 2) Anderzijds het –al dan niet nieuwe- Salaris verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst over een periode van drie maanden na de bedoelde beëindiging of vermindering te meten;
- De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het bovenbedoeld verschil;
- De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming kan gedurende de hiervoor genoemde periode worden gewijzigd indien er sprake is van een functiewijziging met een daaraan gekoppeld hoger Salaris, dan wel een verhoging van de vergoeding voor feitelijke verrichte onregelmatige dienst.

8. Reistijd en reiskosten woon-werkverkeer bij Organisatieverandering

- Vanaf het moment dat de Herplaatsingskandidaat door een nieuwe Standplaats extra reistijd heeft, ontvangt hij of zij een urencompensatie in werktijd voor de extra reistijd indien en voor zover die meer is dan 60 minuten extra per dag. De Werknemer ontvangt deze compensatie gedurende 12 maanden nadat hij of zij op de nieuwe Standplaats begonnen is. De medewerker en diens leidinggevende stellen samen vast hoe de Werknemer deze extra werktijd compenseert.
- De Herplaatsingskandidaat die in verband met een verandering van Standplaats extra reiskosten maakt, ontvangt hiervoor een vergoeding. Voorwaarde is dat de nieuwe reisafstand tussen woonadres en Standplaats meer dan 10 kilometer is. Voor deze extra reiskosten (inclusief de eerste 10 kilometer) ontvangt hij of zij het fiscaal maximaal vrijgestelde bedrag voor reiskosten. Deze duurt 12 maanden nadat hij of zij op de nieuwe Standplaats begonnen is. Na deze 12 maanden ontvangt hij of zij de reiskosten woon – werkverkeer volgens de toepasselijke CAO.

- De Herplaatsingskandidaat en Heliomare kunnen ook afspreken de compensatie in reistijd en de extra vergoeding in reiskosten, af te kopen in een eenmalig bedrag. Hierbij zal de Werknemer geïnformeerd worden over de eventuele fiscale gevolgen hiervan.
- Heliomare stelt de snelst mogelijke manier van reizen en de reisafstand vast met het door Heliomare gehanteerde routeplannersysteem.

9. Eerdere afspraken

De Herplaatsingskandidaat behoudt zoveel mogelijk zijn of haar schriftelijk vastgelegde afspraken die boven de CAO uitgaan, tenzij dit op grond van zwaarwichtige belangen van Heliomare niet mogelijk is. In dat geval zoeken de Herplaatsingskandidaat en Heliomare naar een oplossing die binnen een redelijke termijn kan worden gerealiseerd.

Hoofdstuk 7 Mobiliteitspremie

De Herplaatsingskandidaat die akkoord gaat met de aan hem of haar aangeboden vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst, heeft onder de navolgende voorwaarden aanspraak op een Mobiliteitspremie. Deze Mobiliteitspremie is afhankelijk van de lengte van het dienstverband en de snelheid van vertrek. De Mobiliteitspremie is:

Dienstjaren	Ondertekening vaststellingsovereenkomst binnen 1 maand na boventaligheid	Ondertekening vaststellings-overeenkomst binnen 2 maanden na boventaligheid
1 – 5	3 maandsalarissen	2 maandsalarissen
5 – 20	4 maandsalarissen	3 maandsalarissen
20 – 30	6 maandsalarissen	5 maandsalarissen
≥ 30	7 maandsalarissen	6 maandsalarissen

- Het maandsalaris bedraagt in dit geval het laatste bruto maandsalaris vermeerderd met 1/12^e van de vaste eindejaarsuitkering en 8% vakantiegeld. Bij de Werknemer die ouderschaps- of zorgverlof geniet, is het bruto maandsalaris het bedrag dat van toepassing zou zijn zonder dat ouderschaps- of zorgverlof genoten zou zijn. De Werknemer die in deeltijd werkt ontvangt de Mobiliteitspremie naar rato van het dienstverband.
- De Mobiliteitspremie is nooit meer dan de verwachte inkomensderving van de datum van uitdiensttreding tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De Herplaatsingskandidaat die vertrekt op of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd komt niet in aanmerking voor de Mobiliteitspremie.
- De Herplaatsingskandidaat en Heliomare leggen het vertrek van de Herplaatsingskandidaat en de uitkering van de Mobiliteitspremie vast in een vaststellingsovereenkomst.

Indien de regeling in de voor de Werknemer geldende CAO (activeringsregeling CAO-Z/garantierecht CAO-G) gunstiger is dan de Mobiliteitspremie, kan de Werknemer hiervoor kiezen.

Door een Mobiliteitspremie te accepteren ziet de Herplaatsingskandidaat af van aanspraak op overige mobiliteitbevorderende maatregelen, en op de activeringsregeling (CAO-Z) en/of garantierecht (CAO-G).

Hoofdstuk 8 Adviescommissie sociale begeleiding

Wie toetst de toepassing van het Sociaal Plan? Waar kan ik als Werknemer terecht als ik het niet eens ben met de toepassing van het Sociaal Plan?

Individuele Werknemers en Heliomare kunnen de Adviescommissie Sociale Begeleiding vragen te adviseren over de toepassing van het Sociaal Plan. Dit kan bijvoorbeeld bij een bezwaar van de Werknemer tegen een besluit van Heliomare. Een bezwaar wordt bij voorkeur pas aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding voorgelegd als eerst met Heliomare overlegd is en dit overleg niet tot een acceptabele oplossing heeft geleid

1. Instelling

Heliomare stelt een Adviescommissie Sociale Begeleiding in.

2. Doel Adviescommissie Sociale Begeleiding

De Adviescommissie Sociale Begeleiding heeft tot doel Heliomare te adviseren over een bezwaar tegen de individuele toepassing van het Sociaal Plan. De commissie doet dit op verzoek van de betrokken Werknemer of van Heliomare

3. Samenstelling Adviescommissie Sociale Begeleiding

- De Adviescommissie Sociale Begeleiding bestaat uit:
 - 1 lid en 1 plaatsvervangend lid benoemd door Heliomare;
 - 1 lid en 1 plaatsvervangend lid voorgedragen door de Ondernemingsraad;
 - 1 onafhankelijke externe voorzitter, voorgedragen door de bovengenoemde commissieleden.
- Bestuursleden, directieleden, leden van de Raad van Toezicht en leden van de Ondernemingsraad, Werknemers, noch iemand die op enige andere wijze verbinding heeft met Heliomare, haar Werknemers of cliënten kunnen lid zijn van de commissie.
- Heliomare voert het secretariaat van de commissie.

4. Bevoegdheden Adviescommissie Sociale Begeleiding

- De Adviescommissie Sociale Begeleiding werkt ten behoeve van de Werknemers die onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan vallen en van Heliomare. De commissie is niet bevoegd als de Werknemer zijn bezwaar aanhangig heeft gemaakt bij de burgerlijke rechter. Zodra de Werknemer zijn bezwaar indient bij de burgerlijke rechter ziet de commissie van verdere behandeling af.
- Bezwaren tegen de inhoud van de functiebeschrijving en – waardering vallen niet onder het bereik van het de Adviescommissie Sociale Begeleiding.
- De commissie kan betrokken Werknemers, interne of externe deskundigen en leidinggevenden horen. Heliomare draagt de kosten van de deskundigen als Heliomare hiermee van te voren heeft ingestemd.
- Zowel de Werknemer als Heliomare zijn verplicht de gevraagde medewerking te verlenen aan de commissie voor zover noodzakelijk voor de behandeling van het bezwaar.

5. Werkwijze Adviescommissie Sociale Begeleiding

- De commissie behandelt het bezwaar in onderstaande stappen:

1. De Werknemer of Heliomare vraagt een bezwaar te behandelen tegen de individuele toepassing van het Sociaal Plan.
 2. De commissie beoordeelt of het bezwaar ontvankelijk of niet ontvankelijk is. De procedure wordt alleen voortgezet als het bezwaar ontvankelijk is.
 3. Binnen 4 weken na ontvangst van het bezwaar of de adviesvraag hoort de commissie partijen. Partijen kunnen zich door een raadsman laten bijstaan. Zowel de Werknemer als Heliomare dragen zelf de kosten van hun eigen raadsman. Voorafgaand aan het horen kan de commissie partijen vragen om hun standpunt schriftelijk toe te lichten.
 4. De commissie geeft binnen 2 weken na het horen van partijen aan Heliomare een advies over de te nemen beslissing.
 5. Heliomare neemt een nieuw besluit, waarbij het advies van de commissie zwaar meeweegt.
- De commissie stelt een reglement op waarin tenminste is opgenomen welke werkwijze de commissie hanteert en hoe de commissie besluiten neemt. De commissie informeert de Ondernemingsraad en Heliomare over de inhoud van het reglement.
 - De behandeling door de commissie leidt niet tot een verlenging en/of opschorting van termijnen uit het Sociaal Plan.

6. Afwijken van het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding

Heliomare kan op zwaarwegende gronden van het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding afwijken. Heliomare motiveert dit besluit met argumenten en informeert de commissie en de betrokken Werknemer.

7. Geheimhouding

De leden van de Adviescommissie Sociale Begeleiding behandelen de bezwaren en/of adviezen vertrouwelijk en houden de persoonlijke gegevens van Werknemer geheim.

8. Verslaglegging

De commissie brengt per boekjaar geanonimiseerd verslag uit over de verrichte werkzaamheden aan het bestuur, Ondernemingsraad en vakbonden voor 1 april van het volgend boekjaar.

Hoofdstuk 9. Slotbepalingen

1. Informeren Werknemers Heliomare

Heliomare maakt het Sociaal Plan ruim bekend binnen Heliomare. Het Sociaal Plan is beschikbaar voor Werknemers op Helionet.

2. Helpdesk

Werknemers met vragen over de inhoud van dit Sociaal Plan kunnen deze stellen aan de HR-adviseur die gekoppeld is aan het Bedrijfsonderdeel waarvoor Werknemer een aanstelling heeft.

3. Ondertekening

Aldus overeengekomen te Wijk aan Zee op 1 september 2016

Namens: Heliomare

Naam: mw. P.H.M. Esveld

Functie: voorzitter Raad van Bestuur

Namens: FNV Zorg & Welzijn

Naam: dhr. F.W.B. Seifert

Functie: bestuurder

Namens: NU'91

Naam: mw. E. Tibbe

Functie: belangenbehartiger

Namens: CNV Zorg & Welzijn

Naam: dhr. R. Meenink-Bouwman

Functie: vakbondsbestuurder

Namens: FBZ

Naam: mw. M.S. Langerak

Functie: onderhandelaar arbeidsvoorwaarden