

Wilgaerden

en

LeekerweideGroep 

worden



# SOCIAAL PLAN FUSIE

1 januari 2020 tot en met 31 december 2022

*goed geregeld en samen verder*

18 december 2019

## Verklaring

Ondergetekenden verklaren hiermee het hierna volgende Sociaal Plan en het reglement Bezwarencommissie Sociaal Plan voor Wilgaerden en LeekerweideGroep te zijn overeengekomen op 18 december 2019

De werkgevers:

Mevrouw I. van Bennekom  
Stichting Ouderenzorg Wilgaerden  
Bestuurder

De heer P.P.L. Zegveld  
Stichting LeekerweideGroep  
Bestuurder

De werknemersorganisaties:

Mevrouw F. Escarabajal / A. Kowsari  
FNV Zorg & Welzijn  
Bestuurders Zorg

Mevrouw M. Meere  
CNV Zorg & Welzijn  
Bestuurder Zorg

Mevrouw E. Tibbe  
NU'91  
Belangenbehartiger regio Noord- West

Mevrouw Mr. M.S. Langerak  
FBZ  
Onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

Positief advies van de ondernemingsraden:

Mevrouw A. Bruin  
Voorzitter OR Wilgaerden

De heer A.C. Bijlsma  
Voorzitter OR LeekerweideGroep

## Inhoud

1. Inleiding
2. Algemene bepalingen en kader
  - 2.1. Doel
  - 2.2. De werkingssfeer
  - 2.3. Uitgangspunten
  - 2.4. De looptijd
  - 2.5. Algemene verplichtingen werkgever en medewerker
  - 2.6. Hardheidsclausule
  - 2.7. Informatie en overleg
  - 2.8. Bezwaar
  - 2.9. Interpretatie
  - 2.10. Onvoorziene omstandigheden
3. Fusieconvenant, rechtspositionele gevolgen van de fusie
  - 3.1. Werkgelegenheid
  - 3.2. Arbeidsovereenkomst
  - 3.3. Arbeidsvoorwaarden en pensioendeelname
  - 3.4. Personeelsdossier
  - 3.5. Verworven rechten
  - 3.6. Salaris
  - 3.7. Werktijden
  - 3.8. Reiskostenvergoeding
  - 3.9. Vakantieverlof, PBL, overwerk/meerwerk
  - 3.10. Medewerker volgt functie
  - 3.11. Medezeggenschap
4. Overgangsregelingen vanaf 1 januari 2020
  - 4.1. Geen gedwongen ontslag
  - 4.2. Twee cao's
  - 4.3. Overeenkomsten en verschillen in cao's
  - 4.4. Geen gedwongen overstap zorgfuncties
  - 4.5. Vrijwillige overstap naar VVT of GHZ
  - 4.6. Organisatieregelingen
  - 4.7. Andere werklocatie
  - 4.8. Andere werkzaamheden
  - 4.9. Boventaligheid
  - 4.10. Plaatsmakersregeling
  - 4.11. Gewijzigde of nieuwe functie
  - 4.12. Om-, her- en bijscholing
  - 4.13. Compensatie ORT-verlies
  - 4.14. Vervroegde samenvoeging
5. Bezwarencommissie Sociaal Plan
6. Begripsbepalingen

### Bijlage

1. Formulier verworven rechten
2. Vergelijking cao GHZ en VVT september 2019

## 1. Inleiding

Wilgaerden en LeekerweideGroep hebben een gezamenlijke visie op zorg, behandeling en het welzijn van hun cliënten van jong tot oud. Uitgangspunt is om cliënten in staat te stellen regie te laten voeren over hun leven en die naar eigen inzicht vorm te geven. Dit doen wij door ondersteuning te bieden bij wonen, het geven van begeleiding, coaching, behandeling en zorg. Net zoals het opzetten van eigen regieversterkende projecten in het sociaal domein waar burgers naar behoeven gebruik van kunnen maken. Dit alles is nog niet altijd realiteit, eerder een droom. Samen willen wij die droom werkelijkheid maken.

Wilgaerden en LeekerweideGroep hebben het voornemen om te fuseren. Onze nieuwe organisatie heeft samen een groter bereik in zowel omvang van doelgroepen als omvang van dienstverlening. De keten aan ondersteuning wordt door de fusie breder, omvangrijker en de kwaliteit ervan verdiept zich. Wij zijn ervan overtuigd dat wij door de bundeling van krachten en ondersteuningsvormen de cliënt beter, meer omvattend en levensloopbestendiger kunnen ondersteunen het leven te leiden dat de cliënt wenselijk en geschikt acht. Wij zijn ervan overtuigd dat door het samengaan van de twee organisaties inhoud gegeven kan worden aan die droom.

Wilgaerden en LeekerweideGroep hebben in het beslisdocument van december 2018 de overwegingen toegelicht en een voorgenomen besluit genomen om te fuseren. Het besluit tot de feitelijke fusie zal gedurende 2019 worden opgebouwd en naar verwachting zal de fusie tot WilgaerdenLeekerweideGroep per 1 januari 2020 een feit zijn.

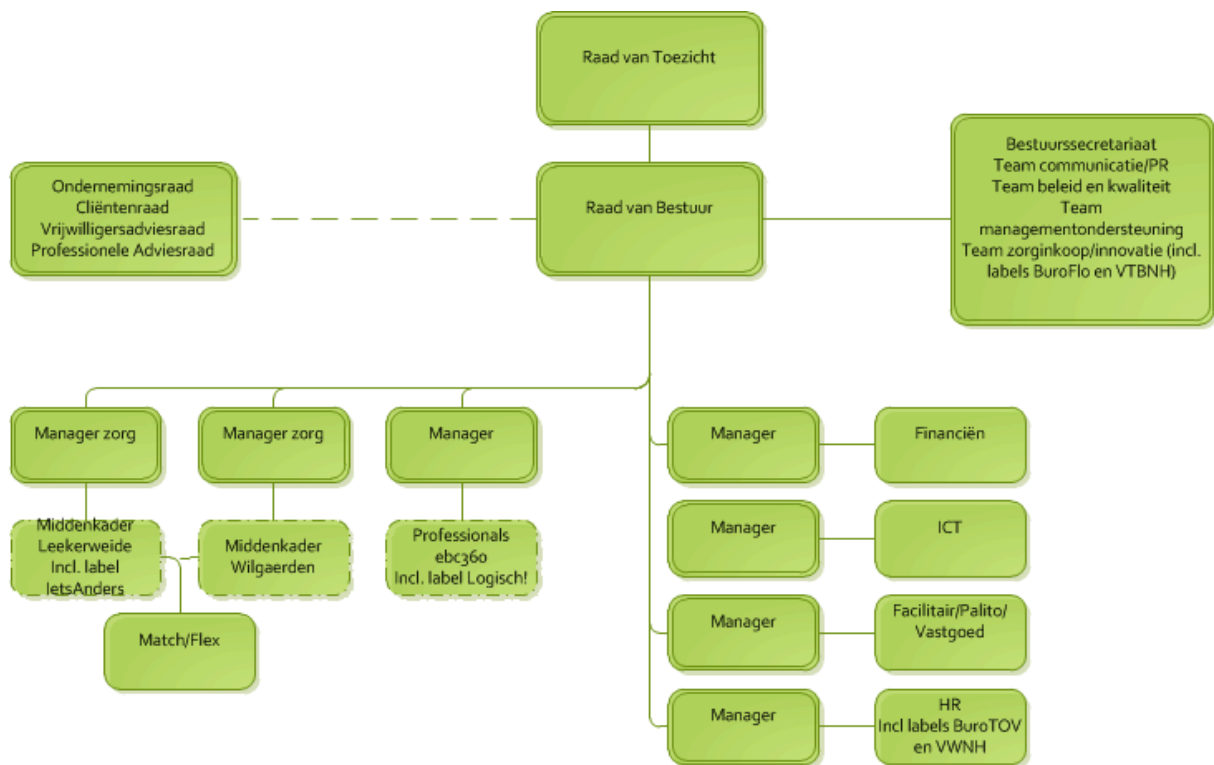
Medewerkers die in de directe zorg en cliëntgericht facilitair werken, blijven dat doen voor dezelfde doelgroep (ouderenzorg of gehandicaptenzorg) als voor de fusie. De ondersteunende diensten zullen samengevoegd worden om tot een robuuste ondersteuning te komen. Het streven is om dit proces eind 2021 afgerond te hebben.

Wilgaerden heeft circa 1500 medewerkers en valt onder de cao verpleeg-, verzorgingshuizen, thuiszorg en jeugdgezondheidszorg (VVT). LeekerweideGroep heeft circa 1000 medewerkers en valt onder de cao gehandicaptenzorg (GHZ).

Afdeling	Wilgaerden	LeekerweideGroep
	FTE	FTE
Hoger management/staf	17,3	9,3
Financiën	9,8	21,4
ICT	9,6	7,5
Facilitair	53,7	17,7
P&O	10,4	24,4
Primaire (zorg)proces	699,3	624,7
<b>Subtotaal</b>	<b>800,1</b>	<b>705,0</b>
Palito BV facilitair	-	57,9
<b>Totaal</b>	<b>800,1</b>	<b>762,9</b>

Begroting 2019, Palito BV valt buiten dit Sociaal Plan

Het organogram van de nieuwe organisatie ziet er als volgt uit:  
 (bron Samen op weg naar WilgaerdenLeekerweideGroep juli 2019)



Het hebben van een gezamenlijk Sociaal Plan geeft uiting aan het gezamenlijke voornemen te fuseren. Het Sociaal Plan geeft zekerheid en rust aan de medewerkers op het gebied van arbeidsverhoudingen. Uitgangspunt is dat medewerkers hun werkzaamheden in de nieuwe organisatie voortzetten.

De betrokkenen bij de totstandkoming van het Sociaal Plan zijn de werknemersorganisaties, de ondernemingsraden en de werkgevers van beide organisaties. Het is van groot belang dat bij de fusie een zorgvuldige en verantwoorde afweging wordt gemaakt tussen de belangen en (rechts)positie van de medewerkers en die van de organisatie.

Het behouden van medewerkers staat voorop.

## 2. Algemene bepalingen en kader

### 2.1. Doel

Het Sociaal Plan heeft als doel om de eventuele personele gevolgen van de fusie en de daarmee samenhangende organisatiewijziging op te vangen. Tevens heeft het Sociaal Plan als doel om de medewerkers te ondersteunen bij het opvangen van de rechtspositionele gevolgen van organisatieveranderingen. Uitgangspunt is dat bestaande rechten van medewerkers worden gehandhaafd en dat nadelige gevolgen voor medewerkers tot een minimum worden beperkt.

### 2.2. De werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is opgesteld in het kader van de juridische fusie en van toepassing op iedere medewerker met een arbeidsovereenkomst of leer/arbeidsovereenkomst bij LeekerweideGroep en Wilgaerden die in dienst is op 31 december 2019.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op stagiaires, vakantiekrachten, gedetacheerden van andere organisaties, mensen met een werkervaringsplaats, uitzendkrachten en zzp-ers.

Medewerkers van Palito BV (circa 58 FTE) vallen buiten dit Sociaal Plan.

De diensten van Palito voor LeekerweideGroep betreffen hotelservices, logistiek, schoonmaak, voeding, textiel, onderhoud/techniek en servicedesk. Voor Palito geldt de cao schoonmaak- en glazenwassersbedrijf. De fusie heeft geen gevolgen voor hun cao, hun werk of werkplek. Palito BV blijft bestaan.

Medewerkers die in een undermanagement-constructie werken voor Palito BV, hebben en houden een arbeidsovereenkomst met LeekerweideGroep of Wilgaerden. Voor hen is het Sociaal Plan wel van toepassing.

Dit Sociaal Plan vervangt alle voorgaande Sociaal Plannen en eerdere afspraken tussen partijen over reorganisaties of veranderprocessen binnen de fusiepartners en samenloop met andere Sociaal Plannen is uitgesloten.

Individuele afspraken op grond van dit Sociaal Plan blijven onverkort van kracht na afloop van de looptijd van het Sociaal Plan.

WilgaerdenLeekerweideGroep voorziet geen organisatiewijzigingen met boventallige medewerkers gedurende de looptijd van dit sociaal plan, m.u.v. het bepaalde in artikel 4.9. Wordt hier toch toe besloten, dan gaat de werkgever in gesprek met de vakbonden en ondernemingsraad over een Sociaal Plan voor de betreffende reorganisatie(s).

### 2.3. Uitgangspunten

In dit Sociaal Plan zijn de volgende uitgangspunten overeengekomen:

- a. De werkgever spant zich tot het uiterste in dit Sociaal Plan naar redelijkheid en billijkheid en te goeder trouw uit te voeren.
- b. De werkgever neemt als uitgangspunt dat de huidige medewerkers in hoge mate het kapitaal van de organisatie vormen en voert een actief baanbehoudsbeleid om de medewerkers te behouden voor de organisatie en boventalligheid te voorkomen. Uitgangspunten zijn de eigen regie, de ontwikkeling van talenten en doelgerichte duurzame ontwikkeling van de medewerker.
- c. Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

- d. Voor de medewerkers die op 31 december 2019 in dienst zijn blijft de voor hen van toepassing zijnde cao gehandhaafd.
- e. Medewerkers in het primaire proces worden niet verplicht om voor een andere doelgroep (ouderenzorg of gehandicaptenzorg) te gaan werken.
- f. De ondersteunende diensten zullen per dienst samengevoegd worden.
- g. Uitgaande van de continuïteit van de zorg/dienstverlening en bedrijfsvoering zal een voortdurende afweging plaatsvinden van sociale, economische en organisatorische factoren.
- h. Arbeidsvoorwaarden uit bestaande arbeidsovereenkomsten en alle daaruit voortvloeiende rechten en plichten alsmede de datum indiensttreding blijven onverkort van kracht.
- i. De werkgever staat open voor maatwerkvoorstellen van medewerkers die leiden tot oplossingen van problemen naar aanleiding van de fusie en ter verbetering van de samenwerking.
- j. De bij de werkgever bestaande ondernemingsraden bezitten vanaf de fusiedatum alle rechten en faciliteiten van ondernemingsraden conform de WOR, het bepaalde in de cao en eventuele bestaande faciliteiten en afspraken.
- k. De werkgever gaat extra zorgvuldig om met kwetsbare medewerkers, zoals medewerkers in een re-integratietraject of met een arbeidsbeperking.
- l. In het Sociaal Plan is een hardheidsclausule opgenomen voor onvoorziene onredelijke situaties die kunnen ontstaan door uitvoering te geven aan een bepaling van dit Sociaal Plan.
- m. De werkgever stelt een Bezwarencommissie Sociaal Plan (BSP) in, die op verzoek van de werkgever of de medewerker om advies kan worden gevraagd over de toepassing van dit Sociaal Plan.

#### **2.4. De looptijd**

Het Sociaal Plan geldt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022.

Minimaal een keer per jaar is er een evaluatie-overleg tussen de werkgever, werknemersorganisaties en ondernemingsraden betreffende het Sociaal Plan.

Uiterlijk zes maanden voor de einddatum zullen betrokken partijen in overleg treden over voortzetting, opzegging, dan wel vastlegging van nieuwe afspraken.

Individuele afspraken op grond van dit Sociaal Plan, blijven ook na afloop van de looptijd gelden.

Indien de werkgever tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan in een onvoorziene situatie terecht komt, waardoor ongewijzigde uitvoering het Sociaal Plan niet kan worden verwacht, treden partijen met elkaar in overleg.

#### **2.5. Algemene verplichtingen werkgever en medewerker**

Partijen vinden het van belang vast te stellen dat goed werkgeverschap en goed werknemerschap de basis zijn voor een correcte uitvoering van de regels in dit Sociaal Plan. Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich maximaal inspant om een passende oplossing te vinden voor personele knelpunten, daarbij zoveel mogelijk rekening houdend met de mogelijkheden en wensen van de medewerker.

De werkgever en de medewerker hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid en er geldt voor beiden een inspanningsverplichting om te komen tot een succesvolle voortzetting van het dienstverband binnen WilgaerdenLeekerweideGroep.

In alle gevallen dient er te worden gehandeld volgens de criteria van redelijkheid en billijkheid, zoals die zijn neergelegd in artikel 6:248 Burgerlijk Wetboek waar staat: Een overeenkomst heeft niet alleen de door partijen overeengekomen rechtsgevolgen, maar ook die welke naar de aard van de overeenkomst, uit de wet, de gewoonte of de eisen van redelijkheid en billijkheid voortvloeien.

## **2.6. Hardheidsclausule**

In gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot een onredelijke of onbillijke situatie voor de individuele medewerker zal de werkgever in een voor de medewerker gunstige zin van dit Sociaal Plan afwijken.

In eerste instantie dient de medewerker zich hiervoor te wenden tot de werkgever. Daar waar de medewerker en de werkgever niet tot overeenstemming komen, legt de werkgever de kwestie altijd ter advisering voor aan de Bezwarencommissie Sociaal Plan (BSP) alvorens tot besluitvorming over te gaan.

## **2.7. Informatie en overleg**

De werkgever zal zorgdragen voor een duidelijke communicatie naar de medewerkers in elke fase van de fusie en bij te nemen maatregelen.

De werkgever draagt er zorg voor dat het Sociaal Plan voor medewerkers beschikbaar is door deze te publiceren op het intranet (Medewerkersplein en Connect).

Op verzoek van de medewerker zal de werkgever een papieren exemplaar van het Sociaal Plan verstrekken.

Wijzigingen met personele gevolgen worden voor de direct betrokkenen duidelijk gemaakt. Medewerkers en ondernemingsraad zullen zo vroeg en zo volledig mogelijk worden geïnformeerd over de ontwikkelingen en stand van zaken betreffende organisatiewijzigingen met personele consequenties.

## **2.8. Bezwaar**

Een medewerker heeft vanaf de datum van ondertekening van dit Sociaal Plan de mogelijkheid om in bezwaar te gaan tegen de toepassing van het Sociaal Plan. Het bezwaarschrift wordt in behandeling genomen door de Bezwarencommissie Sociaal Plan (BSP).

## **2.9. Interpretatie**

Interpretatie van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan de bij de vaststelling ervan betrokken partijen.

De BSP kan op verzoek van de werkgever en/of medewerker om advies worden gevraagd over de toepassing van dit Sociaal Plan.

In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, treden partijen van dit Sociaal Plan in overleg en zullen zij nadere afspraken maken in de geest van dit Sociaal Plan.

## **2.10. Onvoorziene omstandigheden**

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



Tevens zullen partijen, indien één daartoe de wens te kennen geeft, overleg plegen over de voortgang en eventuele bijstelling van het Sociaal Plan op grond van nieuwe inzichten en regelgeving.

## **3. Fusieconvenant, rechtspositionele gevolgen van de fusie**

### **3.1. Werkgelegenheid**

De medewerkers van Wilgaerden en LeekerweideGroep gaan per 1 januari 2020 over naar WilgaerdenLeekerweideGroep. In nagenoeg alle gevallen is er sprake van integraal functievолgerschap. In ieder geval wordt aan elke medewerker een passende functie aangeboden en zullen er geen gedwongen ontslagen vallen.

### **3.2. Arbeidsovereenkomst**

- a. Met de overgang van de ondernemingen gaan de bestaande rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomsten van de medewerkers van Wilgaerden en LeekerweideGroep van rechtswege over op de verkrijgende stichting WilgaerdenLeekerweideGroep en worden voortgezet met inachtneming van het overige in dit sociaal plan bepaalde.
- b. Aaneengesloten diensttijd doorgebracht bij Wilgaerden danwel LeekerweideGroep wordt en haar rechtsvoorgangers wordt door WilgaerdenLeekerweideGroep overgenomen.
- c. Wanneer een arbeidsovereenkomst onderbroken is voor een periode korter dan 6 maanden, is er conform de Wet sprake van een voortzetting van het dienstverband.

### **3.3. Arbeidsvoorwaarden en pensioendeelname**

- a. Bij Wilgaerden is de cao VVT van toepassing en bij de LeekerweideGroep de cao GHZ. Beide werkgevers vallen onder het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Voor de medewerkers blijft na de fusie dezelfde cao van toepassing en hetzelfde pensioenfonds.
- b. De arbeidsvoorwaarden van de medewerkers gaan integraal over, inclusief de anciënniteit en de periodiekdatum. De vakantietoeslag en eindejaarsuitkering gaan mee over naar WilgaerdenLeekerweideGroep.
- c. Alle medewerkers worden schriftelijk geïnformeerd over het Sociaal Plan, de wijziging van werkgever en dat de huidige arbeidsovereenkomst met alle daaruit voortvloeiende rechten en plichten wordt voortgezet bij de nieuwe werkgever WilgaerdenLeekerweideGroep. Medewerkers hebben toegang tot het Sociaal Plan via intranet.

### **3.4. Personeelsdossier**

De personeelsdossiers van de medewerkers van Wilgaerden en LeekerweideGroep worden overgedragen aan WilgaerdenLeekerweideGroep. De medewerkers hebben inzage in hun eigen personeelsdossier via Insite.

### **3.5. Verworven rechten**

Indien van toepassing worden verworven rechten en individuele afspraken met medewerkers, die niet in de arbeidsovereenkomst vermeld staan en niet eerder vastgelegd zijn, op verzoek van de medewerker, door de leidinggevende schriftelijk vastgelegd en opgeslagen in het personeelsdossier. Te denken valt aan secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals afspraken over een vaste dag of dagdeel vrij, werktijden, mantelzorg, aangepaste werkzaamheden, individuele voorzieningen, De verworven rechten gaan onverkort mee naar WilgaerdenLeekerweideGroep en worden opgenomen in het personeelsdossier.

De leidinggevende nodigt de medewerker uit om punten aan te leveren over afspraken die vastgelegd moeten worden in het personeelsdossier.

### **3.6. Salaris**

Het huidige salaris van de medewerkers, op basis van de huidige cao die op de medewerkers van toepassing is, wordt bij de overdracht ongewijzigd overgenomen. Bestaande salarisgaranties worden eveneens overgenomen.

### **3.7. Werktijden**

Er zal door de overdracht voor de individuele medewerkers geen wijziging in de omgang van het aantal uren plaatsvinden. Het uitgangspunt is dat de voor de fusie geldende werktijden na de fusie worden gerespecteerd. Alleen in onderling overleg tussen werkgever en medewerker kunnen deze worden gewijzigd.

### **3.8. Reiskostenvergoeding**

Na de overdracht zal de medewerker van WilgaerdenLeekerweideGroep ten minste dezelfde tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer ontvangen conform de cao.

### **3.9. Vakantieverlof, PBL, overwerk/meerwerk**

Verlofrechten, PBL-uren en nog te compenseren overwerk/meerwerk-uren gaan met de medewerker mee naar WilgaerdenLeekerweideGroep.

### **3.10. Medewerker volgt functie**

De medewerkers volgen van rechtswege de functie die zij bekleden op het moment dat de werkzaamheden overgaan naar WilgaerdenLeekerweideGroep. Dat geldt ook voor medewerkers die op het moment van overdracht (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn.

### **3.11. Medezeggenschap**

a. De bij de werkgevers bestaande ondernemingsraden bezitten vanaf de fusiedatum gezamenlijk alle rechten en faciliteiten van ondernemingsraden conform de Wet op de Ondernemingsraden, het bepaalde in de cao en eventuele afspraken met de oude werkgevers

b. Medezeggenschap voor de medewerkers zal in ieder geval geregeld zijn alvorens er harmonisatie van secundaire arbeidsvoorwaarden plaatsvindt.

## 4. Overgangsregelingen vanaf 1 januari 2020

### 4.1. Geen gedwongen ontslag

Er zullen geen gedwongen ontslagen vallen.

Uitgangspunt is het behoud van werkgelegenheid voor medewerkers binnen de nieuwe organisatie.

### 4.2. Twee cao's

Voor de nieuwe organisatie blijft de cao VVT en de cao GHZ gelden.

#### 4.2.1. Primaire zorg

De medewerkers in de zorgfuncties (primaire zorgproces) behouden hun cao welke gerelateerd is aan de doelgroep.

#### 4.2.2. Ondersteunende diensten

Medewerkers van de ondersteunende diensten (hoger management, staf, financiën, ICT, facilitair en P&O) die in dienst komen vanaf 1 januari 2020 vallen onder de cao VVT.

Medewerkers van de ondersteunende diensten die op 31 december 2019 in dienst zijn, behouden de voor hen van toepassing zijnde cao VVT dan wel GHZ.

Medewerkers die onder de cao GHZ vallen, krijgen de gelegenheid om vrijwillig over te stappen naar de cao VVT per 1 juli 2020, 1 januari van 2021, 1 januari 2022 of 1 januari 2023. Daartoe dient de medewerker een schriftelijk verzoek in bij de afdeling P&O, minimaal een maand voor de ingangsdatum. Het betreft een eenmalige keuze. Wanneer de keuze door de medewerker gemaakt is en schriftelijk bevestigd is door de werkgever, kan de medewerker niet op een later moment een verzoek doen om weer onder cao GHZ te vallen.

Om een weloverwogen keuze te kunnen maken worden de medewerkers in 2020 en de jaren erna volledig en objectief over de voor- en nadelen geïnformeerd.

### 4.3. Overeenkomsten en verschillen in cao's

Arbeidsvoorwaardenregelingen van beide cao's komen onder andere overeen betreffende onregelmatigheidstoeslag, promotie, gratificaties jubilea, loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, Pensioenfonds Zorg & Welzijn.

Verschillen zijn onder andere in salaris, eindejaarsuitkering en verlof. (zie bijlage 1)

Door nieuwe cao-akkoorden tussen werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen de bepalingen in de cao's wijzigen.

### 4.4. Geen gedwongen overstap zorgfuncties

Medewerkers in de zorgfuncties worden nooit gedwongen om de overstap te maken van werk binnen de VVT naar GHZ of van werk binnen de GHZ naar VVT. De functies betreffen persoonlijke verzorging, verpleging, begeleiding, verblijf en behandeling.

De overstap kan alleen op vrijwillige basis.

## 4.5. Vrijwillige overstap naar VVT of GHZ

### 4.5.1. Vrijwillige overstap naar dezelfde functiegroep

Een medewerker stapt op eigen initiatief vrijwillig over naar werk binnen de andere sector in dezelfde functieschaal (dus van VVT naar GHZ of andersom).

Het huidige fulltime salaris van de medewerker wordt horizontaal overgeschaald naar hetzelfde fulltime salaris van de andere CAO. Als dit salaris niet overeenkomt met het tabelsalaris van de nieuwe cao, dan wordt het salaris overgeschaald naar het naast-hogere salaris. Naar rato van het dienstverband wordt het salaris aangepast.

Voorbeeld: van GHZ naar VVT Functiegroep 35 met 6 jaar ervaring:  
Was € 2345,- GHZ, wordt geen € 2338,08 (FWG 35-6 VVT), maar € 2397,39 (FWG 35-7 VVT).

Verder gelden alle bepalingen van de andere cao.

### 4.5.2. Vrijwillige overstap naar een hogere functiegroep

Wanneer een medewerker op eigen initiatief vrijwillig overstapt naar een functie binnen de andere sector (dus van VVT naar GHZ of andersom) die gewaardeerd wordt in een hogere functieschaal, wordt dit behandeld als een bevordering.

Het huidige fulltime salaris van de medewerker wordt eerst horizontaal overgeschaald naar hetzelfde fulltime salaris van de andere CAO. Als dit salaris niet overeenkomt met het tabelsalaris van de nieuwe cao, dan wordt het salaris overgeschaald naar het naast-hogere salaris.

Het salaris wordt daarna met twee periodieken verhoogd en overgeschaald naar de hogere salarisschaal. Naar rato van het dienstverband wordt het salaris aangepast.

Voorbeeld: van GHZ naar VVT Functiegroep 35 met 6 jaar ervaring € 2.345,-  
Bij VVT wordt het horizontaal overgeschaald naar € 2.397,39 (FWG 35-7 VVT) Plus twee periodieken wegens bevordering € 2.533,15 (FWG 40-5 VVT).

Verder gelden alle bepalingen van de andere cao.

### 4.5.3. Vrijwillige overstap naar een lagere functiegroep

Een medewerker stapt op eigen initiatief vrijwillig over naar een functie binnen de andere sector in een lagere functieschaal (dus van VVT naar GHZ of andersom).

Het huidige fulltime salaris van de medewerker wordt eerst horizontaal overgeschaald naar hetzelfde fulltime salaris van de andere CAO. Als dit salaris niet overeenkomt met het tabelsalaris van de nieuwe cao, dan wordt het salaris overgeschaald naar het naast-hogere salaris.

Daarna wordt het salaris van de medewerker horizontaal overgeschaald naar de nieuwe lagere FWG functieschaal. Het nieuwe salaris mag echter niet hoger zijn dan het maximum van de nieuwe functieschaal. Naar rato van het dienstverband wordt het salaris aangepast.

Voorbeeld: van GHZ naar VVT functiegroep 35 met 6 jaar ervaring € 2.345,-  
Gaat naar € 2.397,- (FWG 30-9).

Verder gelden alle bepalingen van de andere cao.

#### **4.6. Organisatieregelingen**

Wilgaerden en LeekerweideGroep beschikken over diverse organisatieregelingen inzake secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze zullen in de komende jaren in fasen geharmoniseerd worden. Voor het geval dat de regelingen nog verschillen, gelden de arbeidsvoorwaarden van de desbetreffende organisatie. Deze zijn verbonden aan de cao. Dus valt de medewerker onder de cao-VVT, dan gelden de Wilgaerden-regelingen. Valt de medewerker onder de cao-GHZ, dan gelden de LeekerweideGroep-regelingen.

De regelingen moeten voor 1-1-2022 volledig geharmoniseerd zijn.

Het uitgangspunt is dat de medewerkers geen nadelige gevolgen zullen ondervinden van de harmonisering.

Bij de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden heeft de ondernemingsraad vanzelfsprekend het recht van instemming, advies, informatie en initiatief conform de Wet op de ondernemingsraden.

#### **4.7. Andere werklocatie**

In beginsel volgt de medewerker het werk. Bij het verplaatsen van werk, verplaatst de aan dat werk verbonden medewerker mee. Verplaatsen van werk kan dus niet leiden tot boventalligheid.

De afstand tussen het centraal bureau van Wilgaerden (Maelsonstraat 10 te Hoorn) en de Spoorstok van LeekerweideGroep (Verlengde Kerkweg 1 te Wognum) is 8 kilometer.

Wanneer de samenvoeging van afdelingen van de ondersteunende diensten leidt tot verandering van werkplek, dan zal de reiskostenvergoeding daarop aangepast worden conform de bepalingen van de cao.

Daarnaast krijgen de medewerkers, ongeacht de grootte van het dienstverband, een eenmalige compensatie wanneer zij verder moeten reizen (van huis naar werk) als direct gevolg van de fusie. Aan deze compensatie is geen bestemming gekoppeld, maar zou een bijdrage kunnen zijn voor de aanschaf van een (elektrische)fiets.

Verder reizen dan:

- 1 km: € 200,-
- 2 km: € 400,-
- 3 km: € 600,-
- 4 km: € 800,-
- 5 km: € 1.000,-
- 6 km: € 1.200,-
- 7 km: € 1.400,- netto

#### **4.8. Andere werkzaamheden**

Medewerkers houden werk. Het uitgangspunt is dat medewerkers hun functie, hun werkzaamheden en hun werkuren behouden. Door het samenvoegen van de afdelingen binnen de ondersteunende diensten kunnen de werkzaamheden echter veranderen.

De nieuwe werkzaamheden moeten in redelijkheid passend zijn. De werkgever streeft er bovendien naar om de medewerkers zodanig in te zetten dat de deskundigheid zo optimaal mogelijk tot zijn recht komt.

Wanneer het gaat om een wezenlijke functieverandering, dan krijgt de medewerker van de leidinggevende, de beoogde veranderingen per mail toegezonden in een aangepaste functiebeschrijving en de daarbij behorende FWG indeling en salarisschaal (cao GHZ hoofdstuk 4 en cao VVT hoofdstuk 11). Tevens krijgt de medewerker een uitnodiging voor een gesprek met de leidinggevende dat uiterlijk twee weken daarna plaats zal vinden.

Tijdens het gesprek worden de beoogde veranderingen toegelicht, worden vragen van de medewerker beantwoord en bij eventuele bezwaren wordt er samen met de medewerker gezocht naar een oplossing. Daarbij wordt zorgvuldig omgegaan met de belangen van de medewerker.

Zo nodig wordt door scholing, begeleiding en coaching en met instemming van de medewerker ondersteuning geboden om de wijzigingen in de functie aan te kunnen. Hier wordt een reële periode voor gehanteerd (maximaal 12 maanden).

Indien nodig worden een of twee vervolggesprekken belegd en kan daarbij de ondersteuning van een adviseur P&O ingeroepen worden.

Deze gesprekken worden als werktijd beschouwd.

De medewerker krijgt na het (laatste) gesprek twee weken bedenktijd.

Wanneer de medewerker akkoord gaat met nieuwe werkzaamheden, dan wordt de functiebeschrijving herschreven en opnieuw gewogen in het FWG-systeem conform de cao.

1. Is de functie-indeling lager, dan behoudt de medewerker het oude hogere salaris gebaseerd op het nieuwe inpassingstabelnummer. Cao salarisverhogingen en jaarlijkse periodieke verhogingen blijven van toepassing.
2. Is de functie-indeling gelijk, dan verandert er niets in het salaris.
3. Is de functie-indeling hoger, dan wordt dit beschouwd als een bevordering en het salaris met twee periodieken verhoogd en overgeschaald in de hogere salarisschaal conform de bepalingen van de cao.

Wanneer de medewerker niet akkoord gaat, wordt eerst samen met de leidinggevende en adviseur P&O een oplossing gezocht. Wanneer dat niet tot een voor de medewerker en leidinggevende acceptabele oplossing leidt, wordt de kwestie binnen twee weken schriftelijk voorgelegd aan de Bezwarencommissie Sociaal Plan. De BSP geeft de bestuurder een zwaarwegend advies. Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken (zie procedure BSP).

Wanneer het bezwaar enkel over de functiebeschrijving en/of functie-indeling gaat is conform de cao bezwaar mogelijk bij de IBC (Interne Bezwarencommissie).

#### **4.9. Boventalligheid**

Wanneer bij een afdeling wegens de samenvoeging zou blijken dat er meer medewerkers werken dan nodig is, is er sprake is van boventalligheid.

Boventalligheid zal in het kader van de fusie niet in het primaire zorgproces van toepassing zijn en slechts in een enkel geval bij de ondersteunende diensten kunnen voorkomen. Wanneer er sprake is van boventalligheid dan wordt dit via natuurlijk

verloop en/of het bieden van ander passend werk opgelost. Wanneer er meer boventallige medewerkers opteren voor eenzelfde passende functie, dan wordt op basis van anciënniteit de volgorde van plaatsing bepaald.

De organisatie stimuleert dat er vrijwillig plaatsgemaakt wordt. Er wordt door de leidinggevende geïnventariseerd of er medewerkers zijn die binnen de organisatie een andere vacante passende functie ambiëren en zo plaats maken. Wanneer het meerdere medewerkers zouden zijn, dan zal op basis van anciënniteit de medewerker met het langste dienstverband voorrang krijgen.

De desbetreffende medewerkers worden daarin ondersteund vanuit P&O en hebben een voorrangpositie t.o.v. andere medewerkers waarbij geen sprake is van boventaligheid.

Ook hier geldt dat gedwongen ontslag niet aan de orde is.

Wanneer er onvoldoende formatie vrijkomt door natuurlijk verloop of plaatsmakers, dan zal door middel van het afspiegelingsbeginsel wordt bepaald welke medewerker boventalig is. Deze medewerker krijgt een gesprek met de leidinggevende en adviseur P&O en een schriftelijke bevestiging. In goed en zorgvuldig overleg met de medewerker worden samen oplossingen gezocht voor ander passend werk of een andere functie. Een belangstellingsregistratie en/of een ontwikkelassessment wordt zo nodig afgenomen en zal extra ondersteuning vanuit P&O worden aangeboden. Het inschakelen van hulp van externe deskundigen behoort eveneens tot de mogelijkheden. Het betreft maatwerkoplossingen in het belang van de medewerker en organisatie.

#### **4.10. Plaatsmakersregeling**

Een medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die vrijwillig door ontslagname plaats maakt ten behoeve van een afdeling waar sprake is van boventaligheid, ontvangt een bonus. De bonus bedraagt bij een dienst verband tot 5 jaar twee maandsalarissen, van 5 tot 10 jaar 3 maandsalarissen en van 10 jaar of langer 4 maandsalarissen.

#### **4.11. Gewijzigde of nieuwe functie**

In het incidentele geval dat een functie zou wijzigen of er sprake zou zijn van een nieuwe functie verwijzen we naar de procedure die opgenomen is in de begrippenlijst.

#### **4.12. Om-, her- en bijscholing**

Wanneer door de verandering van werkzaamheden om-, her- of bijscholing noodzakelijk is dan komt dit volledig voor rekening van de werkgever. Hiervoor geldt geen terugbetalingsregeling.

#### **4.13. Compensatie ORT-verlies**

De medewerker die ten gevolge van de fusie minder of geen onregelmatige diensten werkt en hierdoor minder of geen onregelmatigheidstoeslag ontvangt, heeft recht op een afbouwregeling.

De compensatie bedraagt de eerste 12 maanden 75% van het verschil tussen de gemiddelde ORT gedurende 12 maanden voorafgaand aan datum van ingang en de ORT van de nieuwe diensten. In de tweede 12 maanden is dit 50% en gedurende de derde 12 maanden 25%.



#### **4.14. Vervroegde samenvoeging**

Dit Sociaal Plan gaat in per 1 januari 2020. Wanneer er in het kader van de fusie al in 2019 acties tot samenvoeging van afdelingen hebben plaatsgevonden, waarbij een medewerker net geen aanspraak zou kunnen maken op een regeling uit dit Sociaal Plan, dan zal in redelijkheid en billijkheid de bepalingen van het Sociaal Plan ook voor deze medewerker gelden. Te denken valt bijvoorbeeld aan de bepalingen van reistijd, scholing, ORT-verlies.

## 5. Bezwarencommissie Sociaal Plan

Met het oog op een zorgvuldige en billijke toepassing en uitvoering van het Sociaal Plan wordt door de werkgever een Bezwarencommissie Sociaal Plan (BSP) geïnstalleerd. De taak van de commissie is het, op verzoek van werkgever dan wel medewerker, adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen.

De BSP behandelt bezwaren van individuele medewerkers die rechtstreeks getroffen worden door besluiten, die door de werkgever in het kader van het Sociaal Plan zijn genomen. De BSP toetst of genomen besluiten niet in strijd zijn met het Sociaal Plan en of een besluit in redelijkheid genomen is. De BSP toetst inhoudelijk en procedureel.

- 5.1. De werkgever stelt zo spoedig mogelijk na ondertekening van het Sociaal Plan een bezwarencommissie in. De commissie bestaat uit een voorzitter, drie leden en twee plaatsvervangende leden niet zijnde een lid van het managementteam, P&O of ondernemingsraad.
  - Een lid en een plaatsvervangend lid, zijnde medewerkers, worden benoemd door de bestuurders van Wilgaerden en LeekerweideGroep en gefaciliteerd/betaald door de werkgever.
  - Een lid en een plaatsvervangend lid, zijnde medewerkers, worden benoemd door de ondernemingsraden van Wilgaerden en LeekerweideGroep en gefaciliteerd/betaald door de werkgever.
  - Een lid, wordt benoemd door de werknemersorganisaties. Wanneer het geen medewerker van de werkgever is, dan is een uurtarief van maximaal € 50,- van toepassing tot een maximum van € 250,- exclusief BTW per bezwaarzaak. Reiskosten worden vergoed op basis van € 0,19 per kilometer, geen reistijdvergoeding. Dit wordt door de werkgever bekostigd na declaratie.
  - De werkgevers en de ondernemingsraden wijzen gezamenlijk een onafhankelijke externe voorzitter aan. Deze wordt gefaciliteerd/betaald door de werkgever.
- 5.2. De werkgever is verplicht de commissie om advies te vragen wanneer hij voornemens is:
  - een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging bij gebrek aan overeenstemming met de medewerker;
  - een beroep op de hardheidsclausule in het Sociaal Plan door een medewerker, niet te honoreren;
  - arbeidsrechtelijke maatregelen te treffen wanneer een medewerker verwijtbaar niet meewerkt.
- 5.3. De medewerker kan zich schriftelijk tot de BSP wenden met bezwaren inzake:
  - De inhoud van de hem toebedeelde of geweigerde functie;
  - De plaats van tewerkstelling;
  - De individuele toepassing van het Sociaal Plan.
- 5.4. De commissie heeft het recht tot het horen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever.

- 5.5. Onverminderd de bevoegdheden van de medewerker om persoonlijke belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit Sociaal Plan bij de commissie te bepleiten, heeft de medewerker de gelegenheid om zich op eigen kosten door een derde te laten bijstaan.
- 5.6. Procedure persoonlijke belangen
- Indien een medewerker het niet eens is met de op schrift gestelde beslissing of gang van zaken binnen de werkingssfeer van het Sociaal Plan, kan deze schriftelijk bezwaar aantekenen bij de bestuurder binnen een termijn van 21 dagen.
  - De bestuurder neemt, na overleg met de betrokken medewerker, een beslissing inzake het bezwaar en deelt deze beargumenteerd schriftelijk binnen 14 dagen mede. Wanneer de medewerker niet akkoord gaat, wint de bestuurder advies in bij de BSP.
  - De BSP stelt beide partijen binnen 21 dagen in de gelegenheid hun standpunt mondeling toe te lichten. De medewerker kan zich door een derde laten bijstaan. De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de commissie anders besluit, gehoord hebbende de betrokken medewerker en de werkgever.
  - De BSP brengt binnen 14 dagen een schriftelijk zwaarwegend advies uit aan de bestuurder. Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken.
  - De bestuurder neemt binnen 14 dagen een beslissing en stelt de betrokken medewerker en de BSP hiervan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte. Het advies van de BSP wordt bij de beslissing gevoegd.
- 5.7. Als de werkgever in zijn besluitvorming het advies van de bezwarencommissie meeneemt en de medewerker het hier nog steeds niet mee eens is, dan is er voor de medewerker de mogelijkheid om zijn zaak alsnog aanhangig te maken bij de kantonrechter.
- 5.8. Indien de medewerker het bezwaar bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, heeft de medewerker geen toegang tot de commissie. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en /of door de medewerker het bezwaar aanhangig gemaakt wordt gemaakt bij de rechter dan staakt de commissie de verdere behandeling.
- 5.9. Ten aanzien van de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.
- 5.10. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden jaarlijks een geanonimiseerd verslag uit aan de bestuurder en de ondernemingsraad.

## 6. Begripsbepalingen

Afspiegelingsbeginsel	<p>Het beginsel, zoals bedoeld in artikel 11 van de Ontslagregeling, om de volgorde van boventalligheid te bepalen per categorie uitwisselbare functies van een bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Van 15 tot 25 jaar;</li><li>• Van 25 tot 35 jaar;</li><li>• Van 35 tot 45 jaar;</li><li>• Van 45 tot 55 jaar;</li><li>• Van 55 en ouder.</li></ul> <p>De verdeling van de te plaatsen medewerkers over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt worden als eerste boventallig verklaard. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de medewerker met het kortste dienstverband als eerste boventallig verklaard.</p>
Anciënniteit	<p>Het principe waarbij medewerkers op grond van het de lengte van het dienstverband aanspraak maken op (her)plaatsing. De medewerker met de meeste dienstjaren, uitgedrukt in hele maanden, wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van dienstjaren gaat bij plaatsing de oudere medewerker voor op de jongere medewerker.</p> <p>Medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, worden pas geplaatst als er geen andere boventallige medewerkers kunnen worden geplaatst. Wanneer een dienstverband onderbroken is voor een periode korter dan 6 maanden, is er sprake van een voortzetting van het dienstverband. De peildatum is de datum van de organisatiewijziging (01-01-2020).</p>
Dienstverband	<p>Het aantal dienstjaren zijn aaneengesloten doorgebracht bij de werkgever en diens rechtsvoorgangers, gemeten in jaren en maanden. Een onderbreking van maximaal zes maanden leidt niet tot een onderbreking van het aaneengesloten dienstverband. De periode van de onderbreking zelf telt niet mee bij het bepalen van de dienstdaag. Een periode van onbetaald verlof geldt ook als dienstdaag.</p>

Boventallige medewerker	De medewerker van wie de formatieplaats vervalt in de gewijzigde organisatie en die van zijn boventaligheid door de werkgever schriftelijk in kennis is gesteld.
Cao GHZ	Collectieve Arbeidsovereenkomst Gehandicaptenzorg
Cao VVT	Collectieve Arbeidsovereenkomst Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg
FTE	Fulltime equivalent, de rekeneenheid die wordt gehanteerd om een functie in het aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van een FTE is gelijk aan een voltijds dienstverband van 36 uur per week.
Functie	Een functie is een samenstel van werkzaamheden, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, beschreven in een functiebeschrijving.
Functieniveau	De indeling die aan een functie is toegekend op basis van toepassing van de Functiewaarderingsystematiek voor de FWG GHZ/VVT.
Organisatiestructuur	De indeling van de organisatie in onderdelen en afdelingen alsmede de functiegroepen daarbinnen met inbegrip van de hiërarchische relatie tussen de verschillende onderdelen.
Ondersteunende diensten	Hoger management, staf, financiën, ICT, facilitair, P&O
Organisatiewijziging	Iedere wijziging in de organisatie als gevolg van een besluit door of namens de werkgever met rechtspositionele gevolgen voor ten minste één medewerker.
Passende functie	Een functie die, gelet op ervaring, competenties, opleiding, omvang van het dienstverband en persoonlijke omstandigheden van de medewerker, redelijkerwijs kan worden opgedragen, dan wel dat er een redelijke verwachting is dat de medewerker door bijscholing en/of begeleiding, zich binnen 12 maanden na functietoewijzing kan kwalificeren voor de functie en die maximaal één functieniveau lager of hoger is. Een nieuwe functie kan ook een passende functie zijn.
Voortzetting dienstverband	Wanneer een dienstverband onderbroken is voor een periode korter dan 6 maanden, is er sprake van een voortzetting van het dienstverband.
Undermanagement	Medewerkers werken onder het management van een andere organisatie (bijvoorbeeld van Palito BV) maar de arbeidsovereenkomst met de eigen organisatie blijft in stand.

Werkgever	De raad van bestuur van WilgaerdenLeekerweideGroep
Werknemer/medewerker	Persoon die in de zin van het Burgerlijk Wetboek en CAO een (leer)arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.
Werknemersorganisaties	FNV Zorg & Welzijn, CNV Zorg & Welzijn, Nu'91 en FBZ
WOR	Wet op de Ondernemingsraden
Zorgfuncties	Functies betreffende persoonlijke verzorging, verpleging, begeleiding, verblijf en behandeling (definitie AWBZ) inclusief desbetreffende leidinggevenden.

## Toelichting functiewijziging en nieuwe functie

### De functie wijzigt inhoudelijk

Een functie die niet nieuw is en ook niet (nagenoeg) gelijk blijft, is een gewijzigde functie.

Het beginsel geldt dat bij een gewijzigde functie de betreffende werknemer door middel van scholing, begeleiding, enz. in redelijkheid geschikt te maken is voor die wijziging. Gewijzigde functies kunnen als regel dus niet leiden tot boventalligheid.

Voor een gewijzigde functie gelden de volgende afspraken:

1. De werkgever zal zorgen voor een concrete omschrijving van de nieuwe competentie(s) die wezenlijk is/zijn voor de gewijzigde functie. Een competentie is een ontwikkelbaar vermogen voor specifieke kennis en/of vaardigheid.  
De werkgever zal deze vervolgens bespreken met de betreffende werknemers. De werkgever zal daarbij aangeven of de werknemer naar zijn mening geschikt is (te maken) voor de nieuwe competenties.
2. Is dat naar de mening van de werkgever niet het geval, dan zal de werkgever dit met feiten onderbouwd aangeven. Berust de werknemer hierin dan wordt er gehandeld volgens de verplichte mobiliteit elders in dit sociaal plan.
3. Berust de werknemer niet in het negatieve oordeel van de werkgever dan gaat de werknemer gewoon mee in het traject dat moet leiden tot voldoende uitoefening van de gewijzigde functie.
4. Mocht binnen 12 maanden na invoering van de functiewijziging blijken dat de werknemer, ook na eerlijke herkansing, aantoonbaar toch niet aan de gewijzigde competenties kan voldoen, dan wordt er gehandeld volgens de verplichte mobiliteit elders in dit sociaal plan.

Na aftrek van het aantal werknemers uit stap 2 en 4 blijft er een groep werknemers over die in de gewijzigde functie werkzaam blijven.

Als er sprake is van zowel een functiewijziging als een krimp in de formatie van deze gewijzigde functie, en de bezetting van deze resterende groep is groter dan de formatie in de nieuwe organisatie, dan moet er vervolgens nog gehandeld worden volgens de bepalingen over boventalligheid en verder (zie elders in dit sociaal plan).

### **Er is sprake van een nieuwe functie**

Van een nieuwe functie is sprake indien het samenstel van taken wezenlijk anders is dan bij enige functie die voorkwam in de oude formatie van voor de organisatiewijziging. Hierbij spelen één of meer van de volgende aspecten een rol: de organisatorische context waarin de functie moet worden uitgeoefend, een belangrijke wijziging in verantwoordelijkheden en bevoegdheden, span of control, verandering van de aandachtsvelden en/of de breedte van het takenpakket. Deze veranderingen moeten blijken uit de functiebeschrijving, gewaardeerd conform de geldende functiewaarderings-methodiek.

Als de nieuwe functie voor een deel een voortzetting is van een bestaande/vervallen functie, dan is dat een aanwijzing dat het niet gaat om een nieuwe functie maar om een gewijzigde functie.

In geval van een nieuwe functie moet eerst worden beoordeeld of die functie passend is voor de werknemer(s) die de bestaande/vervallen functie uitoefende. In dat geval dient er geplaatsd te worden volgens de afspraken over een passende functie.

Is de nieuwe functie voor hen geen passende functie dan mag de werkgever de werknemer selecteren die het meest geschikt is.





## Verworven rechten

### Toelichting

In het Sociaal Plan Fusie is afgesproken dat (indien van toepassing) verworven rechten en individuele afspraken met medewerkers, op verzoek van de medewerker en met instemming van de leidinggevende, door de leidinggevende schriftelijk vastgelegd en opgeslagen worden in het personeelsdossier, in principe voor 1 februari 2020.

Te denken valt aan secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals afspraken over een vaste dag of dagdeel vrij, werktijden, mantelzorg, aangepaste werkzaamheden, individuele voorzieningen. Wellicht voor een bepaalde periode. Medewerkers kunnen echter geen verworven rechten ontlenen aan de locatie waar zij werkzaam zijn.

De medewerker is uitgenodigd om punten aan te leveren over afspraken die vastgelegd moeten worden in het personeelsdossier.

### De volgende individuele afspraken zijn gemaakt:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

De verworven rechten gaan onverkort mee naar WilgaerdenLeekerweideGroep en de leidinggevende zorgt ervoor dat dit opgenomen wordt in het personeelsdossier (Insite). Daartoe kan de hulp ingeroepen worden van de administratie P&O.

Datum:

Naam en handtekening medewerker:

Naam en handtekening leidinggevende:



## Vergelijking CAO GHZ en VVT september 2019

Op basis van deze gegevens is in het SP besloten.

De cao's vertonen veel overeenkomsten maar er zijn ook verschillen. De belangrijkste worden hieronder beschreven.

In de eerste twee kolommen heeft de gunstigere regeling een lichtgrijze aanduiding gekregen.

Voor de laatste kolom geldt: donkergroen = gelijk, lichtgroen = nagenoeg gelijk, geel = verschillend

GHZ LeekerweideGroep			VVT Wilgaerden			Conclusie
Functiewaardering FWG GHZ			Functiewaardering FWG VVT			Zelfde systematiek branchegericht
FG salaris min-max (per 1-1-2019)			FG salaris min-max (per 1-10-2018)			De salarissen liggen redelijk dicht bij elkaar. Wel groot verschil bij FG 5 en 10  De max salarissen t/m FG 35 liggen bij de GHZ hoger (gearceerd)  De max salarissen vanaf FG 40 liggen bij de VVT hoger (gearceerd)  E.e.a. is afhankelijk van cao-onderhandelingen en biedt geen garantie voor de toekomst.
5	1501	1898	5 leeftijd	550 (16jr)	1594	
10	1528	2016	10	1534	1714	
15	1556	2153	15	1592	2131	
20	1616	2287	20	1714	2265	
25	1676	2413	25	1747	2397	
30	1707	2546	30	1747	2468	
35	1800	2675	35	1838	2668	
40	1898	2807	40	1940	2870	
45	2016	3084	45	2338	3153	
50	2345	3505	50	2468	3582	
55	2675	3948	55	2533	4021	
60	3084	4499	60	3088	4583	
65	3505	5296	65	3582	5395	
70	4243	6396	70	4319	6512	
75	5034	7741	75	4989	7870	
80	5895	9202	80	5834	9203	
Eindejaarsuitkering 7,05%			8,33%			VVT is gunstiger
ORT 22%, 38%, 44%, 49%, 60% afhankelijk werktijd en dag			Hetzelfde			Gelijk
Overwerk 25%, 50%, 75%, 100% afhankelijk werktijd en dag			Hetzelfde			Gelijk

<p>Leerlingen salaris praktijkleerjaar per 1-1-2019</p> <p>1: 1265 2: 1520 3: 1770 4: 1875</p>	<p>Praktijkleerjaar per 1 september 2018 LL VK niveau 4 en 5 en VZIG niveau 3</p> <p>1: 1334 2: 1573 3: 1921 4: 1921 (idem)</p>	<p>VVT is gunstiger.</p>
<p>Stagevergoeding € 310,- per maand (36 uur per week)</p>	<p>€ 400,- (voltijdsstage van 4 dagen per week)</p>	<p>VVT is gunstiger</p>
<p><b>Vakantie-uren en feestdagen (36 uur per week)</b> 144 uur wettelijk verlof 57 uur PBL (persoonlijk budget levensfase) Voor oudere werknemers geldt een overgangsregeling of garantieregeling</p> <p>Het aantal uren waarop jaarlijks arbeid dient te worden verricht, wordt verminderd met elke feest- en herdenkingsdag niet vallend op zaterdag of zondag. Hiervoor dus geen verlof opnemen.</p>	<p>- 144 uur wettelijk verlof - 58,4 uur bovenwettelijk verlof. Voor oudere werknemers geldt een overgangsregeling of garantieregeling - 35 uur extra bovenwettelijk verlof</p> <p>Wil een medewerker vrij zijn op een ingeroosterde werkdag die samenvalt met een feestdag, dan moeten verlofuren opgenomen worden.</p>	<p>GHZ is gunstiger i.v.m. de feestdagenregeling.</p>
<p><b>Bijzondere gebeurtenissen:</b> Medewerker krijgt de gelegenheid om deel te nemen en verleent zo nodig betaald verlof Betaald verlof bijzondere gebeurtenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eigen huwelijk/geregistreerd partnerschap of van bloedverwanten in de 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> graad</li> <li>- 25 en 40 jarig huwelijk of GP</li> <li>- 25, 40, 50, 60-jarig huwelijk van (schoon)(pleeg)ouders</li> <li>- bezoek aan (tand)arts/specialist</li> <li>- dag overlijden tot/met uitvaart 1<sup>e</sup> graad. Dag overlijden en uitvaart 2<sup>e</sup> graad</li> <li>- 25 en 40 jarig dienstjubileum 1 dag</li> </ul>	<p>Medewerker krijgt de gelegenheid om deel te nemen en verleent zo nodig betaald verlof Betaald verlof bijzondere gebeurtenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eigen huwelijk/geregistreerd partnerschap of van bloedverwanten in de 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> graad</li> <li>- 25 en 40 jarig huwelijk of GP</li> <li>- 25, 40, 50, 60-jarig huwelijk van (schoon)(pleeg)ouders</li> <li>- bezoek aan (tand)arts/specialist</li> <li>- dag overlijden, uitvaart en (indien van toepassing) voor de organisatie 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> graad</li> </ul>	<p>Nagenoeg gelijk</p>
<p><i>Gratificatie dienstjubileum en bereiken AOW-leeftijd</i></p>	<p>Hetzelfde</p>	<p>Gelijk</p>

<p>IZZ werkgeversbijdrage € 13,67 bruto per maand op aanvullend pakket IZZ Zorg voor Zorg voor medewerker <i>en partner</i>.</p>	<p>IZZ werkgeversbijdrage € 13,10 bruto per maand op aanvullend pakket IZZ Zorg voor Zorg voor medewerker. (<i>garantieregeling voor deelnemers voor 1-1-2009</i>)</p>	<p>Nagenoeg gelijk. GHZ kan gunstiger zijn bij meeverzekerde partner Ca.8% is bij IZZ</p>
<p>Reiskosten woon-werk 0,10 per km (LWG regeling) max 30 km enkele reis Max € 6,- per dag</p> <p>Reiskosten werk-werk (LWG-regeling) 0.30 per km (€ 0,19 onbelast)</p>	<p>Basis openbaar vervoer maximaal 107,02 per maand FT (dit is minus de eigen bijdrage). Max circa € 4,92 per dag</p> <p>(WG regeling) 0,35 per km (€ 0,19 onbelast)</p>	<p>GHZ is gunstiger</p> <p>VVT is gunstiger</p>