

Sociaal raamwerk 2020 – 2022 KwadrantGroep over

Fit voor de zorg bij één van de beste
Friese werkgevers in de zorg



werkt voor
DE ZORG

KwadrantGroep
kracht door verbinding

Onze merken:



Inhoud

Algemeen	3
1. Algemene bepalingen	8
2. Definities en begripsbepalingen	11
3. Eerste fase: Het fit voor de zorg houden van onze werknemers.....	14
3.1 Waarom?	14
3.2 Wat gaan we doen?	14
3.2.1 Werk en privé in balans.....	15
3.2.2 Gezondheid, motivatie en energie	15
3.2.3 Leren en ontwikkelen	16
3.2.4 Waarden en betrokkenheid	17
3.3 Hoe we dit mogelijk maken.....	17
3.3.1 Mobiliteitsbeleid.....	18
3.3.2 Mobiliteitsbureau Werkpunt	18
3.3.3 (Her)oriëntatie arbeidsmarkt.....	19
3.3.4 Onbetaald verlof.....	19
3.3.5 Duurzame inzetbaarheid werknemers (vijf jaar voor AOW-leeftijd)	19
3.3.6 Afspraken op grond van sociaal raamwerk bij wijzigingen cao VVT.....	20
3.3.7 Budget mobiliteitsbevordering	21
4. Het plaatsingsproces binnen het te reorganiseren organisatieonderdeel.....	22
5. Tweede fase: Herplaatsing	25
5.1 Waarom?	25
5.2 Wat gaan we doen?	25
5.3 Hoe we dit mogelijk maken.....	26
6. Derde fase: Boventaligheid	29
6.1 Waarom?	29
6.2 Wat gaan we doen?	29
6.3. Hoe we dit mogelijk maken.....	29
7. Adviescommissie sociale begeleiding	32

Algemeen

Tot 2020 had de KwadrantGroep net als de meeste andere organisaties in de zorg een sociaal plan. Hierin werden afspraken gemaakt met werknemersorganisaties over wat te doen als er een organisatiewijziging wordt doorgevoerd met (soms pijnlijke) consequenties voor werknemers. Belangrijk om werknemers in kwetsbare situaties te beschermen en duidelijk afspraken te hebben om in dergelijke tijden zaken netjes met elkaar te regelen.

De tijden veranderen drastisch en volgen elkaar snel op. De complexiteit neemt toe. Dit vraagt veel van onze bevlogen werknemers. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid om werknemers te helpen vitaal te blijven.

Hierbij is **een persoonlijke aanpak** de sleutel voor het behouden van de inzetbaarheid van werknemers. Het 'goede gesprek' met werknemers om tot maatwerk te komen is daarbij essentieel. De inzet van de KwadrantGroep is dat de middelen en voorzieningen terechtkomen bij de werknemers die het nodig hebben.

Werknemers nemen hierin de regie en de KwadrantGroep als werkgever stimuleert, ondersteunt en faciliteert hen zover haar middelen reiken. Het genoemde 'goede gesprek' is hierbij de basis **#oprechte aandacht**, maar de KwadrantGroep ondersteunt de inzetbaarheid van haar werknemers ook door te investeren in het **#werkplezier** onder andere door het starten van het project Wurkwille. Naast bovenstaande zijn er in vrijwel alle sectoren personele tekorten. Het is ook daarom belangrijk om met elkaar te werken aan duurzaam inzetbare medewerkers die in hun kracht staan. We hebben iedereen hard nodig. **#kracht door verbinding**

Van sociaal plan naar sociaal raamwerk

Dit vraagt om andere afspraken dan we tot heden maakten in een sociaal plan. Het vraagt om samen te bouwen aan een organisatie, die flexibel en wendbaar is. Zodanig dat (grote) organisatiewijzigingen niet of nauwelijks meer nodig zijn of in ieder geval met veel kleinere consequenties voor werknemers. Dit gaat niet vanzelf en vraagt om een inspanning van ons allemaal. **#kracht door verbinding**

Kernwaarden van de KwadrantGroep

Het grote verschil tussen de voormalige sociale plannen en dit sociaal raamwerk is dat we meer dan in de voorgaande jaren gezamenlijk inzetten op vitale werknemers.

Alleen als wij allen gekwalificeerd, vitaal en betrokken zijn en blijven leren en ontwikkelen, dan kunnen we samen de zorg blijven aanbieden die aansluit bij onze zorgvisie en kernwaarden. Niet voor niets heeft de KwadrantGroep gekozen voor de kernwaarden

#kracht door verbinding,

#oprechte aandacht en

#werkplezier.

Hiermee laat de KwadrantGroep zien te willen investeren in de betrokkenheid, het welbevinden en de gezondheid van alle werknemers.

Sociaal raamwerk

Het sociaal raamwerk van de KwadrantGroep is een overeenkomst tussen de werkgever, de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties en beschrijft hoe we bovenstaande willen vormgeven. Dit sociaal raamwerk bevat de afspraken over:

- Hoe de KwadrantGroep zorgdraagt voor wendbare medewerkers met als doel deze fit voor de zorg te houden;
- Hoe de KwadrantGroep de gevolgen van organisatiewijzigingen voor de werknemer in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden regelt en opvangt.

Goed werknemer- en werkgeverschap vormen de basis van dit sociaal raamwerk. De KwadrantGroep kiest hierbij uitdrukkelijk voor het continueren van de werkgelegenheid van werknemers op de interne en externe arbeidsmarkt. Uitgangspunt is dat er geen sprake is van gedwongen ontslag. De inspanning om dit te kunnen realiseren, is een samenspel tussen werkgever en werknemer waarop beiden actief zullen moeten anticiperen.

Dit sociaal raamwerk is van toepassing op alle werknemers bij de Stichting Kwadrantgroep inclusief dochtergenootschap KwadrantGroep Huishoudelijke Hulp B.V. die vallen onder de werkings sfeer van de cao VVT. In het sociaal raamwerk worden drie fasen beschreven, waarin dit sociaal raamwerk van toepassing is. Het streven is om de afspraken in fase 3 niet te hoeven gebruiken.

De verantwoordelijkheid van de werknemer bestaat uit nu en in de toekomst vitaal en fit voor de zorg te zijn. Wij gebruiken de term fit voor de zorg, omdat zij het beste aansluit bij ons streven om werknemers, niet alleen voor de KwadrantGroep, maar ook voor de zorg te behouden. Onder fit voor de zorg verstaan we het volgende:

1. het eigen professioneel handelen met betrekking tot de specifieke taken en afspraken die overeengekomen zijn;
2. het voor nu en in de toekomst bekwaam en bevoegd blijven voor de overeengekomen taak en functie;
3. het voor nu en in de toekomst duurzaam inzetbaar blijven;
4. het nemen en krijgen van het eigenaarschap om architect te zijn van de eigen loopbaan.

De verantwoordelijkheid van de werkgever bestaat uit:

1. het stimuleren en faciliteren van de werknemers om vitaal te blijven;
2. het ondersteunen van de werknemers in fase 2 en 3 van werk naar werk;
3. het aanbieden en stimuleren van opleidingen;
4. het inzicht geven in de te verwachten ontwikkelingen die van invloed zijn op de vitaliteit van de werknemer.

Met het 'goede gesprek' als basis verwachten wij van de werknemer dat hij tijdig aangeeft als zijn inzetbaarheid onder druk komt te staan, zodat de juiste acties kunnen plaatsvinden.

De KwadrantGroep stimuleert en ondersteunt de werknemer bij het behouden van zijn inzetbaarheid. Het beleid ten aanzien van mobiliteit, leren en ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid sluit aan bij het sociaal raamwerk.

Verder wordt door middel van strategische personeelsplanning geïnventariseerd wat de gevolgen zijn van interne en externe ontwikkelingen ten aanzien van de inzetbaarheid van de werknemer.

Indien fase 2 of fase 3 van toepassing is, zijn er voorzieningen om de werknemer van werk naar werk te begeleiden. Zowel de KwadrantGroep als de werknemer zal hierbij een actieve houding innemen. Wanneer een werknemer aantoonbaar niet meewerkt aan een (succesvolle) toepassing van het sociaal raamwerk (herplaatsing), kan dit consequenties hebben voor de arbeidsovereenkomst. In het geval de werknemer vindt dat de werkgever onvoldoende inspanningen levert aan een (succesvolle) toepassing van het sociaal raamwerk (herplaatsing van de werknemers), kan de werknemer zich wenden tot de adviescommissie sociale begeleiding.

De leidinggevende binnen de KwadrantGroep heeft aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer. Het houdt in dat de leidinggevende luistert naar de signalen uit de organisatie die betekenis hebben voor de inzetbaarheid van de werknemer. De leidinggevende draagt ook zorg dat de ondersteunende middelen en processen voor het behouden van de inzetbaarheid worden uitgerold en toegepast.

Fasen van het sociaal raamwerk

In dit sociaal raamwerk onderscheiden we drie fasen, waarbij het voortdurend het streven is om fase 3 niet te hoeven inzetten. Echter voor het geval fase 3 wel toegepast moet worden, leggen partijen afspraken hierover met elkaar vast.

Eerste fase sociaal raamwerk: Het fit voor de zorg houden van onze werknemers

Er is geen sprake van een organisatiewijziging (hoofdstuk 3). De KwadrantGroep benadrukt dat, door het benoemen van deze fase als fase 1, haar inspanningen nog meer komen te liggen op het inzetbaar houden van haar medewerkers. De KwadrantGroep wil hiermee zo veel mogelijk voorkomen dat zij in situaties terechtkomt waarin fase 3 van toepassing is. Of dat effecten van fase 2 en 3 voor werknemers minder ingrijpend zijn, omdat de werknemers goed van werk naar werk te begeleiden zijn. De punten die hierin zijn beschreven, zijn continu van toepassing in de dagelijkse praktijk en vormen de basis van het sociaal raamwerk, ongeacht of er sprake is van organisatiewijzigingen.

Tweede fase sociaal raamwerk: Herplaatsing

Er is sprake van een organisatiewijziging (hoofdstuk 4). Eventuele boventalligheid wordt op een preventieve wijze voorkomen. Werknemers kunnen in deze fase allemaal herplaatst worden in dezelfde, uitwisselbare of passende functies.

Derde fase sociaal raamwerk: Boventalligheid

Er is sprake van een organisatiewijziging met dreiging van nadelige gevolgen voor één of meer werknemers in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden (hoofdstuk 5). Er bestaat een noodzaak tot het duiden van boventalligheid dan wel herplaatsing van werknemers, ook in geschikte of tijdelijke functies in afwachting van definitieve herplaatsing, met toepassing van procedures/spelregels voor plaatsing en herplaatsing.

Per organisatiewijziging wordt beoordeeld welke fase, inclusief de bijbehorende afspraken over procedures en voorzieningen, passend is om (het risico op) de gevolgen voor de inzetbaarheid en werkgelegenheid voor werknemers zo veel mogelijk te regelen en op te vangen.

Medezeggenschap en overleg vakbonden

Indien de KwadrantGroep fase 2 of 3 van toepassing verklaart op een organisatiewijziging, inclusief een voorstel voor de toepassing van te verklaren voorzieningen, dan wordt de ondernemingsraad uitgenodigd voor overleg over het plan voor organisatiewijziging. Indien er sprake is van organisatiewijziging waarop artikel 12.1 van de cao VVT van toepassing is, dan worden ook de vakbonden uitgenodigd voor overleg over het plan voor organisatiewijziging. Ook bij een opschaling van fase 2 naar 3 worden de ondernemingsraad en zo nodig (artikel 12.1 cao VVT) de vakbonden uitgenodigd voor het overleg over het voor de opschaling aangepaste plan voor organisatiewijziging.

Als artikel 12.1 cao VVT niet van toepassing is maar fase 3 wel, dan worden de vakbonden hier tijdig over geïnformeerd (zodanig dat hier nog overleg over kan plaatsvinden). De inzet van alle betrokken partijen zal te allen tijde zijn de werknemer van werk naar werk te bewegen.

Ten behoeve van dit overleg verstrekt werkgever tenminste informatie over:

- de achtergronden en motieven die tot de voorgenomen organisatiewijziging hebben geleid;
- de te verwachten economische en sociale gevolgen;
- de bestaande organisatiestructuur en de bestaande personeelsbezetting (formatieplaatsenoverzicht);
- de nieuwe organisatiestructuur, alsmede het daarbij behorende formatieplaatsenplan en de toepassing daarvan (zie cao VVT artikel 12.1 reorganisatie en sociaal plan).

Indien er zich, naar het oordeel van partijen betrokken bij het sociaal raamwerk, veranderingen in omstandigheden (hieronder vallen ook wijzigingen in de cao VVT en wet- en regelgeving met name op het gebied van arbeidsrecht) voordoen, waardoor van de werkgever in alle redelijkheid niet verlangd kan worden zich aan hetgeen gesteld en overeengekomen is in het sociaal raamwerk te houden, zullen partijen betrokken bij het sociaal raamwerk in overleg treden, teneinde tot wijziging van het sociaal raamwerk of onderdelen daarvan te komen.

Wijzigingen in het sociaal raamwerk worden slechts aangebracht indien voornoemd overleg tussen partijen tot overeenstemming heeft geleid. Indien genoemd overleg niet leidt tot overeenstemming tussen partijen, dan kan de werkgever besluiten dit voor te leggen aan de rechter.

Met betrekking tot de activiteiten binnen KwadrantGroep Huishoudelijke Hulp B.V. komen partijen overeen dat die activiteiten worden beschouwd als hulp bij het huishouden in de zin van artikel 12.2 cao VVT 2019-2021. Dit betekent dat indien een gemeente besluit een andere partij te contracteren, deze partij aan alle betrokken werknemers een arbeidsovereenkomst zal aanbieden met minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden. Werknemers die dit aanbod niet accepteren, vallen niet onder de werkingsfeer van dit sociaal raamwerk. Datzelfde geldt voor zover de werknemers op grond van overgang van onderneming een arbeidsovereenkomst bij de andere partij kunnen claimen.

Aldus overeengekomen te Drachten op 2020

Ondergetekenden

Namens de werkgever:

.....
KwadrantGroep
M.J.M. Nuijens

Namens de ondernemingsraad:

.....
S. Bosma-Hoekstra

Namens de werknemersorganisaties:

.....
CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van Connectief
H. Aardema

.....
FBZ
Mr. B. Sprokholt

.....
NU '91
R. Wisman

1. Algemene bepalingen

In dit hoofdstuk worden de uitgangspunten van het sociaal raamwerk beschreven: wat is het doel en op wie is het van toepassing.

Uitgangspunten en afspraken

De KwadrantGroep en werknemer hebben de verplichting om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de nakoming van de wederzijdse verplichtingen uit dit sociaal raamwerk. Het bewegen van werk naar werk staat hierbij centraal.

Het streven is om de werknemers voor de zorg te behouden. Uitgangspunt hierbij is geen gedwongen ontslag en werknemers van werk naar werk te begeleiden. De inspanningen zijn er verder op gericht dat werknemers worden geplaatst in een functie die aansluit bij hun capaciteiten, ervaringen en kwaliteiten, dan wel dat werknemers zo veel mogelijk toegerust en in staat zijn om een andere functie binnen of buiten de organisatie (bij voorkeur in de zorg) te verwerven.

De KwadrantGroep behoudt zich het recht voor om in voorkomende gevallen, met uitdrukkelijke instemming van de werknemer, tot maatwerk te komen. Er zal niet ten nadele van werknemer worden afgeweken van de afspraken uit het sociaal raamwerk.

Looptijd

Dit sociaal raamwerk is de opvolger van het Sociaal Plan KwadrantGroep. Het heeft het karakter van een doorlopend sociaal raamwerk met een looptijd van 1 april 2020 tot 1 april 2022. Indien er voor partijen geen noodzaak tot opzegging of aanpassing is, wordt de overeenkomst steeds stilzwijgend met een jaar verlengd. Indien tussentijds aantoonbaar sprake is van dusdanig veranderende wettelijke en/of financieel-economische omstandigheden dat herijking van de normen uit dit sociaal raamwerk onvermijdelijk is, zullen partijen met elkaar in overleg treden.

Werkingsfeer sociaal raamwerk

Het sociaal raamwerk geldt voor werknemers die voor onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst met de Stichting Kwadrantgroep hebben inclusief dochtergenootschap KwadrantGroep Huishoudelijke Hulp B.V. Tevens geldt het voor werknemers die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben, voor de resterende duur van het dienstverband, en met inachtneming van wat in dit raamwerk bepaald is.

Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit sociaal raamwerk tot een onbillijke situatie voor een individuele werknemer leidt, zal de KwadrantGroep ten gunste van de werknemer van dit sociaal raamwerk afwijken. In die gevallen waarin het sociaal raamwerk niet voorziet, zal de KwadrantGroep als goed werkgever handelen in de geest van het sociaal raamwerk. Zowel de werkgever als de werknemer kan de adviescommissie sociale begeleiding om advies vragen.

Rol medezeggenschap en informeren werknemersorganisaties

De KwadrantGroep zal zich houden aan de wettelijke verplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden.

Verder zal de KwadrantGroep zich houden aan artikel 12.1 cao VVT, waarin onder meer is afgesproken dat bij reorganisaties die twintig of meer werknemers treffen overleg met de vakbonden plaats zal vinden.

Daarnaast overlegt de KwadrantGroep met de ondernemingsraad en de vakbonden zo vaak als noodzakelijk is, zodat het plaatsingsproces zo soepel als mogelijk verloopt.

Indien en zolang het sociaal raamwerk van toepassing is, zal de KwadrantGroep eens per jaar, op haar initiatief, overleg met de vakbonden en de ondernemingsraad voeren over de algemene stand van zaken dan wel over een bijstelling van het sociaal raamwerk.

Beschikbaarstelling sociaal raamwerk

De KwadrantGroep draagt er zorg voor dat het sociaal raamwerk voor werknemers digitaal beschikbaar is.

Verantwoordelijkheid werkgever en werknemer tijdens fase 2 en 3

Indien in het kader van fase 2 of fase 3 van dit sociaal raamwerk voor de werknemer een nieuwe werkplek moet worden gezocht, geldt dat zowel de werknemer als de KwadrantGroep hierbij een actieve houding neemt. Wanneer een werknemer aantoonbaar niet meewerkt aan een (succesvolle) toepassing van het sociaal raamwerk (herplaatsing), kan dit consequenties hebben voor de arbeidsovereenkomst. Zowel de werkgever als de werknemer kan de adviescommissie sociale begeleiding hierbij om advies vragen.

Indien fase 2 of fase 3 van toepassing is, zijn er voorzieningen getroffen om de werknemer van werk naar werk te begeleiden. Ook de KwadrantGroep zal hier een actieve houding bij innemen.

Overige bepalingen

a. Interpretatie en toepassing sociaal raamwerk

De interpretatie van de bepalingen in dit sociaal raamwerk is voorbehouden aan de betrokken partijen bij dit raamwerk. In geval van een geschil adviseert de adviescommissie sociale begeleiding.

b. Advies- en instemmingsrecht ondernemingsraad

De ondernemingsraad wordt conform de WOR artikel 25 betrokken bij belangrijke organisatiewijzigingen. Evenzo zullen de daaruit voortvloeiende regelingen waarvoor instemming conform artikel 27 is vereist, ter instemming aan de ondernemingsraad worden voorgelegd. Indien veranderingen in de omstandigheden daartoe aanleiding geven, wordt op initiatief van één van de partijen bij dit sociaal raamwerk gezamenlijk overleg gevoerd voor tussentijdse aanvullingen en/of wijzigingen. Deze worden slechts aangebracht indien voornoemd overleg tussen partijen tot overeenstemming heeft geleid.

c. Verplichtingen uit de cao

De bepalingen van dit sociaal raamwerk laten onverlet de verplichtingen en uitvoeringsregelingen op basis van de cao VVT.

d. Kosten sociaal raamwerk

Alle kosten voortvloeiende uit fase 2 en fase 3 komen voor rekening van de KwadrantGroep. Het budget van fase 1 inclusief de voorzieningen van de Providerboog bedraagt maximaal 0,5 % van de loonsom en is een aanvulling op het reguliere opleidingsbudget van de KwadrantGroep. Als er in de cao nieuwe voorzieningen worden opgenomen die van toepassing zijn op de mobiliteitsbevorderende maatregelen, dan worden deze meegenomen in het genoemde budget.

2. Definities en begripsbepalingen

a. Organisatiewijziging

Iedere wijziging als gevolg van een besluit genomen door of namens de Raad van Bestuur van de KwadrantGroep die gevolgen, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden, heeft voor één of meer werknemers. De rechten en plichten van de ondernemingsraad zijn overeenkomstig de daarover in de WOR aangegeven voorwaarden van toepassing.

b. Formatieplaatsenplan

Het formatieplaatsenplan is een overzicht van formatieplaatsen in functies en fte's binnen de organisatie, van de oude naar de nieuwe situatie, met een omschrijving van het functieniveau en de functie-inhoud, inclusief het bijbehorende salarisniveau conform het vigerende functiewaarderingssysteem.

c. Ongewijzigde functies

Ongewijzigde functies zijn functies waarvan de inhoud, vereiste competenties en verantwoordelijkheden gelijk blijven of slechts zeer beperkt wijzigen.

In eerste instantie komen voor deze functie de werknemers in aanmerking die de functie al uitoefenen (werknemers gaan met hun werk mee). Als er meer formatie is dan werknemers die de functie al uitoefenen, kan er een vacature worden gesteld en kunnen andere werknemers solliciteren conform de interne sollicitatieprocedure. Als de formatie op de functie afneemt, dan is er sprake van vervallen functies conform de procedure bij vervallen functies.

d. Uitwisselbare functies

Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien:

1. de functies naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn als bedoeld in artikel 13 van de uitvoeringsregels van het UWV;
2. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

De factoren 1 en 2 worden in onderlinge samenhang beoordeeld. In eerste instantie komen voor deze functie de werknemers in aanmerking die een functie uitoefenden die hiermee uitwisselbaar is (werknemers gaan met hun werk mee). Als er meer formatie is dan werknemers die de functie al uitoefenen, kan er een vacature worden gesteld en kunnen andere werknemers solliciteren conform de interne sollicitatieprocedure. Als de formatie op de functie afneemt, dan is er sprake van vervallen functies conform de procedure bij vervallen functies.

e. Gewijzigde functies

Gewijzigde functies zijn functies waarvan de inhoud, de vereiste kennis en competenties, de context en/of de verantwoordelijkheden aantoonbaar en substantieel wijzigen. De wijziging kan, maar hoeft niet te leiden tot een hoger of lager functieniveau.

f. Vervallen functies

Van een vervallen functie is sprake als een functie volledig opgeheven wordt of een functie ongewijzigd dan wel gewijzigd blijft bestaan, maar de benodigde bezetting op de functie afneemt. Bij een vervallen functie moet worden vastgesteld of er sprake is van een uitwisselbare functie.

g. Nieuwe functies

Een functie die qua functie-inhoud en taakstelling niet eerder in de te reorganiseren bedrijfsvestiging van de organisatie van de KwadrantGroep voorkwam.

h. Afspiegelingsbeginsel

Het beginsel om de plaatsingsvolgorde te bepalen per categorie uitwisselbare functies binnen een bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies, conform de geldende Uitvoeringsregels van het UWV. De verdeling over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden, dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zo veel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het langste dienstverband als eerste geplaatst.

i. Herplaatsingskandidaat

Een herplaatsingskandidaat is de werknemer van wie de functie is vervallen c.q. komt te vervallen en die niet direct geplaatst kan worden in die nieuwe organisatiestructuur. Een werknemer kan ook herplaatsingskandidaat worden doordat de beschikbare formatie van een bepaalde functie afneemt. Voor een herplaatsingskandidaat is de verwachting dat deze binnen een periode van zes maanden herplaatst kan worden. Voor werknemers die zijn aangemerkt als herplaatsingskandidaat, geldt dat fase 2 van toepassing is.

j. Boventallig

De boventallige werknemer is de werknemer van wie de functie is vervallen c.q. komt te vervallen en die niet direct geplaatst kan worden in die nieuwe organisatiestructuur. Een werknemer kan ook boventallig worden doordat de beschikbare formatie van een bepaalde functie afneemt. Voor een boventallige werknemer geldt dat gelijk een externe oriëntatie op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Voor medewerkers die zijn aangemerkt als boventallig, geldt dat fase 3 van toepassing is.

k. Passende functie

Een andere functie dan de eigen of uitwisselbare functie, die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Bij voorkeur is daarbij sprake van een functie op gelijkwaardig werk- en denkniveau. Indien de werknemer al dan niet door middel van scholing binnen zes maanden aan de functie-vereisten kan voldoen, wordt de functie als passend beschouwd. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook maximaal een functieniveau lager zijn dan de oude functie.

l. Geschikte functie

Een geschikte functie voldoet niet aan het criterium passend, maar betreft een functie die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van werknemer en de KwadrantGroep past bij de competenties van werknemer en kan worden uitgeoefend en werknemer daarmee instemt.

m. Tijdelijke functie

Een functie of werkzaamheden waarvan zowel de KwadrantGroep als werknemer van mening is dat deze door werknemer uitgevoerd kan worden in afwachting (maximaal twee jaar) van plaatsing in een zelfde, uitwisselbare, passende of geschikte functie. Een tijdelijke functie kan door werknemer niet worden geweigerd, maar dient wel in redelijkheid en billijkheid te voldoen aan de competenties en capaciteiten van werknemer.

n. Reorganisatie

Een wijziging in een van de organisaties van Stichting Kwadrantgroep voortvloeiend uit een samenhangend plan, vastgesteld door de Raad van Bestuur, waarvan één of meer werknemers van de KwadrantGroep gevolgen ondervindt.

o. Salaris

Het tussen de KwadrantGroep en werknemer overeengekomen bruto maandloon exclusief de in de betreffende cao genoemde vergoedingen en/of toelagen.

p. Belangstellingsregistratie

Gestructureerde registratie (hetzij per formulier of gesprek) met als doel de huidige en toekomstige situatie van de werknemer in kaart te brengen voor wat betreft feiten, mogelijkheden en wensen ten aanzien van functie, opleiding, omvang dienstverband e.d.

3. Eerste fase: Het fit voor de zorg houden van onze werknemers

3.1 Waarom?

In fase 1 is er geen sprake van een organisatiewijziging met of zonder enige dreiging van gevolgen voor werknemers in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden.

In deze fase toont de werknemer persoonlijk leiderschap bij het behouden van zijn inzetbaarheid door het nemen en krijgen van de eigen verantwoordelijkheid hierin. Mocht de inzetbaarheid van de werknemer onder druk komen te staan, dan wordt van de werknemer verwacht dat hij in het 'goede gesprek' dit tijdig aangeeft aan de werkgever, zodat de juiste acties worden genomen. Ook van de werkgever wordt verwacht dat als hij signaleert dat de inzetbaarheid van de werknemer onder druk komt te staan, hij dit tijdig in het 'goede gesprek' bespreekt met de werknemer, zodat de juiste acties worden genomen. Deze fase kenmerkt zich door een actieve houding van zowel de werkgever als de werknemer bij het anticiperen op toekomstige ontwikkelingen.

Er is continu sprake van fase 1 en er wordt getracht in samenspraak met de ondernemingsraad een zo goed mogelijk en passend beleid hiervoor aan te bieden.

Voor het behouden van de inzetbaarheid zijn met name de volgende beleidsterreinen van belang:

- beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid (waaronder leren en ontwikkelen);
- beleid op het gebied van mobiliteit;
- strategische personeelsplanning;
- scholing.

Belangrijke randvoorwaarden voor het behouden van de inzetbaarheid zijn met name:

- de kwaliteit van het plannen en roosteren en capaciteitsmanagement;
- de aandacht en waardering van leidinggevenden;
- scholings- en mobiliteitsbeleid van de werkgever.

3.2 Wat gaan we doen?



Alleen als onze werknemers gekwalificeerd, vitaal en betrokken zijn en zich blijven ontwikkelen, dan kunnen we de zorg aan cliënten bieden, die aansluit bij onze zorgvisie en kernwaarden. Oprechte aandacht, de kracht door verbinding en werkplezier.

De volgende gebieden zijn belangrijk als het gaat om duurzame inzetbaarheid van de werknemer:

1. Werk en privé in balans;
2. Gezondheid, motivatie en energie;
3. Leren en ontwikkelen;
4. Waarden en betrokkenheid.

3.2.1 Werk en privé in balans

Een goede afstemming tussen werk en privé is van groot belang. Dit vraagt allereerst een goede balans in de werkzaamheden en een gezond rooster door een goed rooster- en planningsbeleid vanuit de werkgever. De verwachting is dat werknemers en teams die hun werktijden zelf organiseren/regelen en daarbij het vertrouwen genieten van hun leidinggevende, een positievere beleving ervaren. Om deze reden moeten werknemers en teams meer zeggenschap en invloed krijgen bij het vormgeven en vaststellen van de werktijden, zodat meer rekening gehouden kan worden met werk-privébalans.

Onder de noemer ‘Kanteling werktijden’ heeft de KwadrantGroep samen met de ondernemingsraad een set aan afspraken geformuleerd waarmee de gewenste regie bij teams en werknemers komt te liggen.

Wanneer een werknemer moeite heeft om grenzen aan te geven en de balans tussen werk en privé te bewaren, kan de werknemer zich laten ondersteunen door een deskundige om de balans duurzaam te herstellen. De KwadrantGroep biedt deze mogelijkheden aan door middel van de Providerboog. In deze Providerboog zitten verschillende mogelijkheden van ondersteuning opgenomen, zoals preventief spreekuur bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk, budgetcoach, etc.

3.2.2 Gezondheid, motivatie en energie

De KwadrantGroep stimuleert werknemers fit en vitaal door het leven te gaan, onder meer in de vorm van secundaire arbeidsvoorwaarden die de werknemers in staat stellen voordelig te sporten en te ontspannen. Ook door middel van het organiseren van (de)centrale activiteiten, stimuleert de KwadrantGroep een gezonde leefstijl van werknemers.

Werknemers van de KwadrantGroep lopen in het dagelijks werk risico's die de gezondheid kunnen schaden. De KwadrantGroep draagt zorg voor actuele Risico Inventarisaties en Evaluaties (RI&E) en neemt maatregelen om werknemers zo goed mogelijk tegen deze risico's te beschermen. De KwadrantGroep voert actief beleid op het verlagen van zowel de fysieke als psychosociale arbeidsbelasting onder andere door de inzet van ergo coaches. Zo worden hulpmiddelen laagdrempelig ter beschikking gesteld en wordt geïnvesteerd in de kennis en vaardigheden van werknemers in het werk en met deze hulpmiddelen.

Daarnaast is er aandacht voor het creëren van een goede werksfeer en het voorkomen van ongewenst gedrag. Teaminstrumenten als ‘Staat jouw team als een huis’ helpen hierbij.

Wanneer de gezondheid van de werknemer in het geding is of er reeds sprake is van verzuim, kan de werknemer rekenen op deskundige ondersteuning. Werknemers kunnen terecht bij de bedrijfsarts, ook voor een preventief spreekuur. Bij een vorm van ongewenst gedrag kunnen werknemers zich wenden tot een externe vertrouwenspersoon wanneer zij hiervoor niet bij de eigen collega's of leidinggevende terecht kunnen. De KwadrantGroep heeft overeenkomsten met diverse dienstverleners die werknemers ondersteunen bij het voorkomen van klachten als gevolg van fysieke en/of psychosociale overbelasting of die, indien er al sprake is van klachten, de werknemer kunnen ondersteunen bij herstel en een duurzame terugkeer naar de werkvloer. Wanneer nodig worden door de leidinggevende, zo nodig in overleg met de bedrijfsarts, in- of externe deskundigen ingezet voor het plegen van teaminterventies.

3.2.3 Leren en ontwikkelen

Leren en ontwikkelen is niet alleen gericht op vakmanschap, maar ook op leren organiseren, samenwerken en ondernemen om hiermee persoonsgerichte zorg naar onze cliënten samen vorm te kunnen geven.

Naast het verwerven van de competenties van de nieuwe werknemer geloven wij in de kracht van werknemers, die zich ook op persoonlijk (sociaal) vlak kunnen ontwikkelen en daarvoor zelf verantwoordelijkheid nemen. Doel van leren en ontwikkelen is steeds het verwerven van bekwaamheden (competenties) in de volle breedte, die nodig zijn om in de dagelijkse praktijk verantwoord én succesvol te kunnen handelen conform de bedoeling. We zijn ervan overtuigd dat digitaal vormgegeven leer- en ontwikkelpaden hieraan bijdragen. De werkgever faciliteert dit in overleg met de ondernemingsraad.

Onze slogan hierbij is: *Deel je talent en maak het verschil*

We hanteren de volgende uitgangspunten bij leren en ontwikkelen:

- **Terug naar de bedoeling!**
Cliënten en hun leefwereld, waaronder onze werknemers, zijn leidend en de ondersteunende en systeemwereld faciliteert hen en niet andersom.
- **Effectief leren**
Door de juiste combinatie van leren: theoretisch, praktisch en praktijk.
- **Horizontale open netwerken met meerdere partners**
Leerlingen en docenten leren bij ons in de praktijk samen met onze eigen werknemers en die van partners uit de zorgketen en community. Kennis wordt volop gedeeld, waarbij de onderlinge samenwerkingspartners zich kwetsbaar en open durven opstellen.
- **Praktijk gestuurd leren**
De zes principes van praktijk gestuurd leren zijn leidend. Het zijn de sturende principes bij de vormgeving van alle activiteiten op het terrein van leren en ontwikkelen binnen de KwadrantGroep, te weten:
 1. context van de praktijk;
 2. een cyclus van doen en leren;
 3. noodzakelijke verdieping;
 4. reflectie als motor;
 5. coachende begeleiding;
 6. twee vormen van beoordeling.

- **Digitale en moderne vormen van leren en ontwikkelen**

Wij geloven in digitale en moderne vormen van leren, zoals e-learning, case based opleidingen, praktijkleren, werkplekleren, reflectie, intervisie, coaching en gaan niet alleen uit van een schoolse klassikale benadering.

- **Transitiekunde**

Het toepassen van de beginselen van de transitiekunde, zoals het stoppen met vooraf plannen maken. Wij kijken eerst naar een wijk of gebied vanuit de complexiteitsbril en gaan daarna op zoek naar waar de veerkracht en het potentieel van wijk/gebied zit. Nadat we dit samen met zorgprofessionals hebben toegepast, maken we van de 'best practices' beleid indien dat van toegevoegde waarde is.

3.2.4 Waarden en betrokkenheid

Wij kunnen deze zorg en aandacht bieden door de professionaliteit en betrokkenheid van onze werknemers. De KwadrantGroep heeft niet voor niets gekozen voor de kernwaarde 'Werkplezier'. Hiermee laat de organisatie zien te willen investeren onder andere in de betrokkenheid en bevoegenheid van alle werknemers. De KwadrantGroep is het project **Wurkwille** gestart. In het project staan medewerkers aan het roer om zaken op te pakken die bijdragen aan meer werkplezier. De KwadrantGroep gelooft dat werkplezier een bepalende factor is voor goede relaties tussen cliënten en medewerkers, medewerkers onderling en in relatie met anderen.

3.3 Hoe we dit mogelijk maken

Wat heb je nodig om fit voor de zorg te blijven, is de vraag die de KwadrantGroep aan de werknemers heeft gesteld. **De rode draad uit de antwoorden: een goed en gezond rooster en aandacht en waardering van mijn leidinggevende.**

Op dit moment, maar ook naar de toekomst, investeert de KwadrantGroep fors in de kwaliteit van het plannen en roosteren, capaciteitsmanagement en strategische personeelsplanning. Voorbeelden hiervan zijn:

- het trainen van de teamplanners;
- het verder positioneren en ontwikkelen van planningscoördinatoren;
- het aanwerven van een adviseur capaciteitsmanagement;
- het uitvoeren van een project strategische personeelsplanning in een regio en het verder uitrollen hiervan.

Met behulp van capaciteitsmanagement en strategische personeelsplanning wordt geïnventariseerd welke kwantitatieve en kwalitatieve gevolgen interne en externe ontwikkelingen hebben op het aanbod en de vraag naar personeel. Tevens kan een inschatting gemaakt worden van de organisatorische maatregelen die genomen moeten worden om ervoor te zorgen dat de juiste mensen op het juiste moment beschikbaar zijn. Op basis van deze gegevens kunnen gerichte interventies worden ingezet ter voorkoming en reductie van discrepanties tussen vraag en aanbod in personeel, kwantitatief maar ook kwalitatief in termen van vakinhoudelijk en persoonlijke competenties.

De KwadrantGroep is gestart met het ontwikkelen van een visie op leiderschap met aansluitend een leiderschapsprogramma.

Een persoonlijk aanpak is de sleutel voor een succesvolle realisatie voor het behouden van de inzetbaarheid van werknemers. Het 'goede gesprek' met werknemers om tot maatwerk te komen is hierbij essentieel. De inzet van de KwadrantGroep is hierbij dat de middelen en voorzieningen ook echt terecht komen bij de werknemers die het nodig hebben.

Bij het hebben van het 'goede gesprek' kan gebruik worden gemaakt van bestaande instrumenten zoals 'Staat jouw team als een huis' en 'Sta jij als een huis'.

Bij 'Staat jouw team als een huis' geldt dat de werknemer de gelegenheid heeft in gezamenlijkheid het functioneren in het team te bespreken met als uiteindelijke doel de zorg- en dienstverlening te verbeteren. 'Sta jij als een huis' is meer gericht op persoonlijke ontwikkeling. Het kan dan ook worden gebruikt in de relatie werknemer versus zijn of haar leidinggevende. Dit instrument kan zowel door de leidinggevende als de werknemer worden ingezet.

3.3.1 Mobiliteitsbeleid

Het is nauw verbonden met thema's als duurzame inzetbaarheid, organisatieontwikkeling, strategisch beleid, leren en ontwikkelen en strategische personeelsplanning. Het is dan ook een bewuste keus het mobiliteitsbeleid op te nemen in het sociaal raamwerk. Immers, de doelstelling is om bewust te sturen en anticiperen op ontwikkelingen. Het in te zetten instrumentarium voor het mobiliteitsbeleid wordt onderstaand beschreven.

Iedere werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd die merkt dat hij/zij een extra inspanning moet gaan plegen om optimaal inzetbaar te blijven voor de interne en/of externe arbeidsmarkt, kan een beroep doen op ondersteuning van een mobiliteitsadviseur. Gezamenlijk wordt een plan gemaakt ten aanzien van opleidingen en/of initiatieven (coaching, werkervaringsplaatsen, etc.) die bijdragen aan zijn/haar inzetbaarheid om de eigen functie te kunnen blijven uitoefenen.

Dit zijn maatwerkoplossingen die alleen gevonden kunnen worden in het 'goede gesprek' tussen de werknemer en de werkgever.

3.3.2 Mobiliteitsbureau Werkpunt

Werkpunt ondersteunt werknemers die vragen en wensen hebben ten aanzien van hun loopbaan. Het kan bijvoorbeeld gaan om:

- werknemers die door fysieke of psychische omstandigheden geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt (dreigen te) worden;
- werknemers die (dreigen) overbelast (te) raken;
- werknemers die wensen hebben om zichzelf verder te ontwikkelen in hun functie of in een door hen beoogde functie op de interne of externe arbeidsmarkt;
- werknemers die zelf ervaren dat zij een andere wending aan hun loopbaan moeten gaan geven;
- werknemers die een loopbaan oriëntatie aanvragen om zichzelf inzetbaar te houden in de organisatie.

Zij kunnen een actieve begeleiding van Werkpunt krijgen indien zij dit wensen om passend werk binnen of buiten de organisatie te zoeken.

3.3.3 (Her)oriëntatie arbeidsmarkt

Naast passende opleidingen kunnen ook stages en/of werkervaringsplaatsen gezocht worden voor werknemers die zich (her)oriënteren binnen en buiten de organisatie om de vervolgstap in de loopbaan beter te kunnen maken. Tijdens deze trajecten wordt het reguliere salaris doorbetaald aan de werknemer. Werkgever en werknemer maken afspraken over de duur van de periode waarin de werknemer een stage en/of werkervaringsplaats volgt.

3.3.4 Onbetaald verlof

Aan werknemers wordt de mogelijkheid geboden om voor maximaal één jaar (gedeeltelijk) onbetaald verlof op te nemen met terugkeergarantie. Een aanvraag hiertoe vindt plaats in wederzijds overleg tussen werkgever en werknemer en zal getoetst worden aan de eisen van redelijkheid en billijkheid. Onbetaald verlof kan alleen indien de werknemer eerst zijn mogelijke vroegere aanspraken op verlof heeft opgenomen. Uitgezonderd de verlofuren die de werknemer expliciet heeft laten vastleggen voor het eerder met pensioen kunnen gaan. Bij onbetaald verlof geldt een terugkeergarantie naar de volledige arbeidsomvang binnen de KwadrantGroep. Indien mogelijk keert de werknemer terug naar de oorspronkelijke afdeling/regio. Een garantie op een terugkeer naar de eigen werkplek kan niet worden gegeven. Hiermee wil de KwadrantGroep zekerheid bieden met betrekking tot arbeidsomvang en salaris aan werknemers bij onbetaald verlof.

3.3.5 Duurzame inzetbaarheid werknemers (vijf jaar voor AOW-leeftijd)

De KwadrantGroep wil actief bijdragen aan het inzetbaar houden van haar werknemers op korte en lange termijn. Het lukt niet in alle gevallen om het werk en de werkomstandigheden aan te passen aan de wensen en mogelijkheden van werknemers. Toch willen we een maximale inspanning verrichten om dit te kunnen blijven realiseren.

In ieder geval willen we werknemers, met een contractomvang van 16 uur of meer en werkzaam in zorg- en facilitaire functies t/m FWG schaal 50, vijf jaar voorafgaand aan de voor werknemer geldende AOW-leeftijd, die zelf de nadrukkelijke wens hebben om gedeeltelijk eerder te stoppen met werken, aanbieden om de financiële mogelijkheden daartoe te laten onderzoeken. Werknemers in zorgfuncties vanaf FWG-schaal 55 kunnen ook in aanmerking komen voor deze regeling. Hierbij geldt dat de bedrijfsarts van de KwadrantGroep een positief advies geeft dat deelname aan deze regeling bij gaat dragen aan de duurzame inzetbaarheid van betreffende werknemer en dat het past binnen de gestelde financiële kaders van het mobiliteitsbevorderende budget.

Er zijn op dit moment diverse mogelijkheden die werknemers kunnen inzetten in de laatste jaren voor ingang van het pensioen/aow:

- minder werken en pensioen (deels) laten ingaan (VOP);
- volledig stoppen vóór de 'normale' pensioenleeftijd;
- doorwerken tot aan de reguliere pensioenleeftijd;
- lager salaris door andere functie of minder werken met vrijwillige voortzetting pensioenopbouw of VOP.

Eerder gedeeltelijk stoppen met werken heeft een nadelig effect op het huidige inkomen en op de pensioenuitkering. Maar werknemers die vijf jaar voor de voor hen geldende AOW-leeftijd zelf overwegen om eerder gedeeltelijk met pensioen te gaan of anderszins (gedeeltelijk) te stoppen met werken omdat zij het werk te zwaar ervaren om tot hun AOW-gerechtigde leeftijd voor de volledige duur van hun arbeidsomvang te werken, wil de KwadrantGroep, in ieder geval zo lang de sector VVT nog geen andere regeling kent in de cao, een aanvulling op het inkomen toekennen. De regeling luidt als volgt:

- 70 % werken – 85 % dienstverband – 85 % pensioen opbouwen –
- 80 % werken – 90 % dienstverband – 90 % pensioen opbouwen –

De werknemer kan ervoor kiezen om op vrijwillige basis 100 % pensioen op te bouwen. De kosten hiervan komen voor 50 % voor rekening van de werknemer en voor de andere 50 % voor rekening van de werkgever.

De keuze om pensioen op te willen bouwen tot 100 % salaris of om pensioen voor overbrugging te vervroegen ligt bij de werknemer.

Gebruik maken van deze regeling houdt in dat de werknemer een vrijstelling krijgt van een deel van het aantal overeengekomen uren conform de huidige arbeidsovereenkomst.

De vrijstelling houdt in dat de werknemer zijn reguliere salaris naar rato krijgt uitbetaald en dat ook de werknemersverzekeringen, waaronder pensioen en overige reguliere inhoudingen op het salaris, blijven plaatsvinden. Er wordt dus nog steeds pensioen betaald en opgebouwd over de uren waarvoor vrijstelling wordt verleend. De werknemer en werkgever kunnen samen vaststellen wat de optimale ondergrens voor de werkbelasting en de functie van deze werknemer is, dit met een ondergrens van 70 % van de contractomvang. Door het terugbrengen van de arbeidsduur worden alle arbeidsvoorwaarden 'in tijd' in de cao eveneens teruggebracht naar het gekozen niveau, waarbij de bovenwettelijke vakantie-uren komen te vervallen.

De uren die op deze manier binnen de organisatie vrijkomen, kunnen indien de omstandigheden binnen de KwadrantGroep dit toelaten worden herbezet.

Het budget en de procedure voor deze regeling wordt ieder jaar in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

3.3.6 Afspraken op grond van sociaal raamwerk bij wijzigingen cao VVT

In de cao VVT 2019-2021 wordt een regeling ontwikkeld over duurzame inzetbaarheid: minder werken en geleidelijk stoppen onder de noemer Balansbudget en Landingsbaan. De regelingen worden nader uitgewerkt. Er is afgesproken dat medio 2021 deze regelingen zijn uitgewerkt.

Voor zover deze regelingen gelijkenis vertonen of conflicteren met de regelingen uit het sociaal raamwerk, prevaleren de regelingen uit de cao VVT. Dat betekent dat een aantal voorzieningen uit dit sociaal raamwerk kan komen te vervallen, omdat zij in de cao VVT wordt opgenomen. Dit is in ieder geval de regeling Duurzame inzetbaarheid werknemers (vijf jaar voor AOW-leeftijd).

In het geval binnen de kaders van het sociaal raamwerk afspraken met een medewerker zijn gemaakt voordat de genoemde regelingen in werking treden, eerbiedigt de KwadrantGroep de gemaakte afspraken voor zolang zij duren.

Indien de medewerker die reeds afspraken met werkgever heeft gemaakt ten aanzien van deze regeling alsnog gebruik wil maken van de regeling uit de cao VVT, dan zal de werkgever hiermee instemmen. Dit kan niet met terugwerkende kracht. Omdat het hier gaat om een afwijking van het standaardkarakter van de cao VVT, stemmen de vakbonden hier expliciet mee in.

3.3.7 Budget mobiliteitsbevordering

Het budget van de mobiliteitsbevorderende activiteiten inclusief de voorzieningen van de Providerboog bedraagt maximaal 0,5 % van de loonsom en is een aanvulling op het reguliere opleidingsbudget van de KwadrantGroep.

Als er in de cao nieuwe voorzieningen worden opgenomen die van toepassing zijn op de mobiliteitsbevorderende maatregelen, dan worden deze meegenomen in het genoemde budget.

4. Het plaatsingsproces binnen het te reorganiseren organisatieonderdeel

Inleiding

Het sociaal raamwerk beschrijft de wijze waarop de KwadrantGroep uitvoering geeft aan het goed werkgeverschap en herplaatsingsverplichtingen in het geval van een reorganisatie.

Reorganisaties zullen binnen de KwadrantGroep worden doorlopen door middel van een gelaagd systeem. Dit gelaagde systeem bestaat uit de volgende drie stadia om te komen van werk naar werk:

1. het plaatsingsproces (binnen de te reorganiseren bedrijfsvestiging);
2. herplaatsing binnen de KwadrantGroep (fase 2);
3. herplaatsing binnen of buiten de KwadrantGroep (fase 3).

Voordat er sprake is van toekenning van fase 2 of 3, dient eerst het plaatsingsproces binnen de te reorganiseren bedrijfsvestiging te worden doorlopen. Als directe plaatsing binnen het te reorganiseren onderdeel niet mogelijk is, wordt de medewerker aangemerkt als herplaatsingskandidaat (fase 2) of boventallig (fase 3).

Onderdeel van de adviesaanvraag aan de OR is of fase 2 of 3 van toepassing is (als werknemers niet direct geplaatst kunnen worden binnen de te reorganiseren bedrijfsvestiging).

Plaatsingsproces binnen het te reorganiseren organisatieonderdeel

Deze paragraaf beschrijft het plaatsingsproces binnen het te reorganiseren organisatieonderdeel.

Formatieplaatsenplan

Bij een reorganisatie die adviesplichtig is, stelt de KwadrantGroep een formatieplaatsenplan op van het te reorganiseren organisatieonderdeel. Naast de omvang (fte) per functie bevat dit plan een profiel van de aan de functies verbonden functie-inhoud en functie-eisen. Daarnaast stelt de KwadrantGroep voor het te reorganiseren organisatieonderdeel een functie overgangsmatrix (FOM) op. In deze FOM wordt een overzicht gegeven van de functies die binnen het te reorganisatieonderdeel voorkomen voor reorganisatie inclusief huidige bezetting (ist-situatie), een overzicht van de functies die voorkomen na de reorganisatie inclusief de formatie (soll-situatie) en het migratiescenario (ongewijzigde, gewijzigde, nieuwe functie of vervallen functie).

Plaatsing op ongewijzigde, uitwisselbare, gewijzigde of nieuwe functie

Als er sprake is van een ongewijzigde functie, dan is het uitgangspunt dat de medewerker de functie onder voorbehoud van voldoende formatie volgt. Is er onvoldoende formatie dan wordt de medewerker geplaatst die met inachtneming van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel als eerste daarvoor in aanmerking komt.

Als er sprake is van een uitwisselbare functie, dan geldt hetzelfde als bij de ongewijzigde functie, omdat naar inhoud geen (doorslaggevend) onderscheid is tussen beide functies.

Als er sprake is van een gewijzigde functie, dan is het uitgangspunt dat de medewerker voor wie de functie passend is hierop wordt geplaatst. Bij meerdere medewerkers voor wie de functie passend is, vindt plaatsing plaats met inachtneming van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel. Voor de gewijzigde functie wordt in eerste instantie beoordeeld of de functie passend is voor de werknemers voor wie de functie wijzigt.

Door middel van een zorgvuldige en transparante plaatsingsprocedure worden de plaatsingsmogelijkheden van de betrokken werknemers individueel vastgesteld op basis van:

- vakkennis en/of ervaring;
- potentieel;
- mogelijkheid tot om-, her- en bijscholing.

De beoordeling of de gewijzigde functie passend is voor de werknemer vindt plaats over het gewijzigde deel van de functie. Daarvoor worden de wijzigingen ten opzichte van de oude functie in kaart gebracht. De potentiële beoordeling vindt plaats op de hierboven genoemde aspecten. Werknemers ontvangen een zorgvuldige onderbouwing waarom de gewijzigde functie wel of niet als passend wordt aangemerkt. Hierover gaan de KwadrantGroep en werknemer in gesprek. Indien na dit gesprek verschil van inzicht bestaat of de functie passend is, dan zal een assessment worden afgenomen bij een onafhankelijk bureau.

Werknemers voor wie de gewijzigde functie niet passend is, worden niet geplaatst en daarmee herplaatsingskandidaat of boventallig. Wanneer bij een gewijzigde functie ook de formatie afneemt, is er sprake van een vervallen functie conform de procedure bij vervallen.

In de situatie dat er bij een functie die na reorganisatie voorkomt sprake is van zowel het migratiescenario ongewijzigd/uitwisselbaar als gewijzigd, wordt eerst de medewerker geplaatst voor wie de functie als ongewijzigd/uitwisselbaar kan worden aangemerkt.

Nieuwe functies worden aangeboden aan de nog niet-geplaatste medewerkers van het te reorganiseren organisatieonderdeel die aan de functie-eisen van de nieuwe functie voldoen. Bij meerdere kandidaten volgt een persoonlijk gesprek met de kandidaten over wat zij zelf willen. Daarbij kunnen kandidaten vrijwillig opteren voor andere functies binnen of buiten de organisatie. Indien op enig moment blijkt dat er meer kandidaten zijn die voor deze nieuwe functie opteren, dan geschiedt plaatsing op basis van omgekeerd afspiegelen.

Vervallen functies

Vervallen functies zijn functies die binnen de bedrijfsvestiging worden opgeheven. Nieuwe functies worden aangeboden aan de medewerkers waarvan de functie is komen te vervallen en die aan de functie-eisen van de nieuwe functie voldoen. Indien de formatie bij een ongewijzigde of gewijzigde functie toeneemt, dan worden ook deze functies aangeboden aan die medewerkers waarvan de functie komt te vervallen en die aan de functie-eisen van de (on)gewijzigde functie voldoen. Plaatsing geschiedt conform het omgekeerde afspiegelbeginsel.

Plaatsingsaanbod

De KwadrantGroep doet de medewerker een plaatsingsaanbod om geplaatst te worden op een ongewijzigde/uitwisselbare, gewijzigde of nieuwe functie. De medewerker heeft één week de tijd om dit aanbod te aanvaarden. Indien de KwadrantGroep en medewerker geen overeenstemming bereiken over plaatsing binnen het te reorganiseren organisatieonderdeel, dan vragen de KwadrantGroep en/of medewerker met motivatie advies aan de adviescommissie sociale begeleiding. Advies vragen kan bijvoorbeeld indien medewerker vindt dat functie (niet) passend is voor hem en de KwadrantGroep niet. Het advies van de adviescommissie sociale begeleiding kan tot gevolg hebben dat de KwadrantGroep geen of een ander plaatsingsaanbod (meer) zal doen voor deze functie.

Als plaatsing in het te reorganiseren organisatieonderdeel niet gerealiseerd kan worden, zal de KwadrantGroep een formeel besluit nemen: De medewerker zal afhankelijk van de fase die van toepassing wordt verklaard worden aangemerkt als herplaatsingskandidaat (fase 2) of boventallig (fase 3) en aangemeld worden bij het mobiliteitscentrum van de KwadrantGroep, Werkpunt. De medewerker ontvangt hiervan schriftelijk bericht onder vermelding van de datum van ingang waarop hij wordt aangemerkt als herplaatsingskandidaat of boventallig en of fase 2 of 3 van het sociaal raamwerk van toepassing is.

5. Tweede fase: Herplaatsing

5.1 Waarom?

Werknemers die niet geplaatst kunnen worden in het te reorganiseren organisatieonderdeel, worden schriftelijk aangemerkt als herplaatsingskandidaat. Werknemers zullen zoveel als mogelijk in deze fase herplaatst worden binnen de KwadrantGroep.

Gedurende een periode van zes maanden nadat de werknemer herplaatsingskandidaat is geworden, zetten de KwadrantGroep en de werknemer zich maximaal in voor herplaatsing. Indien herplaatsing binnen deze termijn van zes maanden niet is gelukt, dan wordt fase 3 op de werknemer van toepassing. De werknemer is dan boventallig.

5.2 Wat gaan we doen?

De werknemer wordt aangemeld bij Werkpunt. Op zo kort mogelijke termijn vindt er een intakegesprek plaats. Er wordt gestreefd naar benoeming op basis van voorkeuren. Daarvoor vindt een belangstellingsregistratie plaats.

Indien er meerdere passende functies beschikbaar zijn, zal de werknemer op basis van de volgende volgorde worden geplaatst:

1. eigen functie;
2. passende functie.

De volgende uitgangspunten worden hierbij in acht genomen:

- a. Bij twee of meer kandidaten volgt een persoonlijk gesprek met de kandidaten over wat zij zelf willen. Daarbij kunnen kandidaten vrijwillig opteren voor andere functies binnen of buiten de organisatie. Indien op enig moment blijkt dat er meer kandidaten zijn die voor dezelfde functie opteren, dan geschiedt plaatsing op basis van anciënniteit. Met betrekking tot de andere kandidaat/kandidaten houdt KwadrantGroep een verplichting om ook hen te herplaatsen op een andere functie.
- b. Nadat een functieaanbod is gedaan, krijgt de werknemer maximaal één week bedenktijd om zich over het aanbod te beraden.
- c. Wanneer een functieaanbod wordt aanvaard, dan zal dit twee weken voor de inwerkingtreding van het functieaanbod schriftelijk worden bevestigd onder vermelding van de nieuwe functie en de overige arbeidsvoorwaardelijke consequenties. Bij een functie met een lager salaris behoudt werknemer het recht op het salaris dat hij nu heeft inclusief loonontwikkeling en uitlooptmogelijkheden behorende bij het FWG-functieniveau van de oude functie.
- d. Indien de werknemer het functieaanbod van de KwadrantGroep afwijst en partijen binnen twee weken na de afwijzing geen overeenstemming hebben bereikt over het door de KwadrantGroep of werknemer voorgestelde functieaanbod, dan vraagt de KwadrantGroep en/of werknemer advies aan de adviescommissie sociale begeleiding.

- e. Als de werknemer of de werkgever het advies van de adviescommissie sociale begeleiding niet accepteert, dan doet de werknemer of werkgever hiervan schriftelijk mededeling aan de adviescommissie sociale begeleiding en aan de andere partij. Zowel de KwadrantGroep als de werknemer doet schriftelijk mededeling aan de adviescommissie sociale begeleiding indien zij het advies niet overnemen.
- f. Een aanbod van een passende of eigen functie mag niet worden geweigerd. Wordt het functieaanbod voor een passende of eigen functie niet geaccepteerd door de werknemer ondanks een positief advies van de adviescommissie sociale begeleiding, dan kan de KwadrantGroep een ontslagprocedure in werking stellen. De KwadrantGroep zal de werknemer vooraf schriftelijk informeren over de consequenties van het weigeren van de functie. Zowel de KwadrantGroep als de werknemer doet schriftelijk mededeling aan de adviescommissie sociale begeleiding indien zij het advies niet overnemen.
- g. De werknemer heeft daarna alsnog de mogelijkheid de functie te accepteren (binnen de door de KwadrantGroep gestelde termijn).
- h. Indien binnen een termijn van zes maanden in alle redelijkheid en billijkheid blijkt dat een werknemer, buiten zijn schuld, niet kan voldoen aan de functie-eisen van de passende functie, dan volgt opnieuw een heroriëntatie op passend werk binnen of buiten de organisatie. Vorenstaande is eveneens van toepassing indien de werknemer binnen een termijn van zes maanden beargumenteerd (in alle redelijkheid en billijkheid) aangeeft dat de nieuwe functie niet bevalt en de KwadrantGroep het hiermee eens is.
- i. In geval van plaatsing in een passende functie met een lager FWG-niveau behoudt de werknemer het recht op het salaris dat hij nu heeft inclusief loonontwikkeling en uitlooptmogelijkheden behorende bij het FWG-functieniveau (inclusief loonontwikkeling) dat hij voor plaatsing bekleedde. Wanneer bij een dergelijke plaatsing urenuitbreiding plaatsvindt, is op de urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de functie waarin de werknemer is geplaatst. De KwadrantGroep en werknemer zullen zich inspannen om tot plaatsing te komen op een functie met het oorspronkelijke functieniveau. Indien werknemer zelf aangeeft geen ambitie (meer) te hebben om terug te keren naar zijn oude FWG-functieniveau, dan vervalt de salarisgarantie en wordt werknemer ingedeeld op het functieniveau behorend bij de functie waarop hij geplaatst is.
- j. Als een vacature niet als dezelfde of passend kan worden beschouwd, dan kan de werknemer hierop solliciteren. Bij geschiktheid heeft een herplaatsingskandidaat voorrang op andere kandidaten. De plaatsingsvolgorde is als volgt:
 1. Re-integratiekandidaten;
 2. Boventalligen (fase 3);
 3. Herplaatsingskandidaten (fase 2).

5.3 Hoe we dit mogelijk maken

In fase 2 zijn voorzieningen van toepassing die ingezet kunnen worden bij de interne herplaatsing. In afwachting van de definitieve herplaatsing in dezelfde passende of geschikte functie kan de werknemer geplaatst worden op een tijdelijke functie.

a. Tijdelijke interne plaatsing

De KwadrantGroep kan de werknemer met het oog op een vacature dan wel met het oog op een kennismaking met een nieuwe situatie (afdeling, functie) tijdelijk intern plaatsen. Ook de werknemer kan hiertoe het initiatief nemen. Een dergelijke plaatsing vindt plaats met wederzijdse instemming en zal maximaal drie maanden duren. Gedurende de interne plaatsing blijft de arbeidsovereenkomst en de arbeidsvoorwaarden met de werknemer volledig van kracht. Indien de tijdelijke interne (proef)plaatsing leidt tot meerkosten voor werknemer, zoals bijvoorbeeld hogere reiskosten, dan worden deze vergoed aan werknemer.

b. Sollicitatietraining

Een werknemer van wie de functie dreigt of komt te vervallen, heeft de mogelijkheid tot het volgen van een sollicitatietraining indien dit de mogelijkheden tot succesvol solliciteren naar eigen oordeel vergroot. De kosten hiervan zijn voor rekening van de KwadrantGroep.

c. Sollicitatie

Een werknemer van wie de functie dreigt of komt te vervallen en die intern solliciteert wordt in tijd gefaciliteerd. Eventuele reiskosten van de werknemer worden vergoed.

d. Scholing

Een werknemer van wie de functie dreigt of komt te vervallen, heeft de mogelijkheid tot het volgen van scholing ter verruiming van de mogelijkheden voor mobiliteit (intern dan wel extern). In overleg tussen de KwadrantGroep en werknemer (eventueel op advies van de opleidingsadviseur) wordt passende scholing vastgelegd. Het betreft scholing waarvan de KwadrantGroep en werknemer de overtuiging hebben dat deze bijdraagt aan het vergroten van de mogelijkheden tot herplaatsing van de werknemer, intern of extern. De werknemer zegt toe dat hij zich na de scholing gaat inzetten om een nieuwe functie te aanvaarden. De kosten zijn voor rekening van de KwadrantGroep. Per scholing worden opleidingsafspraken gemaakt, waarin de inspanningsverplichting van de KwadrantGroep en werknemer worden vastgelegd. Tevens wordt vastgelegd dat de werknemer verplicht is tot het terugbetalen van (een gedeelte van) de gemaakte studiekosten indien de werknemer zich verwijtbaar niet houdt aan de gemaakte afspraken.

e. Individueel mobiliteitsplan

De KwadrantGroep en werknemer kunnen in overleg onderling afspraken maken die leiden tot een nieuw en reëel toekomstperspectief binnen of buiten de organisatie. Indien de KwadrantGroep en de werknemer niet tot overeenstemming komen over deze onderlinge afspraken, kunnen zij zich wenden tot de adviescommissie sociale begeleiding. In het plan wordt in ieder geval vastgelegd welke activiteiten door werknemer en de KwadrantGroep worden ontplooid om de werknemer geplaatst te krijgen in een voor hem passende functie, tussentijdse evaluaties en bijstellingsmomenten en de maximale periode waarbinnen de activiteiten zullen plaatsvinden.

Indien de KwadrantGroep of de werknemer niet meewerkt aan het opstellen van het mobiliteitsplan of het nakomen van de afspraken uit het mobiliteitsplan, dan kan men zich wenden tot de adviescommissie sociale begeleiding. Indien de werknemer verwijtbaar de afspraken uit het mobiliteitsplan niet nakomt, kan de KwadrantGroep overgaan tot ontslag.

Werknemer en de KwadrantGroep kunnen hierbij de adviescommissie sociale begeleiding om advies vragen.

f. Individuele voorstellen

De KwadrantGroep en werknemer kunnen andere voorstellen die leiden tot verbetering van het toekomstperspectief van werknemer of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief aan elkaar voorleggen. De KwadrantGroep beoordeelt deze voorstellen in de geest van dit sociaal raamwerk.

g. Loopbaanoriëntatie

Een werknemer van wie de functie dreigt of komt te vervallen, heeft de mogelijkheid tot het doen van een trajectloopbaanoriëntatie. Vooraf wordt het programma van het loopbaanadviesbureau goedgekeurd door de KwadrantGroep.

6. Derde fase: Boventalligheid

6.1 Waarom?

Medewerkers die zijn aangemerkt als herplaatsingskandidaat (fase 2) en waarbij het niet gelukt is deze na een termijn van zes maanden te herplaatsten binnen de KwadrantGroep, worden boventallig verklaard. Medewerkers die niet geplaatst zijn binnen de te reorganiseren bedrijfsvestiging en waarop direct fase 3 van toepassing is verklaard omdat interne herplaatsing binnen zes maanden niet waarschijnlijk is, zijn eveneens boventallig.

Voor werknemers die boventallig zijn verklaard en met werknemers met wie daarover afspraken zijn gemaakt, biedt de KwadrantGroep, in aanvulling op de hiervoor in 5.3 genoemde voorzieningen, extra mogelijkheden om een passende oplossing te vinden.

6.2 Wat gaan we doen?

Voor werknemers die vallen onder fase 3 en boventallig zijn geldt geen vaste herplaatsingstermijn. Uitgangspunt is dat werknemers binnen of buiten de KwadrantGroep geplaatst worden. Voor werknemers die vallen onder fase 3 en boventallig zijn, geldt dezelfde plaatsingsprocedure en voorwaarden zoals beschreven onder 5.2 en 5.3. Ook in fase 3 kan de KwadrantGroep een tijdelijke interne functie aanbieden in afwachting van een definitieve plaatsing. Een tijdelijke functie kan niet worden geweigerd, omdat deze ter overbrugging is in afwachting van een structurele herplaatsing binnen of buiten de organisatie.

De werknemers in fase 3 zijn boventallig en hebben in geval van de eigen, een passende of een geschikte functie voorrang op herplaatsingskandidaten zoals bedoeld in fase 2.

De KwadrantGroep en de werknemer spannen zich maximaal in om de werknemer een positie binnen of buiten de KwadrantGroep te laten vinden. Er is geen sprake van gedwongen ontslag.

6.3. Hoe we dit mogelijk maken

De volgende voorzieningen zijn standaard van toepassing in deze fase:

a. Detachering

De KwadrantGroep kan, op verzoek van en met instemming van de werknemer, de werknemer maximaal één jaar detacheren bij een andere organisatie. In overleg met de KwadrantGroep kan de detacheringperiode worden verlengd. De detachering wordt vastgelegd in een detacheringsovereenkomst. De bestaande arbeidsovereenkomst blijft ongewijzigd van kracht. De kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de KwadrantGroep.

b. Terugkeergarantie

Indien een werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft aanvaard, treffen partijen een beëindigingsovereenkomst. Gedurende de proeftijd kan de werknemer verzoeken om een terugkeergarantie.

Bij terugkeer van de werknemer (in dezelfde functie/arbeidsvoorwaarden) ten gevolge van beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd bij de nieuwe organisatie zullen de aan de werknemer toegekende voorzieningen worden beëindigd en eventueel ontvangen vergoedingen worden terugbetaald. Dit geldt niet voor de door de werknemer gedeclareerde onkosten die direct gekoppeld zijn aan het in dienst treden of het in dienst zijn bij de nieuwe werkgever.

c. Outplacement

De KwadrantGroep kan in overleg met de werknemer een outplacementfaciliteit aanbieden indien naar haar oordeel hiervoor goede gronden aanwezig zijn. De kosten die hieruit voortvloeien, komen voor rekening van de KwadrantGroep. De kosten die de werknemer moet maken ten behoeve van het outplacement, worden door de KwadrantGroep vergoed. De werknemer die deelneemt aan een outplacementtraject zal in voldoende mate worden vrijgesteld van werkzaamheden.

De werknemer en KwadrantGroep treden met in elkaar in overleg over de datum van beëindiging van het dienstverband. Deze beëindigingsdatum is mede afhankelijk van de ingeschatte arbeidsmarktpositie van de werknemer en bevat minimaal de wettelijke opzegtermijn en maximaal negen maanden. De afspraken die worden overeengekomen, worden van tevoren vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst.

d. Aanvaarding van een functie met een lager salaris bij een andere werkgever

Indien de werknemer buiten de organisatie een functie, bij gelijkblijvend arbeidspercentage, met een lager bruto maandsalaris dan de huidige functie aanvaardt, heeft werknemer recht op een aanvulling.

Deze wordt als volgt berekend:

- de eerste 3 maanden: tot 100 % aanvulling
- de volgende 3 maanden: tot 90 % aanvulling
- de volgende 6 maanden: tot 80 % aanvulling
- de daaropvolgende 12 maanden: tot 70 % aanvulling
- Na twee jaar vervalt de aanvullingsregeling.

De aanvulling is een aanvulling op het totale bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en andere structurele looncomponenten, zoals eindejaarsuitkering en onregelmatigheidstoeslag, op het moment van uitdiensttreding, vergeleken met het nieuwe bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en andere structurele looncomponenten (gelijkblijvend percentage arbeidsomvang).

De duur van de aanvulling (maximaal 24 maanden) wordt in alle gevallen gemaximeerd tot het aantal maanden dat de werknemer bij de KwadrantGroep in dienst is geweest. Op verzoek van de werknemer kan de aanvulling ook in een bedrag ineens worden uitbetaald.

De aanvulling wordt maandelijks vastgesteld aan de hand van maandelijks door de werknemer overhandigde loonstroken van de nieuwe werkgever. Bij een hoger salaris bij de nieuwe werkgever wordt derhalve de hoogte van aanvulling verlaagd. Bij een vrijwillige verlaging van het aanstellingspercentage bij de nieuwe werkgever vervalt de aanvulling naar rato.

e. Jubilea

Indien de werknemer van wie de functie dreigt of komt te vervallen en die vrijwillig ontslag neemt, binnen twaalf maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van zijn jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering krachtens de cao VVT, dan wordt deze uitkering bij ontslag aan de werknemer uitbetaald.

f. Opzegtermijn

Indien de werknemer van wie de functie dreigt of komt te vervallen of is komen te vervallen daarom verzoekt, zal bij uitdiensttreding zo veel mogelijk worden afgezien van de geldende opzegtermijn. De KwadrantGroep en werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

7. Adviescommissie sociale begeleiding

Inleiding

Met het oog op een zorgvuldige en billijke toepassing en uitvoering van het sociaal raamwerk wordt een adviescommissie sociale begeleiding benoemd. Deze commissie adviseert de KwadrantGroep schriftelijk over de toepassing van de in het sociaal raamwerk opgenomen bepalingen. Zowel werknemer als KwadrantGroep kan de commissie vragen een advies uit te brengen.

De kosten van deze commissie die in het kader van een goede uitoefening van haar werkzaamheden noodzakelijk zijn, worden vergoed door de KwadrantGroep.

Taak en samenstelling

De commissie geeft uitsluitend op verzoek van werknemer of de KwadrantGroep schriftelijk zwaarwegend advies aan de KwadrantGroep over de toepassing van de in het sociaal raamwerk opgenomen bepalingen.

Alle leden van deze commissie zijn extern en verrichten geen andere werkzaamheden voor de organisatie. De leden worden als volgt benoemd:

- één lid op voorstel van de KwadrantGroep;
- één lid op voorstel van de werknemers organisaties na overleg met de ondernemingsraad;
- één lid door de andere leden te kiezen als onafhankelijke voorzitter.

De KwadrantGroep draagt zorg voor de noodzakelijke secretariaatsondersteuning.

Reglement en bevoegdheden

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 KwadrantGroep, de betrokken vakbonden en aan de ondernemingsraad.

De commissie heeft het recht:

- tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de leidinggevende(n);
- tot het horen van deskundigen.

De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de KwadrantGroep voor zover deze daarmee heeft ingestemd.

Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

Verplichte adviesaanvraag KwadrantGroep

De KwadrantGroep is verplicht de commissie om advies te vragen wanneer zij voornemens is om in het kader van het sociaal raamwerk:

- een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer vanwege krimp of vervallen van functie en/of werkzaamheden;

- een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging en/of herplaatsing bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer;
- een beroep op de hardheidsclausule door een werknemer niet te honoreren;
- de werknemer te verplichten tot om- of bijscholing in verband met de functiewijziging, indien daarover geen overeenstemming bestaat;
- een functie niet passend te verklaren, terwijl werknemer deze wel passend vindt;
- een functie passend te verklaren voor een werknemer, terwijl werknemer deze niet passend vindt.

Belangenbehartiging werknemer

Onverminderd de bevoegdheden van de werknemer om persoonlijk zijn belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit sociaal raamwerk bij de commissie te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich door een derde te laten bijstaan. Eventuele kosten hiervan komen voor rekening van de werknemer.

Termijn advies

De commissie brengt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee weken na inschakeling, schriftelijk een zwaarwegend advies uit aan de KwadrantGroep over de voorgelegde kwestie. Deze termijn kan met redenen omkleed met twee weken worden verlengd.

Besluitvorming KwadrantGroep

De KwadrantGroep beslist binnen vier weken na ontvangst van het advies van de adviescommissie sociale begeleiding.

Afwijken advies

Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien de KwadrantGroep 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 KwadrantGroep.

Verslag

De commissie brengt over de werkzaamheden periodiek verslag uit aan de KwadrantGroep en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad/betrokken vakbonden.

Instellen en ontbinden adviescommissie sociale begeleiding

De adviescommissie sociale begeleiding zal worden ingesteld na ontvangst van het eerste bezwaar en zal in gezamenlijk overleg ontbonden worden zodra de lopende zaken van dit sociaal raamwerk of de verlenging(en) hiervan afgehandeld zijn.