



ZORGGROEP
Ter Weel

Joannaplantsoen 1, 4462 AV Goes

Sociaal Plan

Zorggroep Ter Weel
01-01-2019 t/m 31-12-2022



Versie 2 juli 2019

Inhoud

Voorwoord	3
Artikel 1 Begripsbepalingen	4
Artikel 2 Algemene bepalingen	7
Artikel 3 Werkingssfeer	9
Artikel 4 Hardheidsclausule	9
Artikel 5 Regels bij organisatieverandering	10
Artikel 6 Vaststellen boventalligheid	11
Artikel 7 Belangstellingsregistratie	12
Artikel 8 Uitgangspunten (her)plaatsingsbeleid	12
Artikel 9 De plaatsingsprocedure	13
Artikel 10 Voorrang herplaatsingkandidaten bij vacatures	14
Artikel 11 Procedure weigering functieaanbod	15
Artikel 12 Herhaalde plaatsing	15
Artikel 13 Faciliteiten ten behoeve van een nieuwe werkring	16
Artikel 14 Salarisgarantieregeling	18
Artikel 15 Verworven rechten	19
Artikel 16 Wijziging plaats van tewerkstelling	19
Artikel 17 Taak, samenstelling en werkwijze Adviescommissie Sociale Begeleiding	19
Artikel 18 Looptijd Sociaal Plan	20
Artikel 19 Slotbepalingen	21
Bijlage 1 Het belangstellingsregistratieformulier	22

Voorwoord

Zorggroep Ter Weel ondersteunt ouderen op het gebied van zelfredzaamheid, zodat zij zo lang mogelijk zelfstandig kunnen blijven leven. Als opname in een van de woonzorgcentra noodzakelijk wordt, blijft de cliënt en diens familie in regie om deze periode zo aangenaam mogelijk te beleven, binnen de begeleidings- en behandelingsmogelijkheden die er zijn.

Vanuit al de woonzorgcentrum vervult Zorggroep Ter Weel een maatschappelijke rol, alle locaties zijn voor wijk- en dorpsbewoners een gastvrij ontmoetingscentrum. Zorggroep Ter Weel biedt zorg en welzijn aan vanuit het hart van Zeeland. Wij zorgen vanuit onze Zeeuwse hart, voor het Zeeuwse hart. Dat is waar we als Zorggroep Ter Weel voor staan.

Verbindend ondernemen is voor Zorggroep Ter Weel al enige jaren een speerpunt. Er wordt gewerkt met dynamische ondernemersplannen, die steeds bijgesteld kunnen worden aan de actualiteit. Iedere medewerker heeft daar eigen verantwoordelijkheid in, geeft er zelf invulling aan, proactief, neemt de regie en wacht niet af. Zorggroep Ter Weel richt zich ook de komende beleidsperiode (2019-2021) op zes product-marktcombinaties:

- Ter Weel Zorg
- Ter Weel Wonen
- Ter Weel Gemak
- Ter Weel Actief
- Ter Weel Kennis
- Ter Weel Algemeen (cultuur en organisatiestructuur)

Ruimte voor welbevinden is een belangrijk speerpunt in het ondernemersplan 2019-2021. In deze periode willen we actief op zoek gaan naar de behoefte van de medewerker. Welke randvoorwaarden ziet de medewerker in zijn directe omgeving en in de organisatie om het gewenste cliëntgerichte maatwerk goed te kunnen leveren. Het streven is naar een organisatiecultuur waarin we, in samenwerking met alle disciplines, de wens van de cliënt verwezenlijken en een organisatiestructuur waarin duidelijkheid en ruimte is voor ieders persoonlijke inbreng en inzet daarin.

Het lager in de organisatie leggen van verantwoordelijkheden, vraagt ook een andere stijl van leidinggeven en een andere cultuur en structuur. Daarom is het wenselijk voor de nieuwe beleidsperiode (2019 – t/m 31 december 2022) een actueel sociaal plan op te stellen en ter goedkeuring voor te leggen aan werknemersorganisaties en ter advisering aan de ondernemingsraad.

Mw. drs. J.A. Traas MBA
bestuurder

2 juli 2019

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

A Werkgever

De rechtspersoonlijkheid bezittende Stichting Zorggroep Ter Weel gevestigd te Goes.

B Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst heeft voor met de onder A genoemde werkgever, tenzij betrokkene

1. de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
2. bestuurder is, waarbij onder bestuurder wordt verstaan degene die als zodanig belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoording schuldig is aan de raad van toezicht;
3. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen;
4. incidenteel werkzaamheden verricht op afroep;
5. in de instelling werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage;
6. is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten.

C Adviescommissiesociale begeleiding

De commissie die belast is met het uitbrengen van advies over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. Dit advies kan uitsluitend op verzoek van de werkgever dan wel werknemer plaatsvinden.

D Boventallig

De werknemer wiens functie in de organisatiestructuur c.q. personeelsformatie is komen te vervallen of voor wiens functie in de organisatie minder formatie beschikbaar is.

E Anciënniteitsprincipe

Het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren, aaneengesloten doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s), een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben. De werknemer met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van dienstdtijd gaat de oudere werknemer bij plaatsing voor de jongere werknemer. Onder aaneengesloten wordt in dit verband verstaan dat bij een onderbreking van meer dan 6 maanden de voorafgaande dienstdtijd niet meetelt. Anciënniteit telt vanaf de datum indiensttreding.

- F Diensttijd**
De diensttijd doorgebracht in dienst bij de werkgever en zijn rechtsvoorganger(s). Het gaat om de tijd die op grond van een arbeidsovereenkomst aaneengesloten is doorgebracht. Hieronder valt ook de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alsmede de overeenkomst tot opdracht die voorafging aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits niet onderbroken door meer dan 6 maanden. Een periode van onbetaald verlof geldt ook als diensttijd.
- G Formatieplaatsenplan**
Een overzicht van functies met een omschrijving van de inhoud, de functie-eisen en het niveau van de functie op grond van de Functiewaarderingsystematiek voor de Gezondheidszorg (FWG).
- H Functie**
Een afgerond geheel van taken en verantwoordelijkheden, die de werknemer in opdracht verricht.
- I Dezelfde functie**
De functie die met de werknemer in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, mits die niet zodanig is gewijzigd dat de functie overwegend een andere inhoud heeft gekregen.
- J Functiewijziging**
Een wezenlijke wijziging in inhoud en/of niveau van de functie en/of in omstandigheden, niet zijnde wijziging van de standplaats, waaronder een functie vervuld dient te worden, waarbij de functie overwegend een andere inhoud krijgt.
- K Passende functie**
Een functie die wat betreft inhoud, niveau en omstandigheden gelijk of gelijkwaardig is aan de oorspronkelijke functie die door betrokken werknemer werd vervuld en aan de werknemer in verband met zijn (persoonlijke) omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen. Een passende functie kan een voor de werknemer hoger, gelijk alsook een maximaal 1 schaal lager salarisniveau hebben op grond van de indeling van de Functiewaarderingsystematiek voor de Gezondheidszorg (FWG).
- L Geschikte functie**
Een functie die buiten het domein van de passende functie valt en die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van de werknemer kan worden uitgeoefend en die werknemer bereid is te accepteren.
- M Gelijkwaardige functie**
Een functie die qua opleiding en functieniveau gelijkwaardig is aan de oude functie van een werknemer.
- N Hogere functie**
Een functie die in een hogere FWG-functiegroep is ingeschaald, een en ander conform de indeling van de Functiewaarderingsystematiek voor de

Gezondheidszorg (FWG).

O Lagere functie

Een functie die in een lagere (maximaal 1 functiegroep) FWG-functiegroep is ingeschaald, een en ander conform de indeling van de Functiewaarderingsystematiek voor de Gezondheidszorg (FWG).

P Nieuwe functie

Van een nieuwe functie is sprake indien bij de samenstelling van taken de functie werkelijk anders is dan enige functie die voorkwam in het oude formatieplaatsenplan van voor de reorganisatie. Hierbij spelen één of meer van de volgende aspecten een rol: de organisatorische context waarin de functie moet worden uitgeoefend, een belangrijke wijziging in verantwoordelijkheden en bevoegdheden, span of control, verandering van de aandachtsvelden en/of de breedte van het takenpakket. Deze veranderingen blijken uit de functiebeschrijving, gewaardeerd conform de vigerende functiewaarderings-methodiek. Een nieuwe functie kan ook passend zijn.

Q Functieniveau

Het gewicht (de zwaarte) dat (die) aan een functie is toegekend conform de indeling van de Functiewaarderingsystematiek voor de Gezondheidszorg (FWG).

R Herplaatsing

Het plaatsen van een werknemer in een andere functie bij de werkgever.

S Salaris

Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief de eindejaarsuitkering en de genoemde vergoedingen zoals gemeld in de begripsbepaling van salaris in de CAO VVT.

T Standplaats

Een door de werkgever als zodanig aangegeven plaats waar de werknemer als regel zijn/haar werkzaamheden verricht, dan wel de plaats van waaruit als regel zijn/haar werkzaamheden een aanvang nemen.

U Standplaatswijziging

De wijziging van een, door de werkgever aangewezen, standplaats ten opzichte van de huidige standplaats.

V Outplacement

Externe of interne begeleiding van één of meer werknemers bij sollicitatie of in het algemeen bij het zoekproces naar een nieuwe functie binnen of buiten de organisatie, in opdracht van de werkgever, met het doel de zoekactiviteiten te stimuleren en de effectiviteit van de sollicitatie te vergroten.

W Reorganisatie

Een wijziging in de organisatie van de instelling voortvloeiend uit een samenhangend plan, vastgesteld door de Raad van Bestuur, waarvan een of meer werknemers van de instelling gevolgen ondervindt.

X Tijdelijke detachering

Het tijdelijk uitlenen (detacheren) van werknemers aan een derde partij.

Artikel 2 Algemene bepalingen

De volgende uitgangspunten zijn overeengekomen:

A Dit Sociaal Plan beoogt de gevolgen van organisatorische aanpassingen van Zorggroep Ter Weel (in relatie tot de wijzigingen in regelgeving en de beschikbare budgetten) voor haar werknemers te ondervangen, in het bijzonder met betrekking tot behoud van werk, functie, inkomen en verworven rechten. Het Sociaal Plan voorziet daartoe in een serie maatregelen, die goed werkgeverschap moeten borgen maar tevens gebaseerd zijn op het beginsel van eigen verantwoordelijkheid van werknemers.

B Dit Sociaal Plan is bedoeld voor de werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met Zorggroep Ter Weel.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers bij wie sprake is van disfunctioneren of werknemers die op eigen verzoek gaan werken in een andere functie en na verloop van tijd alsnog een andere functie ambiëren dan wel in deze functie onvoldoende blijken te functioneren.

C De werkgever zal zich inspannen om eventueel nadelige sociale gevolgen zoveel mogelijk te voorkomen c.q. te beperken.

D Onderhavig Sociaal Plan heeft een looptijd tot en met 31 december 2022. Individuele garanties, die zijn ontstaan als gevolg van toepassing van dit Sociaal Plan zullen ook na het verstrijken van de looptijd blijven gelden.

E Indien er zich omstandigheden voordoen waardoor van de werkgever in alle redelijkheid niet verlangd kan worden zich aan het huidige Sociaal Plan te houden, zullen partijen in overleg treden, teneinde te komen tot een wijziging van dit Sociaal Plan dan wel tot opstelling van een nieuw Sociaal Plan.

F Er zal geen rechtspositionele achteruitgang plaatsvinden voor het zittende personeel.

G Ten gevolge van de organisatorische aanpassingen zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. Als de organisatie door onvoorziene omstandigheden onevenredig zwaar door bezuinigingen getroffen wordt, gaan partijen met elkaar in overleg om te komen tot een gezamenlijke oplossing. Aan dit uitgangspunt is de voorwaarde verbonden dat werknemers bereid moeten zijn de eventuele (functie-)veranderingen die voortvloeien uit de nieuwe organisatieopzet, of een andere passende functie, werkplek of standplaats te accepteren. Een en ander met inachtneming van de in dit plan opgenomen regels en procedures.

H Aan iedere werknemer zal voor zover mogelijk een zelfde functie worden aangeboden, dan wel bij het ontbreken daarvan een functie die zoveel mogelijk in de lijn ligt van de oorspronkelijke functie.

- I De werkgever zal bij het (her)plaatsingsbeleid voor zover mogelijk rekening houden met bestaande arbeidspatronen.
- J Voor werknemers die een leerovereenkomst of een leerarbeidsovereenkomst hebben geldt dat zij in ieder geval – behoudens het gestelde in de betreffende opleidingsregeling – hun opleiding binnen Ter Weel kunnen afronden.
- K Wederzijdse (inspannings)verplichtingen van werkgever en werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is: de bereidheid om zich te richten op het oplossen van problemen, individuele bereidheid tot verdere scholing. Van werknemers wordt een inspanningsverplichting gevraagd om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.
- L Mobiliteitspremie
De boventallige werknemer die op eigen verzoek binnen zes maanden na het boventallig worden zijn of haar dienstverband beëindigt, krijgt een mobiliteitspremie. Deze premie wordt niet toegekend als er een passende functie binnen Zorggroep Ter Weel beschikbaar is of deze binnen een termijn van maximaal drie maanden wordt verwacht.

De hoogte van de mobiliteitspremie bedraagt bij:

- 0 tot 5 jaar onafgebroken in dienst: twee bruto maandsalarissen;
- 5 tot 10 jaar onafgebroken in dienst: vier bruto maandsalarissen;
- 10 tot 15 jaar onafgebroken in dienst: zes bruto maandsalarissen;
- 15 jaar of meer onafgebroken in dienst: acht bruto maandsalarissen

De mobiliteitspremie wordt verhoogd met een extra premie van twee bruto maandsalarissen indien de werknemer binnen zes weken na boventallig worden het dienstverband op eigen verzoek wenst te beëindigen.

In een vaststellingsovereenkomst wordt overeengekomen dat de beëindiging van het dienstverband plaatsvindt met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever. Bij de aanvaarding van de mobiliteitspremie kan de werknemer geen beroep doen op de overige aanspraken verwoord in dit sociaal plan, mits expliciet genoemd. De premie wordt niet toegekend indien de werknemer gebruikt maakt van (ouderdoms)pensioen.

Individuele werknemers die als gevolg van de toepassing van dit Sociaal Plan boventallig zijn, kunnen met individuele voorstellen komen die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Deze voorstellen kunnen aan de werkgever worden voorgelegd en zullen in de geest van de huidige rechtspositie worden besproken en beoordeeld. Acceptatie door werkgever en werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en tot finale kwijting. Indien een voorstel leidt tot een dergelijk besluit kan een werknemer geen beroep meer doen op andere maatregelen uit dit Sociaal Plan.

Artikel 3 Werkings sfeer

- A Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers die een arbeids-overeenkomst hebben binnen Zorggroep Ter Weel.
- B Dit Sociaal Plan is van toepassing indien één of meer werknemers van Zorggroep Ter Weel gevolgen ondervindt van een wijziging in de organisatie van de instelling voortvloeiend uit een samenhangend plan.
- C Dit Sociaal Plan regelt de wijze waarop wordt omgegaan met de personele en rechtspositionele gevolgen bij organisatieveranderingen die voortvloeien uit het ondernemersplan 2019-2021.
- D De bepalingen in dit Sociaal Plan laten onverlet de verplichtingen op basis van de artikelen van de CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) en de daarbij behorende uitvoeringsregelingen en de wettelijke verplichtingen van de werkgever.
- E Indien een werknemer een aanspraak heeft uit hoofde van een Sociaal Plan dat voor de ingangsdatum van dit Sociaal Plan is afgesloten, gaat die aanspraak voor, voor zover de rechten daarvan uitstijgen boven de aanspraken als gevolg van deze regeling.
- F Indien zich gewijzigde omstandigheden voordoen met sociale gevolgen voor werknemers die in dit sociaal plan niet zijn voorzien, zal tijdig overleg worden gevoerd met de werknemersorganisaties. Werkgever zal in ieder geval tijdig in overleg treden met betrokken werknemersorganisaties in geval van fusie, overgang van onderneming, overname en/of gehele of gedeeltelijke sluiting teneinde de toepasselijkheid van het sociaal plan te bespreken en zal een addendum op dit sociaal plan of een apart sociaal plan worden opgesteld.

Artikel 4 Hardheidsclausule

- A In gevallen waarin de uitvoering van het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer zal de werkgever, de adviescommissie gehoord hebbende, in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Plan afwijken.
- B Indien tussen werkgever en werknemer verschil van mening bestaat over toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan de gezamenlijke partijen bij dit Sociaal Plan.
- C Het bepaalde in lid B laat onverlet de mogelijkheid het geschil voor te leggen aan de burgerlijke rechter. Indien het geschil wordt voorgelegd aan de rechter vervalt het bepaalde in lid B.

Artikel 5 Regels bij organisatieverandering

De organisatieaanpassing/structuur wordt door de werkgever opgesteld, eventueel uitgewerkt in deelplannen. De organisatiestructuur omvat het aantal en de soorten functies die vervuld moeten worden en de functies die uitwisselbaar zijn.

Aangegeven wordt onder welke leiding het project, de organisatie-eenheid of de betreffende functie(s) wordt of worden gebracht.

Op basis van de organisatieaanpassing/structuur zal de werkgever een formatieplaatsenoverzicht (oude situatie) en een formatieplaatsenplan (nieuwe situatie) opstellen. Bij het toekomstige plan zal worden aangegeven welke functies zullen vervallen, welke functies qua taakhoud zullen veranderen, inkrimpen van FTE's en welke nieuwe functies zich voordoen. Door de werkgever zal worden aangegeven of er sprake is van (over)plaatsing in dezelfde functie, dan wel of er sprake is van boventaligheid en als gevolg hiervan herplaatsing.

De werkgever kan de werknemer tot het moment waarop het formatieplaatsenplan is gerealiseerd, ten behoeve van de vervulling van een tijdelijke vacature, detacheren:

- a. op een andere locatie; of
- b. op een andere afdeling; of
- c. bij een andere werkgever

In geval van tijdelijke detachering wordt in de arbeidsvoorwaarden geen wijziging aangebracht en geldt, indien het een hoger gesalarieerde functie betreft, de waarnemingsregeling volgens de regeling salariering CAO VVT.

De eventuele door de werknemer te maken kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever.

Geen gedwongen ontslagen

Als gevolg van organisatiewijzigingen / reorganisaties zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden tenzij er sprake is van weigering van een passend functieaanbod zie artikel 11 lid E.

Plichten werkgever en werknemer

- A Werkgever en werknemer zijn gehouden aan uitvoering van dit Sociaal Plan, tenzij dit duidelijk onredelijk voor werknemer uitwerkt.
- B De werkgever informeert de ondernemingsraad tijdig omtrent een beleidsvoornemen tot een besluit tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.
- C Een besluit tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden wordt pas genomen nadat de ondernemingsraad in de gelegenheid is gesteld schriftelijk advies uit te brengen over de voorgenomen reorganisatie, met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Besluitvorming

Wijzigingen in functie en/of in de plaats van tewerkstelling zijn slechts mogelijk als deze voortvloeien uit een na advies van de ondernemingsraad vastgesteld reorganisatie- en formatieplaatsenplan. De personele invulling zal plaatsvinden conform onderstaand plaatsingsbeleid en –procedure en met inachtneming van de gemaakte afspraken in dit Sociaal Plan.

Wijzigingen in formatie, functie en/of locatie

In geval van de nieuw- en verbouw en een nieuwe organisatieopzet kunnen de volgende wijzigingen in functie dan wel in formatie plaatsvinden:

- het vervallen ervan;
- het wijzigen ervan;
- inkrimpen van FTE's;
- het uitoefenen van de werkzaamheden op een andere plaats van tewerkstelling.

De werkgever overlegt in een zo vroeg mogelijk stadium met de werknemer die geconfronteerd wordt met een wijziging in zijn functie en/of plaats van tewerkstelling, met het doel consequenties van deze wijziging voor de werknemer te bespreken en tot een zo groot mogelijke overeenstemming te komen over de oplossingsrichting, met inachtneming van de bepalingen in dit Sociaal Plan.

Artikel 6 Vaststellen boventalligheid

Boventallig is de werknemer wiens functie in de nieuwe organisatiestructuur/ personeelsformatie is komen te vervallen en die nog niet herplaatst is in de nieuwe organisatiestructuur. Boventalligheid kan ontstaan, indien de formatie-omvang in een bepaalde functie in het formatieplaatsenplan behorende bij de nieuwe situatie geringer is dan het aantal beschikbare medewerkers in die functie.

Het boventallig stellen van een werknemer geschiedt op basis van het anciënniteitsprincipe per categorie dezelfde functies, zoals aangegeven in het formatieplaatsenplan en wordt schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Als peildatum voor de bepaling van het aantal dienstjaren geldt de datum waarop het desbetreffende formatieplaatsenoverzicht wordt vastgesteld door de bestuurder na het advies van de OR .

De werknemers die niet overgeplaatst/geplaatst worden en derhalve boventallig zijn, krijgen de status van herplaatsingskandidaat. De herplaatsingskandidaten worden vermeld op een herplaatsingslijst. Deze herplaatsingslijst wordt beheerd door de afdeling HRM met als doel de werknemers op deze lijst te matchen met vacatures in de organisatie. De formele eindverantwoordelijkheid ligt bij de bestuurder.

Artikel 7 Belangstellingsregistratie

- A Na vaststelling van het formatieplaatsenplan wordt er gestart met belangstellingsgesprekken met de betreffende werknemers. Door middel van het belangstellingsregistratieformulier (bijlage 1) wordt op uniforme wijze de belangstelling van werknemers vastgelegd.
- B In de belangstellingsregistratie komt in ieder geval aan de orde:
- welke functie binnen de nieuwe formatie de voorkeur van de werknemer geniet
 - welke functie binnen de nieuwe formatie de werknemer zeker niet ambieert
 - welke functie een tweede of derde voorkeur heeft, dit kan ook een functie op een geheel andere afdeling of locatie zijn.

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

- C Aan de registratie en aan het gesprek kunnen geen rechten worden ontleend. De registratie wordt verricht ten behoeve van een goede plaatsing en herplaatsing van werknemers.

Artikel 8 Uitgangspunten (her)plaatsingsbeleid

- A Bij plaatsing geldt als eerste uitgangspunt dat de werknemer zijn functie volgt.
- B Het tweede uitgangspunt is dat de werknemer voldoet aan de functie-eisen op grond van kennis, ervaring en/of opleiding of daar binnen redelijke termijn (in principe binnen 12 maanden) aan kan voldoen.
- C Wanneer het aantal in aanmerking komende kandidaten het aantal beschikbare formatieplaatsen overtreft wordt het anciënniteitsprincipe toegepast oftewel degene met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van dienstduur gaat de oudere werknemer bij plaatsing voor de jongere werknemer.

Begeleiding vindt plaats door de afdeling HRM.

Artikel 9 De plaatsingsprocedure

A Indien aan de werknemer een passende functie wordt aangeboden, wordt de volgende volgorde in acht genomen:

1. dezelfde functie
2. een gelijkwaardige functie qua opleiding en niveau (dezelfde indeling)
3. een functie op een hoger niveau
4. een functie op een lager niveau (maximaal één functieschaal lager)

Wanneer er geen passende functie aanwezig is, kan de werknemer instemmen met plaatsing op een geschikte functie

B Indien aan de werknemer dezelfde functie wordt aangeboden is de werknemer per definitie geschikt voor de functie. Indien dezelfde functie wordt aangeboden, kan deze niet geweigerd worden. In alle overige situaties kan scholing noodzakelijk zijn. Uitgangspunt is derhalve of de werknemer geschikt is of binnen redelijke termijn geschikt is te maken voor de functie.

Noodzakelijke scholing geschiedt op kosten en in de tijd van de werkgever.

C Als er sprake is van een nieuwe functie is plaatsing op grond van anciënniteit niet automatisch aan de orde. De werknemer heeft echter, indien er sprake is van een passende functie, recht op de nieuwe functie. In het geval er dan sprake is van meerdere kandidaten, is het anciënniteitsprincipe van toepassing.

D Degenen die niet geplaatst worden, worden boventallig verklaard en komen voor herplaatsing in aanmerking. De werkgever streeft ernaar om elke herplaatsingskandidaat te plaatsen in een functie die hij of zij ambieert.

E In het geval van nieuwe functies (functies die niet in de bestaande situatie maar wel in het nieuwe formatieplaatsenplan voorkomen) zal de werkgever deze functies aanbieden aan de herplaatsingskandidaten alvorens intern en extern te gaan werven.

F Wanneer er geen passende functie beschikbaar is kan de herplaatsingskandidaat tijdelijk boventallig worden geplaatst. De werknemer behoudt gedurende deze plaatsing zijn status als herplaatsingskandidaat en blijft zich samen met de werkgever inspannen om het onder punt D genoemde streven te realiseren. Periodiek vinden er gesprekken plaats waarin de inspanningen worden geëvalueerd.

G Indien er geen passende functie beschikbaar is, kan de werkgever in overleg met de werknemer een mogelijke functievervulling bespreken. Indien de werknemer bereid is een geschikte functie te aanvaarden, blijft de werkgever zich inspannen om een passende functie aan te bieden. Deze verplichting tot het aanbieden van een passende functie door de werkgever en de aanvaarding door de werknemer geldt twee jaar.

- H Indien er geen passende functie beschikbaar is, kan de werkgever de werknemer, met diens instemming, tijdelijk detacheren bij een andere werkgever. De arbeidsovereenkomst blijft volledig van kracht en de kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever. Evaluatiemomenten worden tevoren afgesproken.
- I Bij een vacature heeft de overgeplaatste werknemer, indien deze de wens daartoe te kennen heeft gegeven, gedurende 1 jaar recht op terugplaatsing. Dit recht geldt overigens alleen als er geen herplaatsingskandidaten opteren voor de vacature (zie artikel 9).
De werkgever stelt een lijst op van werknemers die zijn overgeplaatst en die voorkeur hebben voor een sector of locatie.
- J Indien een werknemer in het kader van een eerdere reorganisatie is geplaatst in een functie met een lagere salarisschaal wordt de werknemer uitsluitend in een gelijkwaardige functie geplaatst.
- K De werknemer zal in alle redelijkheid mee werken aan voorgestelde functiewijzigingen. Dit geldt ook bij, naar het oordeel van de werkgever, noodzakelijke om- her- en bijscholing. De noodzakelijk te maken studiekosten en de studietijd komen volledig voor rekening van de werkgever. Voor werknemer geldt in dat geval geen terugbetalingsverplichting.

Artikel 10 Voorrang herplaatsingskandidaten bij vacatures

- A Als er tijdens de geldigheidsduur van dit Sociaal Plan een vacature ontstaat, wordt deze eerst aangeboden aan de herplaatsingskandidaten.
- B De kandidaten moeten voldoen aan de functie-eisen dan wel binnen afzienbare termijn (12 maanden) daaraan kunnen voldoen waarbij de studiekosten zowel qua tijd als geld door de werkgever volledig worden vergoed.
- C Wanneer er meerdere geschikte kandidaten zijn gaat de kandidaat met de langste diensttijd voor. Meerdere kandidaten kunnen ontstaan niet alleen door herplaatsingskandidaten als gevolg van reorganisaties maar ook door gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die herplaatst moeten worden. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die moet worden herplaatst heeft een gelijke voorrangpositie bij vacatures.
- D Als deze procedure niet leidt tot het vervullen van de vacature omdat er geen geschikte herplaatsingskandidaten zijn en er ook geen kandidaten zijn die binnen redelijke termijn geschikt zijn te maken voor de functie, wordt bekeken of er onder de overgeplaatste werknemers nog kandidaten zijn die te kennen hebben gegeven een bepaalde voorkeur voor een sector en/of locatie te hebben.
- E Als A tot en met D niet leidt tot het vervullen van de vacature, zal de interne vacature geplaatst worden en kunnen ook medewerkers die incidenteel werkzaamheden verrichten op basis van oproep reageren.

- F Als A tot en met E niet leidt tot het vervullen van de vacature, is de werkgever gerechtigd over te gaan tot externe werving.

Artikel 11 Procedure weigering functieaanbod

- A De werkgever maakt het functieaanbod schriftelijk aan de werknemer bekend, onder vermelding van de redenen, alsmede van de consequenties van een eventuele wijziging.
- B De werknemer kan binnen 3 weken schriftelijk bezwaar maken tegen het functieaanbod bij de werkgever.
- C De werkgever is verplicht om over het ingediende bezwaar advies in te winnen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding. De werkgever draagt er zorg voor dat de adviesvraag en het ingediende bezwaar binnen 2 weken bij de commissie is ingediend. De samenstelling en de werkwijze van de commissie zijn vastgesteld in dit Sociaal Plan onder artikel 17.
- D Als de bezwarencommissie de bezwaren gegrond acht, zal de werkgever de werknemer een andere, passende functie aanbieden, met inachtneming van de uitspraak van de bezwarencommissie.
- E Weigering van een passend functieaanbod kan consequenties hebben voor de werknemer. De werknemer wordt door de werkgever schriftelijk geïnformeerd over het advies van de commissie en over de consequenties van weigering van een passend functieaanbod. De werknemer krijgt gedurende twee weken de gelegenheid om de functie alsnog te accepteren.

Artikel 12 Herhaalde plaatsing

- A Indien ten gevolge van het formatieplaatsenplan de werknemer werkzaam is in een nieuwe functie en na twee maanden, doch binnen zes maanden na aanvang van de functie blijkt, dat betrokkene, buiten zijn/haar schuld, daarvoor niet geschikt is, wordt nog eenmaal de plaatsingsprocedure toegepast.
- B Indien de werknemer binnen de genoemde termijn van zes maanden te kennen geeft, de nieuwe functie niet te ambiëren, heeft deze werknemer – mits geschikt – bij vacaturevervulling voorrang op overige interne kandidaten.

Artikel 13 Faciliteiten ten behoeve van een nieuwe werkkring

De hierna volgende afspraken zijn gemaakt voor werknemers die als gevolg van het nieuwe formatieplaatsenplan boventallig zijn geworden, c.q. voor werknemers die plaats maken voor een boventallige werknemer. Ook de werknemers die hebben aangegeven de geaccepteerde functie niet te ambiëren (artikel 11B) kunnen gebruik maken van de hierna genoemde faciliteiten.

- A De werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie.
- B De werknemer kan desgevraagd gebruik maken van outplacementfaciliteiten, uit te voeren door een erkend bureau dat met instemming van de werknemer en op kosten van de werkgever wordt gecontracteerd. De tijdsbesteding wordt, voor zover deze binnen de reguliere werktijden van betrokkene vallen tot de arbeidsduur gerekend.
- C De werkgever zal de werknemer, indien deze daarom verzoekt, niet binden aan de opzegtermijn.
- D Aanvulling op een lager salaris: de boventallige werknemer die zelf ontslag neemt en aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst in dienst treedt bij een andere werkgever, kan in aanmerking komen voor een aanvulling, indien hij/zij bij de nieuwe werkgever een lager bruto salaris per uur ontvangt dan het laatst verdiende bruto uursalaris. De aanvulling bedraagt maximaal 20% van zijn/haar laatstverdiende bruto uursalaris voor een periode van maximaal zes maanden. De aanvulling wordt ten hoogste gedaan over het aantal uren per week in zijn/haar bestaande arbeidsovereenkomst.
- E De boventallige werknemer die vrijwillig ontslag neemt en binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij zijn of haar vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij de vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.
- F Vertrekstimulering, zie artikel algemene bepalingen 2 L

Deze premie is inclusief eindejaarsuitkering en vakantiegeld naar rato en exclusief toeslagen.

De hoogte van de premie (uitgedrukt in het aantal maanden bruto salaris) kan nooit meer bedragen dan het aantal maanden dat resteert tot dat de werknemer de pensioengerechtigde of OBU-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Indien de werknemer/herplaatsingskandidaat aanspraak maakt op de mobiliteitspremie kan geen aanspraak worden gemaakt op de overige/andere financiële regelingen voortvloeiende uit dit sociaal plan.

G Remplaçantenregeling

Een medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet zelf boventallig is verklaard, kan de werkgever verzoeken om beëindiging van de arbeidsovereenkomst, om daarmee plaats te maken voor een andere medewerker die wel als boventallig is aangewezen. In dat geval heeft de werknemer recht op de faciliteiten voor boventallige werknemers uit dit sociaal plan, met dien verstande dat er geen cumulatie van regelingen zal plaatsvinden.

Werknemers die plaats willen maken (zogenaamde plaatsmakers), kunnen dit (binnen 3 maanden na peildatum) aangeven bij het verantwoordelijk management. Plaatsmaken kan alleen op voorwaarde dat er daadwerkelijk nog één boventallige medewerker uit de aangewezen groep op de vrij te komen functie kan worden geplaatst.

De hoogte van de plaatsmakerspremie wordt als volgt berekend:

dienstverband van 0 tot 5 jaar:	3 bruto maandsalarissen
dienstverband van 5 tot 10 jaar:	5 bruto maandsalarissen
dienstverband van 10 jaar of meer:	8 bruto maandsalarissen

Over de plaatsmakerspremie wordt naar rato de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag uitgekeerd. Deze plaatsmaker hoeft, tenzij het dienstbelang dit niet toelaat, de opzegtermijn niet in acht te nemen. De plaatsmaker ziet af van andere faciliteiten en maatregelen.

Uitleg ter verduidelijking

De remplaçantenregeling is voor iedere medewerker van toepassing, maar er moet daadwerkelijk een boventallige medewerker op de functie herplaatst worden. Stel dat een verzorgende aangeeft gebruik te willen maken van de remplaçantenregeling, maar er geen boventallige verzorgenden zijn, dan gaat de regeling niet op. Een ander voorbeeld: een receptioniste uit Ter Weel Krabbendijke is niet boventallig, maar geeft aan van de regeling gebruik te willen maken, zodat een boventallig verklaarde receptioniste uit het Gasthuis in Goes kan worden herplaatst, dan kan de regeling wel gebruikt worden.

H Mobiliteitspremie, zie artikel algemene bepalingen 2 L

Bij het maandsalaris gaat het om het maandsalaris zoals dat geldt in de laatste maand voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Indien de werknemer gebruik maakt van deze faciliteit, vervallen de andere aanspraken op de overige regelingen en faciliteiten uit het doorlopend sociaal plan.

I Voorstellen van werkgever of werknemer,

Zowel de boventallige werknemer als de werkgever kunnen met voorstellen komen die niet nader zijn genoemd in dit sociaal plan, maar die wel leiden tot verbetering van het toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief van de werknemer. Deze voorstellen zullen in de geest van het vigerende rechtspositie worden besproken en beoordeeld. Acceptatie door werkgever en werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en finale kwijting door middel van een beëindigingsovereenkomst. Indien een voorstel leidt tot een besluit kan de werknemer geen beroep meer doen op andere maatregelen uit het sociaal plan.

Artikel 14 Salarisgarantieregeling

- A De werknemer die als gevolg van reorganisatie(s) een functie aanvaardt waaraan een lager salarisniveau is verbonden dan aan zijn oorspronkelijke functie, behoudt zijn salaris behorende bij zijn oorspronkelijke functie, inclusief zijn doorloop in de schaal tot aan het maximum van de oorspronkelijke functieschaal. Het salaris wordt ook aangepast aan de loonontwikkelingen van CAO die op de betrokken werknemer van toepassing is.
- B De volledige salarisgarantie (art. 14A) is gebaseerd op de omvang van het dienstverband met de werkgever in de maand voorafgaand aan de functieverandering. Indien de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever op enig tijdstip na de functieverandering een minder aantal uren omvat dan het in de vorige volzin bedoelde dienstverband, wordt de aanspraak naar rato van dit mindere aantal uren berekend.
- C De in artikel 14A opgenomen aanspraak komt te vervallen als de werkgever binnen 2 jaar aan de werknemer een passende functie aanbiedt waarvan het salarisniveau gelijk is aan dat van de oorspronkelijke functie waaraan de garantieaanspraak wordt ontleend.

Artikel 15 Verworven rechten

- A Indien de werknemer op het moment van wijziging van het dienstverband verworven rechten heeft boven de CAO, behoudt de werknemer deze rechten.
- B Indien deze rechten na inventarisatie en overleg met de werknemer gecontinueerd worden, worden deze in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd

Artikel 16 Wijziging plaats van tewerkstelling

- A Indien blijkt dat aan een werknemer een wijziging van de plaats van tewerkstelling moet worden aangeboden, zal de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium met de betrokken werknemer overleg plegen en daarbij de consequenties van de wijziging aan betrokkene mede te delen, met het doel tot een zo groot mogelijke overeenstemming te komen.
- B Aan de werknemer zal in verband met een wijziging van de plaats van tewerkstelling geen verhuisplicht worden opgelegd.
- C Een werknemer die in verband met een (tijdelijke) wijziging in de plaats van tewerkstelling extra reiskosten moet maken, krijgt deze extra reiskosten vergoed volgens de gebruikelijke regeling conform de CAO VVT.

Artikel 17 Taak, samenstelling en werkwijze Adviescommissie Sociale Begeleiding

- A De werkgever stelt een Adviescommissie Sociale Begeleiding in. De onkosten van deze commissie worden gedragen door de werkgever.
- B De taak van de commissie is uitsluitend het op verzoek van werkgever dan wel werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad.
- C De werkgever is verplicht de commissie om advies te vragen wanneer hij voornemens is om:
 - een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer;
 - de werknemer te verplichten tot om- of bijscholing in verband met een functiewijziging, indien daarover geen overeenstemming bestaat.
- D De commissie bestaat uit drie externe leden:
 - één lid op voorstel van de werkgever;
 - één lid op voorstel van de ondernemingsraad;
 - één door de andere leden te kiezen onafhankelijke voorzitter

- E De commissie heeft het recht:
- tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de direct leidinggevende(n);
 - tot het horen van deskundigen.
- De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voor zover deze daarmee heeft ingestemd.
- F De commissie stelt ten spoedigste na haar aantreden een reglement op dat haar werkwijze adequaat regelt.
Direct na de vaststelling van haar reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan de werkgever en aan de ondernemingsraad.
- G De commissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie weken na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie.
- H De adviezen van de commissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan de werkgever en de werknemer.
- I Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken.
Indien de werkgever dan wel de werknemer afwijkt van het advies, dan doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer dan wel de werkgever.
- J. Ten aanzien van de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.
- K Onverminderd de bevoegdheden van de werknemer persoonlijk zijn belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit Sociaal Plan bij de commissie te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich door een derde te laten bijstaan.
- L De werkgever beslist binnen vier weken na ontvangst van het advies van de commissie.

Artikel 18 Looptijd Sociaal Plan

- A Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2019 en loopt tot 31 december 2022. Drie maanden voor het einde van de looptijd van dit Sociaal Plan vindt overleg plaats over beëindiging wijziging, resp. verlenging van het Sociaal Plan.
- B De beperkte looptijd van het Sociaal Plan laat onverlet dat artikelen in dit Sociaal Plan op grond van hun inhoud ook nadien van toepassing blijven.
- C Partijen verbonden aan dit Sociaal Plan worden gedurende de looptijd in de gelegenheid gesteld door middel van halfjaarlijks overleg de daadwerkelijke veranderingen te kunnen volgen.

Artikel 19 Slotbepalingen

- A Met instemming van partijen kan dit Sociaal Plan tussentijds worden gewijzigd indien zich naar het oordeel van partijen daartoe onvoorziene zwaarwegende omstandigheden voordoen.
- B De interpretatie van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan de ondertekende partijen verbonden aan dit Sociaal Plan.
- C Inzake de toepassing van dit Sociaal Plan kunnen werkgever en werknemer advies inwinnen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding .
- D De werkgever zal desgevraagd een exemplaar van het Sociaal Plan ter beschikking stellen aan de werknemers.
- E De werkgever zal een exemplaar van het Sociaal Plan op TWIS (intranet) publiceren.

Bijlage 1 Het belangstellingsregistratieformulier

Naam: _____ Personeelsnummer: _____.

Huidige functie: _____ In dienst per : _____.

Huidige werklocatie: _____ Dienstverband: _____ uren per week.

Geboortedatum: _____ Soort contract: Tijdelijk/Vast (omcirkelen wat van toepassing is).

Indien tijdelijk, contract tot: _____.

1. Welke functie(s) heeft of hebben jouw voorkeur?

andere functie/locatie, nl.

geen andere functie, maar

1b. Functie(s) waarvoor scholing vereist is:

	Functie:	Opleiding:
1.	_____	_____
2.	_____	_____

2. Is er een functie, afdeling en/of locatie waar je absoluut niet wilt werken?

Zo ja welke:

	Reden
Functie	
Afdeling	
Locatie	

3. Zou je eventueel:

	Ja	nee	bespreekbaar	opmerkingen:
Langer willen werken:	0	0	0	_____
Korter willen werken:	0	0	0	_____
Andere werktijden willen:	0	0	0	_____

4. Welke opleiding(en) heb je gevolgd:

Opleiding	Diploma	Jaar
	Ja/Nee	
	Ja/Nee	
	Ja/Nee	
	Ja/Nee	

5. Opmerkingen en/of aanvullingen (zoals schriftelijke toezeggingen m.b.t. functie, werktijden etc.).

6. Actielijst:

Wie	Wat	Wanneer

Handtekeningen:

.....
(medewerker HRM)

.....
Medewerker

Datum gesprek _____

DE ONDERGETEKENDEN:

Werkgever:
Zorggroep Ter Weel

Ondernemingsraad Zorggroep Ter Weel

Werknemersorganisaties:

- FNV Zorg en Welzijn, gevestigd te Utrecht
- CNV Zorg & Welzijn onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht
- NU '91, gevestigd te Utrecht
- FBZ, gevestigd te Utrecht

Overwegende dat:

de voortdurende organisatieontwikkeling leidt tot reorganisaties en het daarmee wenselijk is voorzieningen te treffen komen het volgende Sociaal Plan overeen met het doel om tegemoet te komen aan de eventuele nadelige gevolgen van reorganisaties voor de werknemers.

Datum:

Ondertekening werknemersorganisaties:

Ondertekening werkgever:

CNV Zorg en welzijn, onderdeel
van CNV Connectief

Mw. drs. J.A. Traas MBA,
directeur-bestuurder

.....

.....

FNV Zorg en Welzijn

.....

FBZ

.....

NU'91

.....