



Sociaal Kader

Noorderbreedte B.V.

September 2019

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
2.	Drie Fasen van organisatiewijziging.....	5
3.	Doel en werkingssfeer.....	5
4.	Geldigheidsduur en begrippen	6
4.1.	Geldigheidsduur	6
4.2.	Begrippen.....	6
5.	Uitgangspunten.....	6
6.	Hardheidsclausule.....	7
7.	Sociaal Kader.....	7
7.1.	De 3 Fasen	7
7.1.1.	Fase 0 Staande organisatie (en uitvoering regulier personeelsbeleid).....	7
7.1.2.	Fase 1 Organisatiewijziging zonder enige dreiging.....	13
7.1.3.	Fase 2 Organisatie wijziging met dreiging.....	13
8.	Informatie / plan voor organisatiewijziging Fase 1 en Fase 2.....	14
9.	Nieuwe organisatiestructuur en formatieplaatsenplan Fase 1	14
9.1.	Belangstellingsregistratie Fase 1.....	14
9.2.	Uitgangspunten en spelregels voor plaatsing Fase 1.....	15
9.3.	Voorzieningen Fase 1	16
10.	Nieuwe organisatiestructuur en formatieplaatsenplan Fase 2	17
10.1.	Belangstellingsregistratie Fase 2.....	17
10.2.	Boventalligheid Fase 2	18
10.3.	Uitgangspunten en spelregels voor plaatsing Fase 2.....	18
10.4.	Voorzieningen Fase 2	20
11.	Adviescommissie sociale begeleiding	21

Bijlage 1: Begripsbepalingen

Bijlage 2: Voorzieningen

1. Inleiding

Persoonlijk leiderschap, eigenaarschap, persoonlijke kwaliteiten en talenten van medewerkers staan centraal bij Noorderbreedte. Wij gaan uit van wat wel kan, van mogelijkheden en kansen. En, “wie het weet mag het zeggen”. We richten ons op het gebied waar iemand wél invloed op heeft. Dat geeft energie en veerkracht. Dit vormt de basis van het strategisch HR-beleid voor de komende jaren dat is gericht om met elkaar de slag te maken om de hartenwens(en) van de bewoners leidend te laten zijn. Noorderbreedte gaat ervoor om iedere dag een waardevolle dag te laten zijn voor cliënten/bewoners, medewerkers en vrijwilligers en stimuleert en motiveert medewerkers hun eigen verantwoordelijkheid te nemen en te krijgen. Dat komt terug in de wijze waarop we (persoonlijk) leiderschap willen invullen. Bij dit persoonlijk leiderschap horen twee belangrijke pijlers, namelijk: “Het goede gesprek voeren” en “Afspraken realiseren”. Dit vraagt zowel van werkgever als medewerker een betrokken, positieve houding die op samenwerking gericht is. Hierbij hoort nadrukkelijk ook het krijgen en bieden van regelruimte en het scheppen van heldere kaders om tot de juiste afspraken te komen.

Binnen een sterk veranderend zorglandschap en een krappe arbeidsmarkt kiest Noorderbreedte met dit Sociaal Kader opnieuw positie. De uitdaging voor de toekomst is om op eigen kracht duurzaam te ontwikkelen naar een cliëntgerichte, wendbare, regelarme, meer samensturende organisatie gespecialiseerd in complexe verpleeghuiszorg waarbij het geld maximaal naar de zorg gaat. Dit betekent een verandering in processen, in kennis en kunde en inrichting. Parallel aan deze verandering zal de financiële positie van Noorderbreedte versterkt moeten worden om op eigen benen te kunnen (be)staan. De omstandigheden waarmee Noorderbreedte van doen heeft, zijn beslist uitdagend en blijven dat de komende tijd. In die zin kunnen we spreken over een meerjarige transitie waarbij we in een constante ontwikkeling zijn van goed naar beter.

Om dit te kunnen realiseren hebben we medewerkers nodig die eigenaarschap en verantwoordelijkheid nemen en krijgen om uitvoering te geven aan:

- Het eigen professioneel handelen met betrekking tot de specifieke taken en afspraken die overeengekomen zijn (de functie-inhoud);
- Het voor nu en in de toekomst bevoegd en bekwaam blijven voor de overeengekomen taak, functie en rol (een leven lang leren);
- Het voor nu en in de toekomst duurzaam inzetbaar en arbeidsmarkt fit blijven binnen, maar ook buiten, Noorderbreedte en daarmee ook het eigenaarschap hebben en nemen om daaraan invulling te geven (de organisatie faciliteert).

Het Sociaal Kader dat voorligt beschrijft op welke wijze Noorderbreedte praktisch uitvoering wil geven aan het strategisch HR-beleid in een organisatie die continu in verandering is. We zullen mee moeten en willen bewegen in maatschappelijke, politieke en wettelijke ontwikkelingen. De traditionele bakens van één werkgever, een vaste baan, opleiden en pensioen zijn al verplaatst en we zullen nieuwe verbindingen met elkaar moeten aangaan die inzetten op werkgelegenheid en inzet in verschillende levensfasen van de individuele medewerker. Dit vraagt om een heroriëntatie van de regelruimte en verantwoordelijkheid van de medewerker en stimulerende ondersteunende faciliteiten van Noorderbreedte om een gezamenlijke richting te bepalen en om de bakens te verplaatsen naar de dynamische wereld waarin we nu leven.

De autonomie van Noorderbreedte om aan zaken een eigen invulling te geven krijgt vorm binnen de wet- en regelgeving. We kunnen wel scherpere keuzes maken en in dialoog (het goede gesprek voeren met elkaar) met werknemers- en werkgeversorganisaties, maar ook de ondernemingsraad, cliëntenraad en VVAR, bepalen welke bakens we kunnen opschuiven. Dat beschrijven we in dit Sociaal Kader. Noorderbreedte kiest hierbij nadrukkelijk voor het continueren van de werkgelegenheid van medewerkers, in beginsel binnen Noorderbreedte in de zorg, maar ook op de externe arbeidsmarkt. In eerste instantie binnen Noorderbreedte in zorgfuncties, om de tekorten in de zorg voor onze cliënten tegen te gaan. In tweede instantie willen we mensen behouden voor de branche in Friesland, om ook voor de cliënten van andere organisaties de tekorten minimaal te houden. Hierbij is het uitgangspunt medewerkers naar de zorg te krijgen en ze voor de zorg te behouden.

Noorderbreedte steekt met haar strategisch HR-beleid daarbij in op 'mobiliteit bevorderende activiteiten', zoals bevoegd en bekwaam blijven nu en in de toekomst, persoonlijke ontwikkeling en vitaliteit. Het beleid is gericht op 'duurzame inzetbaarheid'. Noorderbreedte stimuleert, motiveert en faciliteert de medewerker om verantwoordelijk te zijn voor de invulling daar van. Dit vraagt van medewerkers en Noorderbreedte om tijdig te anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. Oftewel, strategische personeelsplanning, een toekomstbestendig functiehuis en aandacht voor persoonlijke ontwikkeling zijn essentiële zaken om in de dynamiek koers te houden.

Noorderbreedte wil zoveel als mogelijk voorkomen dat medewerkers, bij welke organisatie wijziging dan ook, buiten de boot vallen omdat er niets of onvoldoende is gedaan aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Wij willen al vroegtijdig bij veranderingen die mogelijk directe gevolgen hebben voor medewerkers hen informeren en betrekken bij de te zetten (vervolg)stappen, zodat zij eigenaarschap kunnen tonen door zelf regie te nemen en persoonlijke keuzes te maken. Zo willen wij medewerkers bewust maken en houden van hun eigen verantwoordelijkheid om actief na te denken over de toekomst. Noorderbreedte stimuleert en investeert daarom in medewerkers om hen arbeidsmarktfit te houden en te begeleiden van werk naar werk. En wanneer dat niet zonder meer kan, dient er sprake te zijn van een vangnet zoals beschreven in dit Sociaal Kader. In het Sociaal Kader worden de spelregels beschreven hoe we hier met elkaar aan gaan bijdragen. Het Sociaal Kader is bepalend:

- a. voor de wijze waarop Noorderbreedte wil voorkomen dat er nadelige gevolgen voor medewerkers optreden naar aanleiding van veranderingstrajecten en/of reorganisaties;
- b. voor de wijze waarop Noorderbreedte duurzame inzetbaarheid voor de interne en externe arbeidsmarkt kan en wil vormgeven met als doel dat iedereen arbeidsmarktfit blijft, bij voorkeur binnen Noorderbreedte;
- c. om flexibel in te kunnen spelen op de verhouding bewoners – personeelsinzet en de daarbij behorende functiemix;
- d. voor waar Noorderbreedte als werkgever voor staat en een aantrekkelijk werkgever kan zijn en blijven (ook voor de medewerkers een waardevolle dag);
- e. voor het gericht uitwerken van loopbaanplanning voor medewerkers gebaseerd op hun levensfase, waarbij de medewerker het initiatief neemt en Noorderbreedte faciliteert;

- f. Voor de wijze waarop Noorderbreedte zorgvuldig wil omgaan met maatschappelijk geld en dit wil besteden aan de zorg voor onze bewoners en cliënten door behoud en ontwikkeling van onze medewerkers.

2. Drie Fasen van organisatiewijziging

In het Sociaal Kader worden drie fasen van organisatiewijziging uitgewerkt, inclusief de bijbehorende afspraken over procedures en voorzieningen.

Fase 0

Binnen de normale organisatieontwikkeling is er geen sprake van organisatiewijzigingen met dreiging van gevolgen voor medewerkers in termen van werkgelegenheid. De punten die in deze fase zijn beschreven zijn continu van toepassing en vormen de basis van het personeelsbeleid en het Sociaal Kader.

Fase 1

Er is sprake van een organisatiewijziging zonder dreiging van nadelige gevolgen voor één of meer medewerkers in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden die direct oplosbaar is maar wellicht niet op basis van vrijwilligheid. Eventuele boventalligheid zal zo mogelijk op een preventieve wijze worden opgelost. Medewerkers kunnen in deze fase allemaal direct herplaatst worden in dezelfde, gelijkwaardige of passende functies.

Fase 2

Er is sprake van een organisatiewijziging met dreiging van nadelige gevolgen voor één of meer medewerkers in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden. Er bestaat een noodzaak tot het duiden van boventalligheid dan wel herplaatsing van medewerkers, 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) gevolgen voor inzetbaarheid en werkgelegenheid voor medewerkers zo veel mogelijk te regelen en op te vangen.

Indien Noorderbreedte fase 1 of 2 van toepassing verklaart op een organisatiewijziging, inclusief een voorstel voor de van toepassing te verklaren voorzieningen, dan worden de OR en vakbonden vooraf geïnformeerd. Dit geldt ook voor het opschalen van Fase 1 naar Fase 2.

3. Doel en werkingssfeer

Noorderbreedte kiest bewust voor een combinatie tussen een continu proces rond inzetbaarheid en een Sociaal Kader. Op deze wijze kan gegarandeerd worden dat haar medewerkers altijd passend werk aangeboden zullen krijgen indien veranderingen in de bedrijfsvoering noodzakelijk zijn om te kunnen anticiperen op de ontwikkelingen die zich aandienen. Hierbij is het uitgangspunt medewerkers naar de zorg te krijgen en ze voor de zorg te behouden. Door een situatie van 'arbeidsmarktfit' te creëren kunnen Noorderbreedte en haar medewerkers altijd met elkaar tot passende oplossingen komen. Dit is een continu proces binnen Noorderbreedte dat vorm en inhoud krijgt door een gedegen strategische personeelsplanning, flexibiliteit van Noorderbreedte en medewerkers en ontwikkelingsmogelijkheden te bieden aan medewerkers.

Als basis daarvoor dient het voeren van “het goede gesprek” dat minimaal 1 keer per jaar plaatsvindt en waarin afspraken worden gemaakt ten behoeve van de inzetbaarheid van medewerkers op de korte en langere termijn. Voor dit ‘goede gesprek’ maken werkgever en werknemer gebruik van de feedbackcyclus. Daarmee is Fase 0 van het Sociaal Kader altijd aan de orde om er met elkaar voor te zorgen dat er voor iedereen altijd werkgelegenheid is op de interne en externe arbeidsmarkt.

Het Sociaal Kader beschrijft ook de voorzieningen om een zorgvuldige behandeling van de belangen van de medewerker te waarborgen in tijden van organisatiewijzigingen. Als er veranderingen nodig zijn die consequenties hebben voor medewerkers ten aanzien van hun functie, zoals beschreven bij Fase 1 en Fase 2, zullen die opgelost worden met behoud van rechten en arbeidsvoorwaarden. Hierbij werken Noorderbreedte en de medewerker die het betreft samen aan het arbeidsmarktfit blijven en het behoud van werkgelegenheid. Daardoor kan, als er zich een serieuze dreiging voor werkgelegenheid aandient en ingrijpende maatregelen noodzakelijk zijn, de werkgelegenheid voor een ieder worden geborgd. In de kern is dit Sociaal Kader bedoeld om duurzame inzetbaarheid (arbeidsmarktfit) op de arbeidsmarkt te realiseren en om de gevolgen van organisatiewijzigingen voor de medewerker, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te regelen en op te vangen. Er is geen sprake van gedwongen ontslag.

4. Geldigheidsduur en begrippen

4.1. Geldigheidsduur

Dit Sociaal Kader zal per 1 november 2019 het huidig sociaal plan vervangen. Eerst voor een periode van 2 jaar, maar met een duidelijke intentie om dit kader, na evaluaties en mogelijke bijstellingen, op hoofdlijnen te continueren. Uiteraard blijven oude rechten vanuit de voorgaande sociaal plannen uit voorgaande jaren behouden voor medewerkers die daar gebruik van hebben moeten maken.

4.2. Begrippen

De begrippen zijn opgenomen in bijlage 1.

5. Uitgangspunten

1. Er zal als gevolg van organisatiewijzigingen geen gedwongen ontslag plaatsvinden. Aan dit uitgangspunt is de voorwaarde verbonden dat medewerkers bereid zijn de eventuele veranderingen te accepteren die voortvloeien uit een nieuwe organisatiestructuur, zoals een andere functie, een andere werkplek/standplaats, andere werktijden en/of het volgen van noodzakelijke opleidingen.
2. Voor zowel de medewerker als Noorderbreedte geldt de verplichting om in alle redelijkheid en billijkheid mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Kader.
3. Het door de medewerker niet actief deelnemen en bijdragen aan de uitvoering van dit Sociaal Kader kan leiden tot verlies van aanspraken uit hoofde van dit Sociaal Kader, na voorafgaande schriftelijke waarschuwing door de werkgever en toetsing door de adviescommissie.

4. De interpretatie van dit Sociaal Kader is voorbehouden aan partijen die betrokken zijn bij dit Sociaal Kader.
5. Over de te maken kosten van activiteiten die voortvloeien uit Fase 0 worden separate afspraken gemaakt tussen de betreffende medewerker en Noorderbreedte op basis van het geldende beleid dat is afgesproken met de ondernemingsraad, zoals de studiekostenregeling. Wanneer een medewerker gebruik wil maken van overige mobiliteit bevorderende activiteiten uit dit Sociaal Kader worden, na beoordeling door de daartoe aangewezen HR adviseur, op basis van redelijkheid en billijkheid en op basis van het budget dat Noorderbreedte hiervoor ter beschikking stelt, individuele afspraken over deze kosten en andere faciliteiten gemaakt tussen medewerker en Noorderbreedte.
6. In Fase 1 en 2 komen de kosten voortkomende uit het Sociaal Kader volledig voor rekening van Noorderbreedte.
7. Iedere medewerker heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan. Via intranet en via de HR adviseur kunnen medewerkers in ieder geval deze informatie ontvangen.
8. Het Sociaal Kader wordt aan elke medewerker beschikbaar gesteld door middel van plaatsing op het intranet van Noorderbreedte.

6. Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van de inhoud van het Sociaal Kader zou leiden tot een onbillijke situatie voor de individuele medewerker, zal Noorderbreedte in een voor de medewerker gunstige zin van dit Sociaal Kader afwijken, zonder dat dit enige precedent kan scheppen voor andere situaties. De medewerker vraagt advies aan de Adviescommissie indien de medewerker het oneens is met de beslissing van Noorderbreedte om een beroep op de hardheidsclausule niet te honoreren.

7. Sociaal Kader

7.1. De 3 Fases

Het Sociaal Kader kent drie fasen van organisatiewijziging. Fase 0, 1 en 2. Per fase zijn ook de bijbehorende afspraken over procedures, faciliteiten en voorzieningen uitgewerkt.

7.1.1. Fase 0 Staande organisatie (en uitvoering regulier personeelsbeleid)

In deze fase is er geen sprake van organisatiewijziging met enige dreiging van gevolgen voor medewerkers in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden. In deze fase geldt dat het personeelsbeleid met de daarbij behorende instrumenten van toepassing is. Er wordt een actieve houding verwacht van de medewerker en Noorderbreedte om samen te anticiperen op toekomstige ontwikkelingen, wensen ten aanzien van inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling, etc. Er is continu sprake van Fase 0 en er wordt getracht in samenspraak met de ondernemingsraad, en waar nodig de VVAR, een zo goed en passend mogelijk personeelsbeleid en instrumenten hiervoor aan te bieden. Het beleid en instrumenten wordt jaarlijks met de ondernemingsraad geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Het HR beleid van Noorderbreedte is erop gericht de wendbaarheid en flexibiliteit van de organisatie te vergroten door de duurzame inzetbaarheid (bekwaam, betrokken en vitaal) en mobiliteit van de medewerkers in zijn algemeenheid te verhogen.

De reguliere HR-instrumenten worden bij dit beleid ingezet. Belangrijke instrumenten zijn:

- a. het feedbackgesprek;
- b. strategische personeelsplanning, inclusief toekomstscenario's waarbij de kwantitatieve en kwalitatieve aspecten (personele mix) zijn uitgewerkt;
- c. het Opleidingsbeleid (een leven lang leren);
- d. het Mobiliteits- en loopbaanbeleid.

Ad a. Het feedbackgesprek

Het feedbackgesprek vindt tenminste eenmaal per jaar plaats vanuit een eigen inbreng van de medewerker en Noorderbreedte waarbij ieder een gelijkwaardige positie heeft in het gesprek. Openheid en transparantie op basis van vertrouwen is de randvoorwaarde van het feedbackgesprek. Doelstelling van het gesprek is onder andere om inzicht te geven in persoonlijke ontwikkeling, functioneren van de medewerker en om resultaatafspraken te maken over de persoonlijke bijdrage voor het komende jaar. De daaraan gerelateerde afspraken worden vervolgens vastgelegd en gerealiseerd. Het gesprek kan zowel op initiatief van de medewerker als Noorderbreedte plaatsvinden en zowel individueel als in een team. In het feedbackgesprek komt in ieder geval aan de orde:

- Werkbeleving;
- Toekomstige ontwikkelingen op de interne en externe arbeidsmarkt ten aanzien van de functie die de medewerker nu bekleedt;
- In het kader van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit wordt gesproken over loopbaan ideeën/wensen voor de langere termijn.

Met betrekking tot de loopbaanwensen kan de medewerker te kennen geven op korte of middellange termijn van functie te willen veranderen. Voor benodigde scholing kan een beroep worden gedaan op het geldende opleidingsbeleid en/of maatwerk aanbod vanuit de opleidingsbegroting. De afspraken met betrekking tot ontwikkeling zijn gericht op de toekomst en kunnen betrekking hebben op scholing, deskundigheidsbevordering, coaching, begeleiding, etc.

Ad b. Strategische personeelsplanning

Voor een periode van drie jaar zal jaarlijks geïnventariseerd worden welke kwantitatieve en kwalitatieve gevolgen interne en externe ontwikkelingen hebben op het aanbod van en de vraag naar medewerkers op het niveau van de totale organisatie, per regio, voor ondersteunende diensten en op geselecteerde functie categorieën. Deze worden vergeleken met input vanuit 'teamfoto's' waarin de ambities en mogelijkheden van medewerkers op korte en lange termijn zijn verwerkt. Op basis van deze gegevens kunnen gerichte interventies worden ingezet ter voorkoming en vermindering van discrepanties tussen de vraag naar en het aanbod van medewerkers. De strategische personeelsplanning is belangrijke input voor de jaargesprekken en het opleidingsbeleid.

Ad c. Opleidingsbeleid (een leven lang leren)

De bedoeling van leren binnen Noorderbreedte is het tijdig voorzien in de behoefte aan voldoende gekwalificeerde medewerkers, met daarnaast oog en oor voor talent en talentontwikkeling.

Dit vraagt om een toekomstbestendige inrichting van leren binnen de organisatie. Met leren wordt bedoeld: het systeem van opleiden, leren en ontwikkelen in de werkpraktijk. Het omvat alle vormen van leren die in een organisatie nodig zijn om te kunnen beschikken over de relevante competenties van professionals.

Er worden medewerkers ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden met drie verschillende doelen:

1. Leren en ontwikkelen om de door Noorderbreedte gewenste kwaliteit van zorg te kunnen realiseren en het bijhouden van je vak/beroep;
2. Ontwikkelen van medewerkers in het kader van inzetbaarheid (employability), zodat medewerkers ook arbeidsmarktfit blijven en gemakkelijker stappen kunnen maken naar ander werk, zowel intern als extern;
3. Opleiden voor de interne en externe arbeidsmarkt, omdat alle zorginstellingen behoefte hebben aan gekwalificeerde medewerkers en daarin een maatschappelijke plicht hebben om in samenspraak met opleidingsinstituten praktijkplaatsen aan te bieden (stage en leerwerktrajecten).

Naast de intern gerichtheid willen we medewerkers actief stimuleren om te blijven werken aan hun eigen inzetbaarheid om een zo sterk mogelijke externe arbeidsmarktpositie in te kunnen nemen op het moment dat de paden van Noorderbreedte en medewerker niet meer synchroon kunnen lopen.

Medewerkers werken vanuit eigen regie en verantwoordelijkheid aan hun deskundigheidsbevordering om het niveau van kennis, vaardigheden en attitude verder te verhogen dan wel het bereikte niveau te handhaven. Er wordt een stimulerend aanbod gedaan waardoor het mogelijk is om zich vanuit eigen plan en motivatie te ontwikkelen. Voorwaarden om dit te kunnen realiseren is dat medewerkers de ruimte en het vertrouwen krijgen om zich vanuit eigen regie verder te kunnen ontwikkelen (Plan-Do-Trust-Grow).

Ad d. Mobiliteits- en loopbaanbeleid

Mobiliteits- en loopbaanbeleid staat niet op zichzelf, maar is nauw verbonden met thema's als duurzame inzetbaarheid, vitaliteit, organisatieontwikkeling van de verschillende organisatieonderdelen en de daarmee verbonden gevolgen voor medewerkers van Noorderbreedte, strategisch personeels- en opleidingsbeleid en strategische personeelsplanning. Het is een bewuste keuze om het mobiliteits- en loopbaanbeleid op te nemen in het Sociaal Kader. Immers de doelstelling is om bewust en adequaat te blijven stimuleren en faciliteren dat medewerkers en Noorderbreedte anticiperen op ontwikkelingen.

Het in te zetten instrumentarium voor het mobiliteits- en loopbaanbeleid omvat:

- d.1 Loopbaangesprek en/of mobiliteitsgesprek (met de HR adviseur);
- d.2 Budget mobiliteitsbevordering;
- d.3 (Her)oriëntatie arbeidsmarkt;
- d.4 Tijdelijk minder werken op eigen verzoek;
- d.5 Tijdelijk lager / hoger gekwalificeerd werk verrichten;

d.6 Vrijwillige demotie;

d.7 Maatwerk duurzame inzetbaarheid medewerkers 5 jaar voorafgaand aan de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd.

en wordt in onderstaande paragrafen beschreven.

Ad d1. Loopbaangesprek en/of mobiliteitsgesprek

De kern van de mobiliteitsbevordering bestaat uit de inspanning van de medewerker om zichzelf inzetbaar te houden in de organisatie Noorderbreedte, de sector VVT of zorgsector breed of de algemene externe arbeidsmarkt. Dat wil Noorderbreedte stimuleren en faciliteren. Medewerkers kunnen 1 x per 2 jaar een loopbaangesprek aanvragen met een HR adviseur. Daarin wordt gekeken:

- Wat de doelstelling van het persoonlijke ontwikkelplan van de medewerker is;
- Waar de ambities liggen;
- Welke ontwikkelingen met betrekking tot zijn/haar functie voor de komende drie jaren wordt voorzien;
- Hoe de interne en externe arbeidsmarkt zich voor de medewerker ontwikkelt;
- Wat de ontwikkelingen zijn in de persoonlijke situatie van de medewerker, bijvoorbeeld bij dreigende arbeidsongeschiktheid of overbelasting en een andere wending willen geven aan de eigen loopbaan.

Op basis hiervan wordt een advies gegeven aan de medewerker met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling en/of mobiliteitsgesprek. De HR adviseur kan daarbij (interne en/of externe) deskundigheid inschakelen.

Ad d2. Budget mobiliteitsbevordering

Iedere medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd die bijvoorbeeld merkt dat hij/zij een extra inspanning moet gaan plegen om optimaal inzetbaar te blijven voor de interne dan wel externe arbeidsmarkt kan een beroep doen op ondersteuning van een HR adviseur. De medewerker maakt daarbij een plan, al dan niet met ondersteuning van de HR adviseur, ten aanzien van opleidingen, coaching, werkervaringsplaatsen, etc. die bijdragen aan zijn/haar inzetbaarheid om de eigen functie te kunnen blijven uitoefenen en/of arbeidsmarktfit te blijven. Noorderbreedte stelt hiervoor jaarlijks budget beschikbaar, als aanvulling op het reguliere opleidingsbudget conform de afspraken uit de cao VVT.

Ad d3. (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. Deze trajecten duren maximaal 3 maanden en in deze periode wordt het reguliere salaris uitbetaald aan de werknemer. De kosten kunnen worden verrekend met de werknemer indien hierover van te voren met de werknemer afspraken zijn gemaakt. Zij zullen in ieder geval voor een gedeelte ten laste komen van het budget mobiliteitsbevorderende activiteiten.

Ad d4. Tijdelijk minder werken op eigen verzoek

Aan medewerkers wordt de mogelijkheid geboden om voor een vooraf afgesproken periode (gedeeltelijk) onbetaald verlof op te nemen met terugkeergarantie. Een aanvraag hiertoe vindt plaats in wederzijds overleg tussen Noorderbreedte en de medewerker en zal getoetst worden aan de eisen van redelijkheid en billijkheid. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd en opgenomen in het personeelsdossier. Minder werken kan alleen indien de medewerker eerst zijn bovenwettelijke verlofuren en eventuele vroegere aanspraken op verlof heeft opgenomen. Uitgezonderd de verlofuren die de medewerker expliciet heeft laten vastleggen voor het eerder met pensioen te kunnen gaan. Bij tijdelijk minder werken geldt een terugkeergarantie naar de oorspronkelijke arbeidsomvang binnen Noorderbreedte (niet gegarandeerde terugkeer naar de oorspronkelijke afdeling of locatie). Hiermee wil Noorderbreedte zekerheid bieden met betrekking tot arbeidsomvang en salaris aan medewerkers die om voor hun belangrijke redenen tijdelijk minder willen werken. Jaarlijks worden de afspraken tussen de medewerker en Noorderbreedte geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Ad d5. Tijdelijk lager / hoger gekwalificeerd werk verrichten

Doel is om medewerkers tijdelijk, voor een vooraf afgesproken periode, in de gelegenheid te stellen om hun werklast iets te verlagen of te verhogen op het moment dat zij daar zelf ook behoefte aan hebben en zonder dat dit direct salarisimplicaties heeft. In samenspraak met de HR adviseur kan de medewerker onderbouwen waarom hij/zij dit zou willen. Tijdens dit traject zal de medewerker regelmatig overleg hebben met de HR adviseur. De HR adviseur legt zijn bevindingen schriftelijk vast en slaat deze op in het personeelsdossier van de medewerker. Eventuele meerkosten komen ten laste van het budget mobiliteitsbevorderende maatregelen. Jaarlijks worden de gemaakte afspraken geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Ook dit wordt schriftelijk vastgelegd en opgeslagen in het personeelsdossier.

Ad d6. Vrijwillige demotie

Indien de medewerker er vrijwillig voor kiest om op een lager functieniveau werkzaamheden te verrichten en dit naar oordeel van Noorderbreedte redelijk en billijk is, wordt er een afbouwregeling overeengekomen. Deze voorziet in een aanvulling op het salaris van:

- 80% in het eerste jaar;
- 60% in het tweede jaar;
- 30% in het derde jaar

gebaseerd op het verschil tussen het oude en het nieuwe bruto salaris.

Daarnaast behoudt de medewerker voor een periode van 3 jaar het recht op pensioenopbouw overeenkomstig het oude salarisniveau en percentage dienstverband. De kosten van vrijwillige voortzetting, van zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel, komen voor rekening van Noorderbreedte mits het pensioenreglement PFZW en de belastingwetgeving dit toelaat.

Indien de medewerker minder uren gaat werken dan wordt de aanvulling berekend op basis van het nieuwe aantal uren. Het verlies aan uren wordt niet gecompenseerd.

Ad d7. Maatwerk duurzame inzetbaarheid medewerkers 5 jaar voorafgaand aan de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd

Noorderbreedte wil actief bijdragen aan het inzetbaar houden van haar medewerkers op de korte en lange(re) termijn. Het lukt niet in alle gevallen om het werk en de werkomstandigheden aan te passen aan de mogelijkheden en wensen van alle medewerkers. Toch wil Noorderbreedte een maximale inspanning verrichten om dit te kunnen blijven realiseren.

In ieder geval wil Noorderbreedte medewerkers die 5 jaar voorafgaand aan de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd die zelf de nadrukkelijke wens hebben om (gedeeltelijk) eerder te stoppen met werken, aanbieden om op basis van maatwerk de financiële mogelijkheden daartoe te laten onderzoeken. Ook van de medewerker wordt hierin een actieve rol en bijdrage in verwacht.

Er zijn op dit moment diverse mogelijkheden die medewerkers kunnen inzetten in de laatste jaren voor ingang van het pensioen dan wel de AOW:

1. Minder werken en pensioen (deels) laten ingaan (VOP);
2. Volledig stoppen vóór de gangbare pensioenleeftijd;
3. Doorwerken tot aan de reguliere pensioenleeftijd;
4. 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 medewerkers die 5 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 zowel de medewerker als Noorderbreedte erkennen dat het werk te zwaar ervaren wordt om tot de AOW-gerechtigde leeftijd, voor de volledige arbeidsomvang te werken, wil Noorderbreedte, in ieder geval zo lang de cao VVT geen andere regeling kent, een aanvulling op het inkomen bespreken.

De regeling luidt als volgt:

- 60% werken – 80% dienstverband – 80% pensioen opbouwen – 20% pensioen opbouwen op basis van de verdeling 50% kosten Noorderbreedte en 50% kosten medewerker of pensioen voor overbrugging vervroegen;
- 70% werken – 85% dienstverband – 85% pensioen opbouwen – 15% pensioen opbouwen op basis van de verdeling 50% kosten Noorderbreedte en 50% kosten medewerker of pensioen voor overbrugging vervroegen;
- 80% werken – 90% dienstverband – 90% pensioen opbouwen – 10% pensioen opbouwen op basis van de verdeling 50% kosten Noorderbreedte en 50% kosten medewerker of pensioen voor overbrugging vervroegen.

De keuze om pensioen op te willen bouwen tot 100% salaris of om pensioen voor overbrugging te vervroegen ligt bij de medewerker. Het zal hier altijd maatwerk betreffen waarbij er ook financiële consequenties voor de medewerker zullen zijn.

Gebruik maken van deze regeling houdt in dat de medewerker een vrijstelling krijgt van een deel van het aantal overeengekomen uren conform de huidige arbeidsovereenkomst. De vrijstelling houdt in dat de medewerker 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. Daarnaast kan de medewerker voor de resterende uren die ingeleverd worden desgewenst op vrijwillige basis ook pensioen blijven opbouwen door hiervoor zelf een regeling te treffen met het pensioenfonds.

De medewerker en Noorderbreedte kunnen samen vaststellen wat de optimale ondergrens voor de werkbelasting en de functie van deze medewerker is. Door het terugbrengen van de arbeidsduur worden alle arbeidsvoorwaarden 'in tijd' in de cao VVT eveneens teruggebracht naar het gekozen niveau, waarbij de bovenwettelijke uren komen te vervallen.

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

7.1.2. Fase 1 Organisatiewijziging zonder enige dreiging

Er is sprake van een organisatiewijziging, echter zonder enige dreiging van gevolgen in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden voor medewerkers. Echter de functie van de medewerker kan vervallen of zodanig wijzigen dat er mogelijk een nieuw functieprofiel moet worden gemaakt. Hierdoor is het niet vanzelfsprekend dat de medewerker automatisch in de nieuwe functie geplaatst kan worden. Voor de medewerker is er wel, direct of binnen afzienbare tijd (binnen 6 maanden) nadat een en ander is meegedeeld, een gelijkwaardige of passende functie beschikbaar waarin hij geplaatst kan worden. De medewerker behoudt het recht op het salaris dat hij nu heeft inclusief loonontwikkeling en uitloopmogelijkheden behorende bij het FWG functieniveau. Ook behoudt de medewerker zijn arbeidsvoorwaarden en daarbij behorende emolumenten in de periode waarin de medewerker nog niet geplaatst is.

7.1.3. Fase 2 Organisatie wijziging met dreiging

Er is sprake van een organisatiewijziging met dreiging van nadelige gevolgen voor één of meerdere medewerkers in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden. Er bestaat de noodzaak tot het duiden van boventaligheid dan wel herplaatsing van medewerkers in eerste instantie in een gelijkwaardige of passende functie. Wanneer deze niet beschikbaar zijn in geschikte of tijdelijke functies, in afwachting van definitieve plaatsing, met toepassing van procedures/spelregels voor (her)plaatsing. De medewerker behoudt het recht op het salaris dat hij nu heeft inclusief loonontwikkeling en uitloopmogelijkheden behorende bij het FWG functieniveau. Ook behoudt de medewerker zijn arbeidsvoorwaarden en daarbij behorende emolumenten in de periode waarin de medewerker nog niet geplaatst is.

Bij zowel Fase 1 als Fase 2 zijn er een aantal zaken van toepassing (er wordt specifiek aangegeven wanneer het voor Fase 2 van toepassing is).

8. Informatie / plan voor organisatiewijziging Fase 1 en Fase 2

Noorderbreedte verstrekt in deze situatie informatie aan de ondernemingsraad over tenminste:

- de voorgestelde organisatiewijziging;
- de aanleiding en motieven voor de organisatiewijziging;
- de te verwachten economische en sociale gevolgen voor de organisatie bij ongewijzigd beleid en na de organisatiewijziging;
- de nagestreefde situatie na de organisatiewijziging en de verschillen ten opzichte van de situatie van voor de organisatiewijziging (organisatiestructuur, formatieplaatsen, situatie oud-nieuw in fte, etc.);
- de onderbouwing van het wel of niet aanwezig zijn van risico's op de gevolgen voor medewerkers;
- een beschrijving van de inhoud en omvang van mogelijke gevolgen voor medewerkers in termen van rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden;
- een plan van aanpak voor de realisatie van de organisatiewijziging met aandacht voor onder andere de doelgroep(en) op wie de inhoud van het plan betrekking heeft, afspraken over de werkwijze/organisatie, de procedures en voorgestelde voorzieningen, planning, overleg, informatievoorziening, rapportage en besluitvorming;
- de criteria aan de hand waarvan wordt besloten op te schalen naar een volgende fase van organisatiewijziging. Er wordt dan een geactualiseerd plan voor organisatiewijziging opgesteld en aangeboden aan de ondernemingsraad (van Fase 1 naar Fase 2) of aan de vakbonden (vanuit Fase 2).

9. Nieuwe organisatiestructuur en formatieplaatsenplan Fase 1

Door Noorderbreedte wordt een nieuwe organisatiestructuur voor de situatie na de organisatiewijziging met een formatieplaatsenplan van voor en na de wijziging opgesteld. Dit omvat het aantal, de soorten en type functies met bijbehorende fte's. Noorderbreedte legt het plan voor aan de ondernemingsraad. Daarna vindt vaststelling plaats door Noorderbreedte. In het plan van organisatiewijziging is vastgelegd op welke momenten en op welke wijze de werkgever de ondernemingsraad informeert over relevante onderwerpen ten aanzien van de realisatie.

9.1. Belangstellingsregistratie Fase 1

Indien directe plaatsing in dezelfde functie en arbeidsomvang niet mogelijk is, wordt gestreefd naar benoeming op basis van voorkeuren. De inventarisatie van voorkeuren (belangstellingsregistratie) vindt daar plaats waar geen plaatsing in dezelfde (eigen) functie mogelijk is. De leidinggevende is verantwoordelijk voor een correcte registratie van de belangstelling, dit kan gedelegeerd worden aan de HR adviseurs, aangezien de leidinggevende in dit proces altijd wordt ondersteund vanuit HR. Medewerkers hebben aanvullend de mogelijkheid tot het aanvragen van een gesprek met bijvoorbeeld de leidinggevende, de HR adviseur en/of opleidingsadviseur. De gegevens worden uiteindelijk verwerkt tot een totaaloverzicht, dat gebruikt zal worden bij de herplaatsing van de medewerker.

9.2. Uitgangspunten en spelregels voor plaatsing Fase 1

Bij herplaatsing in deze fase wordt de volgende volgorde gehanteerd:

1. Dezelfde (eigen) functie;
2. Een gelijkwaardige functie;
3. Een passende functie.

De volgende uitgangspunten worden hierbij in acht genomen:

- a. Een aanbod van dezelfde of gelijkwaardige functie kan niet worden geweigerd. Bij 2 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 Noorderbreedte een verplichting om ook hen te herplaatsen op een andere gelijkwaardige of passende functie.
- b. Nadat een schriftelijk functieaanbod voor een passende functie is gedaan, krijgt de medewerker maximaal twee weken bedenktijd om zich over het aanbod te beraden.
- c. Wanneer een functieaanbod wordt aanvaard, dan zal dit uiterlijk twee weken voor de inwerkingtreding van de functiewijziging schriftelijk worden bevestigd onder vermelding van de nieuwe functie en de overige arbeidsvoorwaardelijke consequenties. De medewerker behoudt het recht op het salaris wat hij nu heeft inclusief de loonontwikkeling en uitlopmogelijkheden behorende bij het FWG functieniveau.
- d. Indien Noorderbreedte en medewerker na twee weken geen overeenstemming hebben bereikt over het door Noorderbreedte of medewerker voorgestelde passende functieaanbod dan vraagt de medewerker en/of Noorderbreedte advies aan de adviescommissie. Dit laatste kan bijvoorbeeld wanneer de medewerker het voorgestelde passende functieaanbod niet passend vindt of de medewerker vindt een bepaalde functie passende maar Noorderbreedte niet. De adviescommissie brengt zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen twee weken een zwaarwegend advies uit. Deze termijn kan zo nodig met twee weken worden verlengd. Noorderbreedte beslist binnen vier weken na de ontvangst van het advies van de adviescommissie. Indien Noorderbreedte afwijkt van het advies van de adviescommissie dan doet Noorderbreedte hiervan schriftelijk gemotiveerd mededeling aan de medewerker en de adviescommissie. Als de medewerker het advies van de adviescommissie niet accepteert dan doet de medewerker hiervan schriftelijk mededeling aan Noorderbreedte en de adviescommissie.
- e. Wordt het functieaanbod voor een passende functie niet geaccepteerd door de medewerker ondanks een positief advies van de adviescommissie dan is Noorderbreedte gerechtigd een ontslagprocedure in werking te stellen. Noorderbreedte zal de medewerker vooraf mondeling en schriftelijk informeren over de consequenties van het weigeren van de functie.
- f. De medewerker heeft binnen 1 week na deze informatievoorziening alsnog de mogelijkheid de passende functie te accepteren.
- g. Indien binnen een termijn van zes maanden in alle redelijkheid en billijkheid blijkt dat een medewerker, buiten zijn schuld, niet geschikt is voor een gelijkwaardige of passende functie dan volgt opnieuw een heroriëntatie op passend werk binnen of buiten de organisatie.

Vorenstaande is eveneens van toepassing indien de medewerker binnen een termijn van zes maanden beargumenteerd (in alle redelijkheid en billijkheid) aangeeft dat de nieuwe gelijkwaardige of passende functie niet bevalt.

- h. Ingeval van plaatsing in een passende, geschikte of tijdelijke functie met een lager FWG niveau behoudt de medewerker het recht op het salaris dat hij/zij nu heeft inclusief loonontwikkeling en uitloopmogelijkheden behorende bij het FWG functieniveau (inclusief loonontwikkeling) dat hij voor plaatsing bekleedde. Wanneer bij een dergelijk plaatsing urenbreiding plaatsvindt, is op de urenbreiding het salaris van toepassing behorende bij de functie waarin de medewerker is geplaatst. Jaarlijks zal met de medewerker worden gesproken over de loopbaan ideeën/wensen voor de langere termijn en daarmee dus ook over de ambitie van de medewerker om terug te willen keren in een functie behorende bij het oude FWG functieniveau. Indien er sprake is van een voor de medewerker passende functie op het oorspronkelijke salarisniveau dan wordt deze aan de medewerker aangeboden.
- Indien de medewerker op dat moment zelf aangeeft geen ambitie meer te hebben om terug te keren naar zijn oude FWG functieniveau dan zal het salaris worden aangepast naar het bij het niveau van de functie behorende salarisschaal met ingang van de maand volgend op die beslissing, waarbij het salarisverschil in twee jaar wordt afgebouwd (eerste halfjaar 100%, tweede halfjaar 75%, derde halfjaar 50% en laatste halfjaar 25%) .
- i. Indien de medewerker door de functiewijziging geen onregelmatige dienst meer kent c.q. de onregelmatige dienst wordt verminderd, is de afbouwregeling ORT conform de cao VVT van toepassing, exclusief de toepassing van de 3 jaren eis en het 2% kortingspercentage.
- j. De medewerker behoudt verworven rechten voor zover deze schriftelijk zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Wel gaat Noorderbreedte in gesprek met betreffende medewerkers om samen te kijken of deze afspraken nog steeds nodig zijn of mogelijk kunnen vervallen. De medewerker kan een oordeel vragen aan de adviescommissie. Komen partijen niet tot overeenstemming dan blijven de verworven rechten van kracht.
- k. De invulling van nieuwe functies vindt plaats via de geldende werving- en selectieprocedure van Noorderbreedte. Hierin is voorzien dat boventallige medewerkers de functie als eerste krijgen aangeboden (na re-integratiekandidaten) als deze functie gelijkwaardig of passend is ten opzichte van de oorspronkelijke functie voor de organisatiewijziging. Indien meerdere boventallige kandidaten beschikbaar zijn voor een gelijkwaardige of passende functie dan wordt conform hetgeen beschreven staat bij a van deze paragraaf geplaatst op basis van anciënniteit.

9.3. Voorzieningen Fase 1

In Fase 1 zijn procedures en voorzieningen van toepassing die passend zijn bij het vrijwillig gaan van werk naar werk en bij vrijwillige reductie van formatie. Medewerkers die direct betrokken zijn bij de organisatiewijziging (beargumenteerd afgebakend in het plan van organisatiewijziging) hebben in beginsel recht op de afgesproken voorzieningen, te weten:

- Vacaturestop voor specifieke doelgroepen;
- Extra verdieping loopbaanoriëntatie;
- Verhoging scholingsbudget ter verruiming van mogelijkheden voor mobiliteit (intern/extern);
- Tijdelijk interne (proef)plaatsing;
- Detachering bij andere werkgever met instemming van medewerker;

- Sollicitatietraining;
- Faciliteiten voor sollicitatie (intern en extern);
- Begeleiding en scholing in nieuwe functie (intern);
- Reductie opzegtermijn bij aanstelling andere werkgever;
- Individuele voorstellen zoals vermeld in het individueel mobiliteitsplan.

De toepassing van enkele andere aanvullende voorzieningen in deze fase zoals hieronder beschreven vraagt per reorganisatie, organisatieonderdeel of functiegroep een apart besluit van de Raad van Bestuur. OR en vakbonden worden hierover vooraf geïnformeerd. Alle betreffende medewerkers in Fase 2 hebben vervolgens dezelfde aanspraken op deze aanvullende voorzieningen:

- Kwijtschelding terugbetaling studiekosten;
- Jubilea (wanneer er binnen een jaar aanspraak zou zijn op een jubileum);
- Tijdelijke compensatie lagere reiskostenvergoeding bij nieuwe werkgever;
- Stimuleren vermindering aanstellingspercentage;
- Aanvaarding van een functie met een lager salaris bij een andere werkgever;
- Onbetaald verlof gedurende de proeftijd;
- Terugkeer na ontslag in de proeftijd bij andere werkgever (mits niet verwijtbaar aan medewerker);
- Terugkeer mogelijkheid na vertrek binnen maximaal 12 maanden bij een andere werkgever.

De voorzieningen zijn uitgewerkt in bijlage 2.

10. Nieuwe organisatiestructuur en formatieplaatsenplan Fase 2

Door Noorderbreedte wordt een nieuwe organisatiestructuur voor de situatie na de organisatiewijziging met een formatieplaatsenplan van voor en na de wijziging opgesteld. Dit omvat het aantal, de soorten en type functies met bijbehorende fte's. Aangegeven wordt welke functies komen te vervallen, welke functies nieuw zijn, voor welke functies boventalligheid ontstaat en hoeveel medewerkers boventallig worden. Noorderbreedte legt het plan voor aan de ondernemingsraad. Daarna vindt vaststelling plaats door Noorderbreedte. In het plan van organisatiewijziging is vastgelegd op welke momenten en op welke wijze de werkgever de ondernemingsraad informeert over relevante onderwerpen ten aanzien van de realisatie.

10.1. Belangstellingsregistratie Fase 2

Indien directe plaatsing in dezelfde functie en arbeidsomvang niet mogelijk is, wordt gestreefd naar benoeming op basis van voorkeuren. De inventarisatie van voorkeuren (belangstellingsregistratie) vindt daar plaats waar geen plaatsing in dezelfde (eigen) functie mogelijk is. De leidinggevende is verantwoordelijk voor een correcte registratie van de belangstelling en kan dit delegeren aan de HR adviseur. Hij/zij wordt daarbij altijd ondersteund vanuit HR.

Medewerkers hebben aanvullend de mogelijkheid tot het aanvragen van een gesprek met bijvoorbeeld de leidinggevende, de HR adviseur en/of opleidingsadviseur. De gegevens worden uiteindelijk verwerkt tot een totaaloverzicht, dat gebruikt zal worden bij de herplaatsing van de medewerker.

10.2. Boventalligheid Fase 2

Boventallig is de medewerker van wie de functie in de oude organisatiestructuur is komen te vervallen c.q. komt te vervallen en die niet direct geplaatst kan worden in een andere functie (een nieuwe, hogere, dezelfde, gelijkwaardige of passende functie). Boventalligheid kan ook worden veroorzaakt doordat de beschikbare formatie voor een bepaalde functie afneemt ("krimp"). De boventalligheid wordt mondeling en schriftelijk aan de medewerker meegedeeld. Boventallig stellen geschiedt op basis van het afspiegelingsbeginsel. Met de boventallige medewerker wordt een intakegesprek gevoerd en een belangstellingsformulier ingevuld.

Verkend wordt welke plaatsingsmogelijkheden en wensen er zijn, zowel intern als extern. De inhoud van het gesprek wordt vastgelegd en door beide partijen ondertekend.

Boventallige medewerkers hebben een voorrangpositie in de reguliere werving- en selectieprocedure en zullen worden geplaatst als de vacature een gelijkwaardige of passende functie betreft. Indien meerdere kandidaten beschikbaar zijn voor dezelfde vacature dan wordt geplaatst op basis van anciënniteit.

10.3. Uitgangspunten en spelregels voor plaatsing Fase 2

Bij herplaatsing in deze fase wordt de volgende volgorde gehanteerd:

1. Dezelfde (eigen) functie;
2. Een gelijkwaardige functie;
3. Een passende functie;
4. Een geschikte functie;
5. Een tijdelijke functie.

De volgende uitgangspunten worden hierbij in acht genomen:

- a. Een aanbod van dezelfde of gelijkwaardige functie kan niet worden geweigerd. Bij 2 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 Noorderbreedte een verplichting om ook hen te herplaatsen op een andere gelijkwaardige of passende functie.
- b. Nadat een schriftelijk functieaanbod voor een passende functie is gedaan, krijgt de medewerker maximaal twee weken bedenktijd om zich over het aanbod te beraden.
- c. Wanneer een functieaanbod wordt aanvaard, dan zal dit uiterlijk twee weken voor de inwerkingtreding van de functiewijziging schriftelijk worden bevestigd onder vermelding van de nieuwe functie en de overige arbeidsvoorwaardelijke consequenties. De medewerker behoudt het recht op het salaris wat hij nu heeft inclusief de loonontwikkeling en uitloopmogelijkheden behorende bij het FWG functieniveau.
- d. Indien Noorderbreedte en medewerker na twee weken geen overeenstemming hebben bereikt over het door Noorderbreedte of medewerker voorgestelde passende functieaanbod dan vraagt de medewerker en/of Noorderbreedte advies aan de adviescommissie.

Dit laatste kan bijvoorbeeld wanneer de medewerker het voorgestelde passende functieaanbod niet passend vindt of de medewerker vindt een bepaalde functie passende maar Noorderbreedte niet. De adviescommissie brengt zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen twee weken een zwaarwegend advies uit. Deze termijn kan zo nodig met twee weken worden verlengd. Noorderbreedte beslist binnen vier weken na de ontvangst van het advies van de adviescommissie.

Indien Noorderbreedte afwijkt van het advies van de adviescommissie dan doet Noorderbreedte hiervan schriftelijk gemotiveerd mededeling aan de medewerker en de adviescommissie. Als de medewerker het advies van de adviescommissie niet accepteert dan doet de medewerker hiervan schriftelijk mededeling aan Noorderbreedte en de adviescommissie.

- e. Wordt het functieaanbod voor een passende functie niet geaccepteerd door de medewerker ondanks een positief advies van de adviescommissie dan is Noorderbreedte gerechtigd een ontslagprocedure in werking te stellen. Noorderbreedte zal de medewerker vooraf mondeling en schriftelijk informeren over de consequenties van het weigeren van de functie.
- f. De medewerker heeft binnen 1 week na deze informatievoorziening alsnog de mogelijkheid de passende functie te accepteren.
- g. Indien binnen een termijn van zes maanden in alle redelijkheid en billijkheid blijkt dat een medewerker, buiten zijn schuld, niet geschikt is voor een gelijkwaardige of passende functie dan volgt opnieuw een heroriëntatie op passend werk binnen of buiten de organisatie. Vorenstaande is eveneens van toepassing indien de medewerker binnen een termijn van zes maanden beargumenteerd (in alle redelijkheid en billijkheid) aangeeft dat de nieuwe gelijkwaardige of passende functie niet bevalt.
- h. Indien een medewerker ten gevolge van een organisatiewijziging een lagere passende functie is gaan vervullen en er binnen twee jaar na effectuering van de organisatiewijziging een vacature ontstaat in zijn oorspronkelijke (dezelfde) functie, dan zal de betrokken medewerker op die vacature worden geplaatst. Voorwaarde is dat de medewerker dat kenbaar heeft gemaakt bij de plaatsing in deze lagere functie en mits er geen meerdere kandidaten zijn die in eenzelfde positie verkeren. Indien hier sprake van is dan zal plaatsing geschieden op basis van anciënniteit. Betrokken medewerker behoudt het recht na een eventuele afwijzing om binnen 2 jaar na effectuering van de organisatiewijziging geplaatst te worden op een vacature in zijn oorspronkelijke (dezelfde) functie.
- i. Indien een medewerker binnen twee jaar een aanbod van Noorderbreedte voor dezelfde of een gelijkwaardige functie weigert, vervalt het recht op de salarisgarantieregeling.
- j. Ingeval van plaatsing is een passende, geschikte of tijdelijke functie met een lager FWG niveau behoudt de medewerker het recht op het salaris dat hij nu heeft inclusief loonontwikkeling en uitloopmogelijkheden behorende bij het FWG functieniveau (inclusief loonontwikkeling) dat hij voor plaatsing bekleedde. Wanneer bij een dergelijk plaatsing ureuitbreiding plaatsvindt, is op de ureuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de functie waarin de medewerker is geplaatst. Jaarlijks zal met de medewerker worden gesproken over de loopbaan ideeën/wensen voor de langere termijn en daarmee dus ook over de ambitie van de medewerker om terug te willen keren in een functie behorende bij het oude FWG functieniveau. Indien er sprake is van een voor de medewerker passende functie op het oorspronkelijke salarisniveau dan wordt deze aan de medewerker aangeboden. Indien de medewerker op dat moment zelf aangeeft geen ambitie meer te hebben om terug te keren naar zijn oude FWG functieniveau zal het salaris

worden aangepast naar het bij het niveau van de functie behorende salarisschaal met ingang van de maand volgend op die beslissing, waarbij het salarisverschil in twee jaar wordt afgebouwd (eerste halfjaar 100%, tweede halfjaar 75%, derde halfjaar 50% en laatste halfjaar 25%).

- k. Indien de medewerker door de functiewijziging geen onregelmatige dienst meer kent c.q. de onregelmatige dienst wordt verminderd, is de afbouwregeling ORT conform de cao VVT van toepassing, exclusief de toepassing van de 3 jaren eis en het 2% kortingspercentage.
- l. De medewerker behoudt verworven rechten voor zover deze schriftelijk zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Wel gaat Noorderbreedte in gesprek met betreffende medewerkers om samen te kijken of deze afspraken nog steeds nodig zijn.
Wat hierover wordt afgesproken wordt door Noorderbreedte schriftelijk vastgelegd. De medewerker kan een oordeel vragen aan de adviescommissie.
- m. De invulling van nieuwe functies vindt plaats via de geldende werving- en selectieprocedure van Noorderbreedte. Hierin is voorzien dat boventallige medewerkers de functie als eerste krijgen aangeboden (na re-integratiekandidaten) als deze functie gelijkwaardig of passende is ten opzichte van de oorspronkelijke functie voor de organisatiewijziging. Indien meerdere boventallige kandidaten beschikbaar zijn voor een gelijkwaardige of passende functie dan wordt conform hetgeen beschreven staat bij a van deze paragraaf geplaatst op basis van anciënniteit.

10.4. Voorzieningen Fase 2

In Fase 2 zijn procedures en voorzieningen van toepassing bovenop de standaard voorzieningen zoals beschreven bij Fase 1. Medewerkers die aangewezen zijn als boventallig bij de organisatiewijziging (beargumenteerd afgebakend in het plan van organisatiewijziging) kunnen in beginsel aanspraak maken op de afgesproken voorzieningen, te weten:

- Studiekosten huidige opleiding;
- Kwijtschelding terugbetaling studiekosten;
- Jubilea;
- Tijdelijke compensatie lagere reiskostenvergoeding bij nieuwe werkgever;
- Stimuleren vermindering aanstellingspercentage;
- Aanvaarding van een functie met een lager salaris bij een andere werkgever;
- Onbetaald verlof gedurende de proeftijd;
- Mogelijkheden bij onvoldoende perspectief tot herplaatsing.

De toepassing van enkele andere aanvullende voorzieningen in deze fase vraagt om een apart besluit van de Raad van Bestuur. Op deze wijze kan per organisatiewijziging een 'maatwerkpakket' aan voorzieningen worden samengesteld voor medewerkers die boventallig zijn. Per situatie zal voor alle medewerkers die in dezelfde situatie verkeren een gelijkkluidend pakket worden aangeboden. Het gaat dan om zaken als bijvoorbeeld:

- Terugkeer na ontslag in de proeftijd bij andere werkgever (mits niet verwijtbaar aan de medewerker);
- Terugkeerbaarheid na vertrek binnen maximaal 12 maanden bij een andere werkgever.

De voorzieningen zijn uitgewerkt in bijlage 2.

De voorzieningen kunnen ook van toepassing zijn op medewerkers die plaats willen maken voor een boventallige medewerker (maak plaats regeling). Deze medewerkers kunnen een beroep doen op de van toepassing verklaarde voorzieningen onder de voorwaarde dat door het ontslag op eigen verzoek de boventaligheid (deels) verdwijnt.

11. Adviescommissie sociale begeleiding

Met het oog op een zorgvuldige en billijke toepassing en uitvoering van het Sociaal Kader wordt een adviescommissie benoemd. Deze commissie adviseert Noorderbreedte schriftelijk over de toepassing van de in het Sociaal Kader opgenomen bepalingen. Zowel de medewerker als Noorderbreedte 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 Noorderbreedte.

11.1 Taak

De commissie geeft uitsluitend op verzoek van de medewerker of Noorderbreedte schriftelijk zwaarwegend advies aan Noorderbreedte over de toepassing van de in dit Sociaal Kader opgenomen bepalingen.

11.2 Samenstelling

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

- 1 lid op voorstel van Noorderbreedte
- 1 lid op voorstel van de vakbonden na overleg met de ondernemingsraad
- 1 lid door de andere leden te kiezen onafhankelijke voorzitter

Noorderbreedte draagt zorg voor de noodzakelijke secretariaatsondersteuning.

11.3 Reglement

De commissie stelt zo spoedig mogelijk na haar aantreden een reglement op dat haar werkwijze adequaat regelt. Direct na vaststelling van haar reglement verstrekt de commissie een exemplaar aan Noorderbreedte, de vakbonden en de ondernemingsraad.

11.4 Bevoegdheden

De commissie heeft het recht:

- Tot het horen van de betrokken medewerker(s) en de leidinggevende(n);
- Tot het horen van deskundigen.

De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door Noorderbreedte voor zover deze daarmee vooraf heeft ingestemd.

11.5 Geheimhouding

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

11.6 Verplichte adviesvraag door Noorderbreedte

Noorderbreedte is verplicht de commissie om advies te vragen wanneer hij voornemens is om in het kader van het Sociaal Kader:

- Een medewerker op non-actief te stellen of een soortgelijke maatregel vanwege krimp of vervallen van de functie en/of werkzaamheden;
- Een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging bij gebrek aan overeenstemming met de medewerker vanwege krimp of vervallen van de functie en/of werkzaamheden;
- Een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging en/of herplaatsing bij gebrek aan overeenstemming met de medewerker;
- Een beroep op de hardheidsclausule door een medewerker niet te honoreren;
- De medewerker te verplichten tot om- of bijscholing in verband met de functiewijziging, indien daarover geen overeenstemming bestaat;
- Een functie niet passend te verklaren terwijl de medewerker deze wel passend vindt;
- Een functie passend te verklaren voor een medewerker terwijl de medewerker deze niet passend vindt.

11.7 Belangenbehartiging medewerker

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

11.8 Termijn advies

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

11.9 Besluitvorming Noorderbreedte

Noorderbreedte beslist binnen vier weken na ontvangst van het advies van de adviescommissie.

11.10 Afwijken van het advies

Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien Noorderbreedte dan wel de medewerker afwijkt van het advies, dan doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de medewerker dan wel Noorderbreedte.

11.11 Verslag

De adviescommissie brengt over de werkzaamheden periodiek verslag uit aan Noorderbreedte en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad en betrokken vakbonden.

11.12 Instellen en ontbinden adviescommissie

De adviescommissie sociale begeleiding zal worden ingesteld na ontvangst van het eerste bezwaar en zal in gezamenlijk overleg ontbonden worden na beëindiging van dit Sociaal Kader, maar pas wanneer de lopende zaken van dit Sociaal Kader of de verlenging(en) hiervan afgehandeld zijn.

Bijlage 1. Begripsbepalingen

De werkgever:	Noorderbreedte B.V.
De medewerker:	De persoon die in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst voor(on)bepaalde tijd heeft met de werkgever, tenzij betrokkene: <ul style="list-style-type: none">○ Voorzitter of lid Raad van Bestuur is;○ Incidenteel werkzaam is voor een periode van maximaal 6 weken achtereenvolgende schoolvakanties;○ Incidenteel op afroep werkzaamheden verricht;○ In de organisatie werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage;○ De AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
Adviescommissie: Anciënniteit:	De commissie zoals bedoeld in hoofdstuk 11 van dit Sociaal Kader. Binnen het afspiegelingsbeginsel krijgt degene met het langste onafgebroken dienstverband bij de werkgever, en eventueel diens rechtsvoorgangers, voorrang. Daarbij zij opgemerkt, dat een dienstverband met een onderbreking van 6 maanden of korter geldt als onafgebroken. Bij gelijke uitkomst zal het aantal dienstjaren doorgebracht in de laatste functie de doorslag geven; met dien verstande dat degene met minder dienstjaren wijkt voor degene met meer dienstjaren.
Boventallig:	Boventallig is de medewerker wiens functie is komen te vervallen of waarbij de formatie in zijn functiegroep is verminderd en die nog niet is herplaatst. De boventalligheid is schriftelijk bevestigd.
Herplaatsingskandidaat:	Medewerker op wie wegens een organisatiewijziging zoals beschreven in dit Sociaal Kader van toepassing is en voor wie een andere functie binnen of buiten de organisatie gezocht wordt.
Plaatsmaker:	Een medewerker die in eerste instantie niet boventallig is, kan zich aanmelden met de vraag om plaats te maken. De directie zal dit verzoek al dan niet honoreren aan de hand van de criteria dat een herplaatsingskandidaat voldoet aan de functie-eisen van de hierdoor vrijgekomen functie en direct inzetbaar is.
Afspiegelingsbeginsel:	Het afspiegelingsbeginsel wordt gehanteerd per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen: <ul style="list-style-type: none">Van 15 tot 25 jaarvan 25 tot 35 jaarvan 35 tot 45 jaarvan 45 tot 55 jaarvan 55 jaar en ouder. Als vastgesteld is hoeveel formatie er in elke leeftijdscategorie blijft, wordt met behulp van anciënniteit in elke leeftijdsgroep van uitwisselbare functies vastgesteld wie er geplaatst worden. Dit leidt ertoe, dat de verdeling over de leeftijdsgroepen na de reorganisatie zo veel mogelijk gelijk is aan die van voor de reorganisatie. Dit beginsel wordt toegepast binnen het betreffende organisatieonderdeel. De peildatum voor de afspiegeling wordt vastgelegd in het reorganisatieplan.

Formatieplaatsenplan:	Een overzicht van functies met bijbehorende formatie en het niveau van de functies op grond van het vigerende functiewaarderingssysteem voor en na de reorganisatie. Onderverdeeld in gelijkblijvende, gewijzigde en nieuwe functies. Ook zal in dit overzicht opgenomen worden welke functies uitwisselbaar zijn.
Functie:	Een afgerond geheel van taken en verantwoordelijkheden, die de medewerker in opdracht verricht.
Gelijke functie:	Een functie die voor wat betreft taken en verantwoordelijkheden gelijk is aan de functie die voorafgaand aan de boventalligheid is uitgeoefend.
Vergelijkbare/gelijkwaardige functie:	Een functie op hetzelfde niveau die qua inhoud en taken verschilt van de huidige functie, doch waar eenzelfde opleiding en ervaring vereist is.
Uitwisselbare functie:	Een functie die naar inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar is met een ander functie en naar beloning en niveau gelijkwaardig is. De functies moeten onderling, over en weer uitwisselbaar zijn. Zij worden aangewezen binnen het organisatieonderdeel waar de reorganisatie plaatsvindt.
Passende functie:	Een functie die in voldoende mate aansluit bij de opleiding en ervaring van de medewerker dan wel de medewerker door om-, her- en bijscholing passend te maken is en in redelijkheid aan de medewerker kan worden opgedragen. Dit gelet op onder meer het arbeidsverleden, de gezondheidstoestand, het loon (in beginsel max 1 schaal lager, gelijk of 1 schaal hoger).
Geschikte functie:	Een functie die niet uitwisselbaar of passend is, maar die de medewerker bereid is te vervullen en met een redelijke investering in opleiding en ondersteuning door de medewerker kan worden uitgevoerd.
Nieuwe functie:	Een functie in de gewijzigde organisatiestructuur die voorheen niet voorkwam en qua aard en inhoud niet aansluit bij een voorheen bestaande functie.
Standplaats:	De plek waar de medewerker gewoonlijk de werkzaamheden verricht dan wel van waaruit de medewerker werkt.
Salaris:	Het tussen werkgever en medewerker overeengekomen bruto maandloon, inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering en het gemiddelde (over drie maanden) van de variabele loonbestanddelen.
Organisatiwijziging:	Iedere wijziging als gevolg van een besluit genomen door of namens de Raad van Bestuur, die gevolgen heeft in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden, voor één of meer medewerkers. De rechten en plichten van de ondernemingsraad zijn overeenkomstig de daarvoor in de WOR aangegeven voorwaarden van toepassing.

Bijlage 2. Voorzieningen

1. Vacaturestop voor specifieke doelgroepen

Indien er, naar het oordeel van Noorderbreedte, een verruiming van de mogelijkheden tot herplaatsing voor een (potentieel) boventallige medewerker kan worden gerealiseerd, dan kan Noorderbreedte ertoe besluiten over te gaan tot een vacaturestop voor specifieke doelgroepen. De vrijgevallen formatieruimte wordt primair aangewend voor medewerkers van wie de formatie van de functie dreigt te vervallen of te verminderen.

2. Loopbaanoriëntatie

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen heeft de mogelijkheid tot het doen van loopbaanoriëntatie. Hiertoe kan hij/zij gebruik maken van binnen Noorderbreedte gangbare faciliteiten welke afgestemd worden met de HR adviseur.

3. Scholing ter verruiming van mogelijkheden voor mobiliteit (intern en extern)

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen ontvangt extra mogelijkheden tot het volgen van scholing ter verruiming van de mogelijkheden voor mobiliteit (intern en extern). In overleg tussen de medewerker en Noorderbreedte wordt passende scholing vastgesteld. Het betreft scholing waarvan Noorderbreedte en de medewerker de overtuiging hebben dat deze bijdraagt aan het vergroten van de mogelijkheden tot herplaatsing van de medewerker, in beginsel intern maar ook extern. De medewerker zegt toe dat hij/zij na de scholing gaat inzetten om een nieuwe functie te aanvaarden. De kosten zijn voor rekening van Noorderbreedte. Per scholing worden opleidingsafspraken gemaakt, waarin de inspanningsverplichtingen van Noorderbreedte en de medewerker worden vastgelegd. Tevens wordt vastgelegd dat de medewerker verplicht is tot terugbetalen van (een gedeelte van) de gemaakte studiekosten indien de medewerker zich niet houdt aan de gemaakte afspraken.

4. Tijdelijke interne (proef)plaatsing

Noorderbreedte kan de medewerker met het oog op een vacature dan wel met het oog op kennismaking met een nieuwe situatie (afdeling, functie) tijdelijk intern plaatsen. Ook de medewerker 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 volledig van kracht. De uitlenende en ontvangende afdeling maken afspraken over een verdeling van de salariskosten. Het vertrekpunt hierbij is dat de salariskosten aan de ontvangende afdeling worden gecompenseerd. Indien de tijdelijke interne (proef)plaatsing leidt tot meerkosten voor de medewerker dan worden deze vergoed aan de medewerker.

5. Detachering

Noorderbreedte kan de medewerker (met dienst instemming) met het oog op een tijdelijke vacature dan wel met het oog op een kennismaking met een nieuwe situatie (organisatie, afdeling, functie) tijdelijk detacheren voor een nader te bepalen periode. Ook de medewerker kan hiertoe het initiatief nemen. Noorderbreedte en de medewerker bepalen in overleg de duur van de detachering en de voorwaarden waaronder de detachering plaatsvindt.

Gedurende de detachering blijft de arbeidsovereenkomst met de medewerker volledig van kracht en worden eventuele meerkosten vergoed.

6. Stage of werkervaringsplaats

Naast passende opleidingen kunnen ook stages en/of werkervaringsplaatsen gezocht worden binnen of buiten de organisatie om de vervolgstap in de loopbaan beter te kunnen maken. Deze trajecten duren maximaal 3 maanden. In deze periode wordt het reguliere salaris, aangevuld met de eventuele extra reiskosten op basis van dienstreizen, uitbetaald aan de medewerker.

7. Sollicitatietraining

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen heeft de mogelijkheid tot het volgen van een sollicitatietraining bij een door Noorderbreedte gecontracteerde partij. De kosten hiervan zijn voor rekening van Noorderbreedte.

8. Faciliteiten voor sollicitatie intern en extern

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen en die solliciteert naar een andere functie wordt hiertoe in tijd gefaciliteerd. Met de leidinggevende wordt afgesproken hoeveel tijd hiervoor gereserveerd moet worden. Het kan hierbij gaan om tijd om te komen tot oriëntatie op de nieuwe functie tijd voor het volgen van een sollicitatietraining en de tijd die de selectieprocedure vraagt.

Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskosten ten behoeve van de sollicitatie niet op zich neemt, worden deze door de werkgever vergoed op basis van 2^e klasse openbaar vervoer.

9. Begeleiding en scholing in nieuwe functie (intern)

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen en die vanwege de dreigende boventaligheid succesvol heeft gesolliciteerd naar een andere functie en/of is herplaatst in een andere functie, heeft recht op begeleiding en scholing ten einde de nieuwe functie naar behoren te kunnen vervullen. Door de nieuwe leidinggevende wordt een inwerk- en scholingsplan opgesteld. De benodigde faciliteiten in tijd, geld en begeleiding worden door Noorderbreedte verstrekt. Tussentijds, op van tevoren afgesproken momenten, worden de vorderingen door de medewerker en Noorderbreedte geëvalueerd.

10. Reductie opzegtermijn bij aanstelling andere werkgever

Indien de medewerker daarom verzoekt, zal bij ontslag op verzoek van de medewerker, Noorderbreedte zoveel mogelijk afzien van de geldende opzegtermijn. In goed overleg bepalen Noorderbreedte en de medewerker de datum van uitdiensttreding.

11. Studiekosten huidige opleiding

De medewerker die een andere functie heeft aanvaard (intern/extern) wordt in de gelegenheid gesteld een studie waarvoor krachtens de geldende vergoedingsregeling vergoedingen of faciliteiten zijn toegekend, af te ronden.

Een eventuele terugbetalingsverplichting vervalt bij het beëindigen van de studie door de medewerker, indien het gezien het veranderende aard van de werkzaamheden geen zin heeft de studie voort te zetten dan wel wanneer een andere studie zal worden gevolgd die van belang is voor de gewijzigde dan wel de nieuwe functie.

12. Kwijtschelding terugbetaling studiekosten

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen en die vrijwillig ontslag neemt, wordt een terug te betalen studiekostenvergoeding kwijtgescholden, indien de nieuwe werkgever de studiekosten niet wil overnemen.

13. Jubilea (binnen 12 maanden na vrijwillig vertrek)

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen en 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 conform de cao VVT artikel 3.13, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek uitbetaald conform de reguliere wetgeving omtrent inhoudingen sociale premies en belastingen.

14. Tijdelijke compensatie lagere reiskostenvergoeding bij nieuwe werkgever

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen en die vrijwillig ontslag neemt en bij de nieuwe werkgever voor de kosten woon/werkverkeer een vergoeding ontvangt welke, de reisafstand in aanmerking nemend, lager is dan de vergoeding op grond van de geldende reiskostenregeling bij Noorderbreedte, wordt gedurende 12 maanden een aanvulling op de vergoeding bij de nieuwe werkgever toegekend tot het niveau van de geldende reiskostenregeling bij Noorderbreedte. De aanvulling wordt in één keer afgekocht door Noorderbreedte.

15. Aanvaarding van een functie met een lager functieniveau bij eigen werkgever

Indien een medewerker waarop fase 1 en fase 2 van toepassing is verklaard, vrijwillig en op eigen verzoek een functie aanvaardt met een lagere inschaling dan zijn oorspronkelijke salarisschaal heeft hij recht op een toelage die hem voor 100% compenseert voor het inkomensverlies. Dit is het verschil in salaris inclusief uitloopmogelijkheden behorende bij zijn FWG functieniveau en inclusief de loonontwikkeling en inclusief de aan hem toegekende emolumenten ten opzichte van het FWG niveau van de nieuwe functie en de daarbij behorende emolumenten. Wanneer bij een dergelijke plaatsing urenuitbreiding plaatsvindt, is op de urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de functie waarin de medewerker geplaatst is. Jaarlijks wordt gesproken over de loopbaanideeën en –wensen voor de langere termijn en daarmee dus ook over de ambitie van de medewerker om terug te willen keren in een functie op het oude FWG functieniveau. Indien die medewerker op dat moment zelf aangeeft geen ambitie meer te hebben om terug te keren naar zijn oude FWG functieniveau zal het salaris met ingang van de maand volgende op de beslissing aangepast worden naar het salaris behorende bij de nieuwe functie, waarbij het salarisverschil in twee jaar wordt afgebouwd (eerste halfjaar 100%, tweede halfjaar 75%, derde halfjaar 50% en laatste halfjaar 25%) . Indien er sprake is van een voor de medewerker passende functie op het oorspronkelijke salarisoniveau dan wordt deze aan de medewerker aangeboden.

16. Stimulering verlaging arbeidspercentage

Medewerkers op wie Fase 1 of Fase 2 van toepassing is verklaard kunnen op eigen verzoek voorstellen doen om het arbeidspercentage tijdelijk of structureel te verminderen. Dit kan zowel gelden voor de huidige en een nieuwe functie. Indien naar het oordeel van Noorderbreedte de functie in voldoende mate kwalitatief ingevuld kan worden qua continuïteit, vereiste deskundigheidsniveau en het behouden hiervan alsmede de noodzakelijk geachte bereikbaarheid, zal aan de betreffende medewerker een compensatie worden verleend. Om voor compensatie in aanmerking te komen dient ten minste 4 uur per week ingeleverd te worden. Indien de medewerker het niet eens is met de beslissing van Noorderbreedte dan kan door de medewerker advies gevraagd worden bij de adviescommissie.

De compensatie wordt als volgt berekend als deze voor een tijdelijke periode van maximaal 2 jaar wordt aangegaan: er vindt een aanvulling plaats van 75% van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris voor de duur van de vermindering. De compensatie vervalt zodra de medewerker de organisatie verlaat.

De compensatie voor een structurele verlaging wordt als volgt berekend:

- Voor het eerste jaar: 80%
- Voor het tweede jaar: 70%
- Voor het derde jaar: 60%

van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris.

Daarna vervalt de compensatie. De compensatie vervalt ook op het moment dat de medewerker de organisatie verlaat.

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

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen en die buiten de organisatie een functie, bij gelijkblijvend arbeidspercentage, een lager bruto maandsalaris genereert dan de huidige functie, ontvangt de medewerker een aanvulling. Deze wordt als volgt berekend:

- De eerste drie maanden aanvulling tot 100%
- De volgende drie maanden aanvulling tot 90%
- De volgende zes maanden aanvulling tot 80%
- De daarop volgende twaalf maanden aanvulling tot 70%
- Na 24 maanden vervalt de afbouwregeling

De aanvulling is een aanvulling op het totale bruto maandsalaris inclusief onregelmatigheidstoeslag op het moment van uitdiensttreding, vergeleken met het nieuwe bruto maandsalaris inclusief onregelmatigheidstoeslag (bij gelijkblijvend arbeidspercentage). De duur van de aanvulling (maximaal 24 maanden) wordt in alle gevallen gemaximeerd tot het aantal maanden dat de medewerker bij Noorderbreedte in dienst is geweest. Op verzoek van de medewerker kan deze aanvulling ook in een bedrag ineens worden uitbetaald.

De aanvulling geldt eveneens voor de eindejaarsuitkering. Stel dat de medewerker bij een andere werkgever geen of een lagere eindejaarsuitkering ontvangt dan zal deze worden gesuppleerd tot het niveau van de eindejaarsuitkering in de oude situatie.

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

18. Onbetaald verlof gedurende de proeftijd

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen en indien een medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft afgesloten, zal op verzoek van de medewerker onbetaald verlof worden verleend gedurende de wettelijke proeftijd. Dit om de wettelijke proeftijd bij de nieuwe werkgever te kunnen overbruggen. Bij terugkeer van de medewerker ten gevolge van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de proeftijd bij de nieuwe werkgever zullen de aan de medewerker toegekende voorzieningen worden beëindigd en eventueel ontvangen vergoedingen worden terugbetaald.

19. Terugkeer na ontslag in de proeftijd bij andere werkgever (mits niet verwijtbaar)

Een medewerker wiens contract bij de andere werkgever in de proeftijd wordt beëindigd kan terugkeren bij Noorderbreedte. De medewerker valt dan terug op de omvang van het dienstverband voorafgaande aan het vertrek en het bijbehorende salaris. Er wordt geen garantie gegeven voor terugkeer naar de oude werkplek/locatie/functie. De garantie vervalt wanneer de beëindiging door verwijtbaar handelen van de medewerker plaatsvindt.

20. Terugkeer na vertrek binnen 12 maanden bij andere werkgever (mits niet verwijtbaar)

Een medewerker die na vertrek bij Noorderbreedte binnen 12 maanden te kennen geeft te willen terugkeren, valt dan terug op de omvang van het dienstverband voorafgaande aan het vertrek en het bijbehorende salaris. Er wordt geen garantie gegeven voor terugkeer naar de oude werkplek/locatie/functie. Bij terugkeer van de medewerker zullen de aan de medewerker toegekende voorzieningen worden beëindigd en eventueel ontvangen vergoedingen worden terugbetaald. De garantie vervalt wanneer de beëindiging door verwijtbaar handelen van de medewerker plaatsvindt.

21. Mogelijkheden bij onvoldoende perspectief tot herplaatsing

Als er gegronde verwachting is dat een medewerker binnen een termijn van twaalf maanden geen reëel perspectief tot herplaatsing in een passende functie binnen de organisatie heeft, dan kan de medewerker gebruik maken (op vrijwillige basis) van de volgende mogelijkheden:

a. Outplacement

De medewerker kan outplacement als faciliteit aangeboden krijgen dan wel hierom verzoeken om zodoende meer mogelijkheden te hebben om elders een passende functie te vinden.

De eventuele kosten van outplacement zijn voor rekening van Noorderbreedte, mits Noorderbreedte en medewerker in overleg bindende afspraken hebben gemaakt over de voorwaarden, zoals de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, vorm en inhoud van het outplacement, etc.

b. Persoonlijk mobiliteitsplan

Noorderbreedte en medewerker kunnen, op vrijwillige basis, in overleg een voor beide partijen bindend persoonlijk mobiliteitsplan afspreken dat leidt tot een nieuw en reëel toekomstperspectief binnen of buiten de organisatie. Zo nodig zal op kosten van Noorderbreedte externe deskundigheid (jobcoach of jobhunter) worden ingeschakeld. Noorderbreedte en medewerker maken in onderling overleg afspraken over de bijkomende kosten om uitvoering te geven aan het mobiliteitsplan, zoals tijd, scholingskosten en reiskosten.

In het persoonlijk mobiliteitsplan wordt in ieder geval vastgelegd:

- Welke activiteiten, niet op her- of omscholing gericht, door de medewerker en Noorderbreedte worden ontplooid om de medewerker geplaatst te krijgen in een voor hem passende functie buiten de organisatie;
- Welke activiteiten door medewerker en Noorderbreedte te zijner tijd gestart kunnen worden om de medewerker te her- of omscholen in een functie waarvoor binnen of buiten de organisatie een redelijke kans aanwezig is om een passende functie te verkrijgen;
- De maximale periode waarbinnen de activiteiten zullen plaatsvinden.

Indien Noorderbreedte en medewerker er niet in slagen tot overeenstemming te komen, dan kan advies aan de adviescommissie worden gevraagd.

Noorderbreedte en medewerker en de ingehuurde functionarissen die betrokken zijn bij het persoonlijk mobiliteitsplan maken afspraken over tussentijdse evaluaties tijdens het mobiliteitstraject opdat de voortgang van het mobiliteitsplan wordt bewaakt en de gelegenheid wordt geboden het mobiliteitsplan indien nodig tussentijds bij te stellen om de slaagkans te vergroten.

Als de medewerker niet verwijtbaar geen verdere uitwerking kan geven aan het persoonlijk mobiliteitsplan dan worden opnieuw tussen medewerker en Noorderbreedte afspraken gemaakt over het te verwachten toekomstperspectief.

Indien de medewerker het niet eens is met de beoordeling dat hij onvoldoende perspectief op herplaatsing in een passende functie binnen de organisatie heeft, dan wordt dit oordeel aan de adviescommissie voorgelegd.

22. Individuele voorstellen

Medewerkers kunnen met individuele maatwerkvoorstellen komen. Deze voorstellen kunnen aan Noorderbreedte worden voorgelegd en zullen in de geest van de geldende rechtspositie en dit Sociaal Kader worden besproken en beoordeeld.

23. Geen of onvoldoende opvolging van afspraken

Indien Noorderbreedte of medewerker afspraken hebben gemaakt om een mobiliteitsplan op te stellen of andere afspraken hebben gemaakt over een gelijkwaardige, passende, geschikte of tijdelijke functie en de medewerker deze afspraken niet of onvoldoende nakomt naar het oordeel van Noorderbreedte, of indien de medewerker onredelijk weigert mee te werken, of indien medewerker de afspraken verwijtbaar niet nakomt, kan Noorderbreedte overgaan tot ontslag. Het voornemen tot ontslag wordt eerst aan de adviescommissie voorgelegd.

Indien de medewerker van mening is dat Noorderbreedte afspraken omtrent het opstellen van een mobiliteitsplan of andere afspraken omtrent gelijkwaardige, passende, geschikte of tijdelijke functie niet of onvoldoende nakomt en onredelijk weigert mee te werken, kan de medewerker verzoeken om een advies van de adviescommissie.

Aldus overeengekomen te Leeuwarden op 8 oktober 2019

Ondergetekenden:

Zorggroep Noorderbreedte B.V. (hierna te noemen werkgever) vertegenwoordigd door mevrouw S.E. van Opijnen-Zwart, voorzitter Raad van Bestuur

en

Ondernemingsraad Noorderbreedte B.V. : mevrouw D. Pool

en

CNV Zorg en Welzijn onderdeel van Connectief

vertegenwoordigd door : de heer H.G. Aardema

FBZ, vertegenwoordigd door : mevrouw B. Sprokholt

Nu '91 vertegenwoordigd door : de heer R. Wisman

Namens de werkgever :

Ondernemingsraad Noorderbreedte B.V. :

Namens CNV Zorg en Welzijn
onderdeel van Connectief :

Namens FBZ :

Namens Nu'91 :