Amphia

Sociaal Plan
Amphia Ziekenhuis

1-1-2018 t/m 31-12-2018

Verlenging Sociaal Plan 2017

Breda, 30 november 2017

CONSIDERANS

In juli 2014 hebben het Amphia Ziekenhuis en de Werknemersorganisaties een nieuw Sociaal Plan afgesproken, 2014-2015 dat zijn basis vindt in het Sociaal Plan 2011-2016. Ten opzichte van het Sociaal Plan 2011-2016 besteedt het Sociaal Plan 2014-2015 meer aandacht aan preventie van boventalligheid, mobiliteitsbevordering en het anticiperen op organisatie- en politiek/ maatschappelijke ontwikkelingen.

In 2017 is het Sociaal Plan met de werknemersorganisaties besproken. Naast een klein aantal tekstuele aanpassingen hebben de Werknemersorganisaties en het Amphia Ziekenhuis op 30 november 2017 besloten het Sociaal Plan 2016 te verlengen tot en met 31 december 2018.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Breda op 30 november 2017.

Mw. mr. M.J.R. Groenewoud MBA
vicevoorzitter Raad van Bestuur

De werknemersorganisaties

FNV Zorg en Welzijn

Mw. W.H.L. Peters
bestuurder Zorg

CNV Zorg & Welzijn
onderdeel van CNV Connectief

Dhr. M.M.J. Dons
bestuurder sector Zorg

NU'91

Mw. E. van Soelen
belangenbehartiger

FBZ

Mw. mr. J.C.M. Kuijpers
onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

INHOUDSOPGAVE

CONSIDERANS 3
INLEIDING 4
1. ANTICIPEREN OP ONTWIKKELINGEN EN VOORKOMEN VAN BOVENTALLIGHEID 7
2. SCENARIO'S BIJ REORGANISATIES EN HET AFSPIEGELINGELINGSPRINCIPE 9
3. INTERNE HERPLAATSING EN BEGELEIDING VAN WERK NAAR WERK 12
4. ARBEIDSVOORWAARDEN BIJ HERPLAATSING 16
5. MOBILITEITSBEVORDERENDE FACILITEITEN 18
6. BEËINDIGING 23
7. ADVIESCOMMISSIE SOCIALE BEGELEIDING 25
8. BEGRIPSBEPALINGEN EN DEFINITIES 27
BIJLAGE 1: SCHEMATISCHE WEERGAVE VAN HET HERPLAATSINGSTRAJECT 31

INLEIDING

Amphia wil een ziekenhuis zijn waar patiënten verzekerd zijn van de beste zorg en waar het plezierig werken is. Dat betekent dat iedereen die in Amphia werkt, zich inzet voor:

- Optimale patiënttevredenheid, kwaliteit en veiligheid
- Verbondenheid met en plezier in het werk
- Ontwikkeling van diensten en producten
- Gezonde bedrijfsvoering

Amphia is sterk in beweging en staat in verbinding met zijn omgeving. Die omgeving is continu in ontwikkeling, zowel op politiek, technologisch, economisch als maatschappelijk vlak, en leidt tot een voortdurende stroom van veranderingen in de organisatie. Amphia bouwt aan een sterke organisatie, een ziekenhuis waar patiënten bewust voor kiezen, en een organisatie die ook in bedrijfseconomisch opzicht gezond is. Om hiermee adequaat om te kunnen gaan is het van belang dat de organisatie wendbaarder wordt en dat medewerkers zich voortdurend ontwikkelen om succesvol te kunnen zijn.
Om deze redenen is in dit Sociaal Plan meer aandacht voor het voorkomen van boventalligheid, het vergroten van de mobiliteit en versterken van de inzetbaarheid van werknemers[1].

Doel

Het Sociaal Plan heeft tot doel nadelige arbeidsrechtelijke en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen die door reorganisaties voor één of meer werknemers ontstaan zo veel mogelijk te voorkomen en/of te verminderen. De inspanningsverplichting van zowel werkgever als werknemer is erop gericht dat:

1. boventallige werknemers worden intern herplaatst of worden, bij onvoldoende intern perspectief, extern 'van werk naar werk' begeleid,
2. de werknemer ook na een reorganisatie een functie vervult die zo veel mogelijk aansluit bij zijn ervaring, opleiding en persoonlijke capaciteiten,
3. als gevolg van reorganisaties geen gedwongen ontslagen hoeven plaats te vinden.

Interne herplaatsing en het begeleiden van werk naar werk bij een andere werkgever is een proces van gemeenschappelijke belangen en wederzijdse inspanningen waarbij werkgever en werknemer een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben. Het Sociaal Plan voorziet hiervoor in procedures en een heldere beschrijving van de rechten en plichten van zowel werkgever als werknemers.

Werkingsduur

Dit Sociaal Plan wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 en wordt verlengd voor telkens een jaar tenzij één van de partijen ten minste drie maanden voor de afloopdatum het Sociaal Plan per aangetekend schrijven opzegt bij de andere partijen.

[1] Met 'werknemer', 'hem' en 'zijn' wordt tevens de vrouwelijke vorm bedoeld.

Werkingssfeer

1. Het Sociaal Plan 2018 is een verlenging van het Sociaal Plan 2017 en geldt voor alle werknemers van Amphia, die gedurende de werkingsduur van dit Sociaal Plan aan te merken zijn als 'actief mobiel', boventallig of kiezen voor de remplaçantenregeling.
2. Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, geldt het Sociaal Plan voor de duur van die arbeidsovereenkomst.
3. Individuele afspraken uit een eerder Sociaal Plan die op het moment van inwerkingtreding van het Sociaal Plan 2017 voor individuele werknemers worden toegepast, blijven gelden. Dit geldt ook voor individuele, bij arbeidsovereenkomst, gemaakte afspraken.

Uitgangspunten

1. De werkgever en de individuele werknemer zijn verplicht om aan de uitvoering van dit Sociaal Plan mee te werken.
2. Het Sociaal Plan is een nadere uitwerking van de Cao Ziekenhuizen.
3. In ieder geval halfjaarlijks vindt - op uitnodiging van de werkgever - een bestuurlijk overleg plaats waaraan naast de werkgever en de werknemersorganisaties, ook de Ondernemingsraad als toehoorder deelneemt. Onderwerp van bestuurlijk overleg is in ieder geval:
   - het monitoren van boventalligheid en de effectieve werking van het Sociaal Plan;
   - aanpassing in tekst of inhoud van het Sociaal Plan;
   - of zich tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan naar het oordeel van partijen onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor van de werkgever in alle redelijkheid niet verlangd kan worden zich aan dit Sociaal Plan te houden.
4. De werkgever zorgt ervoor dat iedere werknemer een exemplaar van het Sociaal Plan krijgt, kan inzien of kan downloaden.
5. Interpretatie en uitleg van het Sociaal Plan is uitsluitend voorbehouden aan de werkgever en de werknemersorganisaties die partij zijn bij dit Sociaal Plan.
6. Werkgever en werknemer hebben altijd het recht om interne bezwaarprocedures dan wel externe gerechtelijke procedures te starten.
7. De afspraken die werkgever en de individuele werknemer in het kader van het Sociaal Plan maken, zijn te zien als een wederkerige overeenkomst waaruit voor beide partijen verplichtingen voortvloeien. Als een partij zijn afspraken niet nakomt dan mag de andere partij het naleven van zijn verplichtingen uitstellen. Degene die zijn plichten uit het Sociaal plan verzaakt, kan geen beroep meer doen op de rechten die uit het Sociaal Plan volgen.
8. Herplaatsing gebeurt volgens de herplaatsingsprocedure (zie Hoofdstuk 3 en Bijlage 1).

Hardheidsclausule

In die gevallen waar dit Sociaal Plan in een concreet geval leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer, wijkt de werkgever, eventueel de Adviescommissie Sociale Begeleiding gehoord hebbend, in voor de werknemer gunstige zin af van het bepaalde in het Sociaal Plan.

Informatieverstrekking en communicatie

Als de werkgever plannen heeft voor een reorganisatie dan gelden de volgende regels m.b.t. informeren en communiceren:

- De werkgever informeert alle betrokken partijen, zoals werknemers en Ondernemingsraad en zo nodig de werknemersorganisaties, tijdig en juist over het reorganisatieproces. In een gezamenlijke bijeenkomst of in regulier werkoverleg bespreekt de manager de noodzaak, aard en consequenties van de reorganisatie.
- Reorganisatieplan:
  - De werkgever stelt een reorganisatieplan inclusief een formatieplaatsenplan op. In het gewijzigde of nieuwe formatieplaatsenplan worden personele gevolgen van de reorganisatie aangegeven: de van toepassing zijnde scenario's zoals genoemd in hoofdstuk 2 van dit Sociaal Plan, FWG indeling, formatieomvang, etc.;
  - Indien in het reorganisatieplan functies worden benoemd en beschreven die tot dat moment als zodanig niet in het functiegebouw van het betreffende organisatieonderdeel voorkwamen, kan sprake zijn van een nieuwe functie zoals gedefinieerd in de begripsbepalingen. Werkgever zal van elke nieuwe functie de functiebeschrijving en de FWG-indeling kenbaar maken. De Ondernemingsraad adviseert de werkgever over de inhoud van het reorganisatieplan, waarbij de Ondernemingsraad een oordeel geeft over de vraag of sprake is van één of meerdere nieuwe functies zoals gedefinieerd in de begripsbepalingen.
  - Als in de bestaande formatieomvang van het bedrijfsonderdeel een wijziging optreedt, zonder dat dit arbeidsrechtelijke en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen heeft voor één of meer werknemers, wordt geen nieuw of gewijzigd formatieplaatsenplan opgesteld (bijvoorbeeld door natuurlijk verloop of als gevolg van budgettaire besluiten). Deze wijzigingen worden tot de normale bedrijfsvoering gerekend en worden zichtbaar gemaakt in het kernplan of de begroting.
- De werknemer, op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, is verplicht, al dan niet op verzoek van de werkgever, de relevante inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het bewust verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, alsmede misbruik maken van de geboden regeling, doet enig recht uit hoofde van het Sociaal Plan vervallen.
- Het nieuwe of gewijzigde formatieplaatsenplan wordt conform de Wet op de Ondernemingsraden aan de Ondernemingsraad voor advies voorgelegd voordat een definitief besluit over de reorganisatie wordt genomen. Als een reorganisatie geen personele gevolgen heeft, kan de Ondernemingsraad besluiten af te zien van het wettelijk adviesrecht.
- De werkgever informeert de werknemers en de Ondernemingsraad actief over de voortgang van een reorganisatie. In het halfjaarlijks bestuurlijk overleg, informeert de werkgever de werknemersorganisaties op hoofdlijnen over de voortgang.

1. ANTICIPEREN OP ONTWIKKELINGEN EN VOORKOMEN VAN BOVENTALLIGHEID

1.1 Inleiding

Een reorganisatie binnen Amphia is een verandering in de organisatiestructuur, werkprocessen of formatie met arbeidsrechtelijke en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor één of meer werknemers als gevolg van een besluit door of namens de Raad van Bestuur. De werkgever biedt aan de werknemers in zo vroeg mogelijk stadium helderheid over aard van de in te zetten veranderingen, de gevolgen hiervan en de procedure en tijdlijn tot besluitvorming.

Amphia anticipeert op verschillende manieren op ontwikkelingen door:

- Het gebruik maken van strategische personeels- en opleidingsplanning, het formuleren van en uitvoering geven aan doorstroombeleid binnen afdelingen;
- Het bespreken van de relatie tussen organisatieontwikkelingen en persoonlijke ontwikkeling met werknemers, in werkoverleg en in individuele Plannings- Voortgangs- en Beoordelingsgesprekken (PVB);
- Het versterken van employability van werknemers door o.a. scholing, stage, coaching en loopbaanontwikkeling.

Werkgever wil met dit Sociaal Plan eventuele negatieve gevolgen van reorganisaties voor werknemers zo veel mogelijk voorkomen dan wel verminderen.

In het proces van reorganisatie zijn twee fasen te onderscheiden:

a) Actieve mobiliteit
b) Boventalligheid

Fase	**Actieve mobiliteit** Veranderingen in de organisatie zijn in nabije toekomst voorzien; reorganisatie is waarschijnlijk	**Boventalligheid** Reorganisatie is een feit
Doel	Versterken van employability werknemer en voorkomen van boventalligheid	Herplaatsen of van werk naar werk
Kern	- Anticiperen op ontwikkelingen - Vrijwillig - Gericht op het aanzetten tot mobiliteit en het bevorderen van vrijwillig vertrek - Mobiliteitsafspraken worden schriftelijk vastgelegd	- Gericht op reëel perspectief - Herplaatsing in passende functie - Verplicht - Gezamenlijke verantwoordelijkheid werkgever en werknemer - Begeleiden naar extern indien geen reëel intern perspectief - Persoonlijk Mobiliteitsplan (PMP) wordt opgesteld
Faciliteiten	Faciliteiten gericht op ontwikkeling, opdoen ervaring, stimuleren verloop en overstappen naar nieuw werk (extern): H. 5 Sociaal Plan van toepassing	Volledige Sociaal Plan van toepassing

1.2 Actieve mobiliteit

Als duidelijk is dat op afzienbare tijd de functie van één of meer werknemers binnen een specifieke zorg-/kenniskern of kernproject zal vervallen ten gevolge van:
- een reeds voorziene reorganisatie of
- het opheffen van functies of
- terugloop in formatie,

maar een formele adviesaanvraag aan de OR nog niet aan de orde is, is de fase 'Actieve mobiliteit' van toepassing.

Het doel van deze fase is om actief door- en uitstroom van werknemers die mogelijk boventallig worden te bevorderen in de tijd die beschikbaar is tot het formele besluit van de Raad van Bestuur en hierdoor uiteindelijk zo veel mogelijk boventalligheid te voorkomen.

De werkgever kan, in overleg met de Ondernemingsraad, besluiten werknemers in de betreffende functie(s) de status 'actief mobiel' te verlenen. Hierdoor zijn de rechten en plichten van deze werknemers in het kader van dit Sociaal Plan geregeld. Actief mobiele werknemers zijn geen herplaatsingskandidaten omdat zij niet formeel boventallig zijn verklaard. Deze werknemers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van de mobiliteitsbevorderde faciliteiten zoals beschreven in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan. Als de werknemer hiervan gebruik maakt, is dat niet vrijblijvend. De werkgever maakt deze werknemers schriftelijk kenbaar dat hun functie binnen een met de OR besproken termijn zal worden opgeheven of dat de formatie van functies vermindert.

Het primaire doel van de verklaring 'actieve mobiliteit' is dat in de periode die resteert tot het vervallen van de functie of de formatieplaatsen gericht kan worden gewerkt aan de employability van de betrokken werknemers, teneinde de (her)plaatsingskansen te vergroten. Hiertoe wordt met de betreffende werknemer een persoonlijk mobiliteitsplan (PMP) opgesteld (op grond van artikel 3.5) en worden waar relevant opleidingsafspraken gemaakt.

De fase van actieve mobiliteit eindigt in ieder geval op de datum van de reorganisatie conform het besluit van de Raad van Bestuur.

2. SCENARIO'S BIJ REORGANISATIES EN HET AFSPIEGELINGELINGSPRINCIPE

Bij reorganisaties kunnen verschillende situaties ontstaan ten aanzien van de inhoud en beschikbare formatie in een functie. Dit hoofdstuk beschrijft deze situaties en de specifieke afspraken per situatie ten aanzien van boventalligheid en (her-)plaatsing. Bovendien wordt in dit hoofdstuk beschreven op welke wijze afspiegeling wordt toegepast bij het vaststellen van boventalligheid bij formatiekrimp in een functie.

2.1 Scenario's bij reorganisaties

De volgende scenario's kunnen (eventueel in combinatie) bij een reorganisatie voorkomen:

2.1.1. Een functie wijzigt niet
2.1.2. Een functie vervalt
2.1.3. Een nieuwe functie ontstaat
2.1.4. Een functie wordt verplaatst

In de adviesaanvraag wordt aan de Ondernemingsraad voorgelegd welke scenario's aan de orde zijn.

2.1.1 Een functie wijzigt niet

Ongewijzigde functies zijn functies waarvan uit een ongewijzigde functiebeschrijving en ongewijzigde FWG-indeling blijkt dat de daadwerkelijk verrichtte werkzaamheden en op te leveren resultaten, functie-eisen, competenties en verantwoordelijkheden gelijk blijven.

2.1.2 Een functie vervalt

- Als de functie geheel vervalt, verdwijnen alle formatieplaatsen voor deze functie en worden alle werknemers in deze functie boventallig verklaard, waarna voor hen de herplaatsingsprocedure start.
- Als de functie in fte afneemt, vermindert het aantal formatieplaatsen en moet aan de hand van het afspiegelingsbeginsel worden vastgesteld welke werknemers in de functie kunnen blijven en wie boventallig wordt. Voor boventallige werknemers start de herplaatsingsprocedure.

2.1.3 Een nieuwe functie ontstaat

Nieuwe functies zijn functies waarvan de daadwerkelijk te verrichten werkzaamheden en op te leveren resultaten, functie-eisen, competenties en verantwoordelijkheden wezenlijk anders zijn dan een functie die al voor de reorganisatie bestond binnen het te reorganiseren organisatieonderdeel. Het verschil tussen een bestaande en een nieuwe functie blijkt uit de resultaten, functie-eisen, competenties en verantwoordelijkheden zoals beschreven in de functiebeschrijving en/of uit een andere score op een van de vier eerste gezichtspunten van de FWG indeling.

- De Ondernemingsraad adviseert de werkgever over de inhoud van het reorganisatieplan, waarbij de Ondernemingsraad een oordeel geeft over de vraag of sprake is van één of meerdere nieuwe functies zoals gedefinieerd in de begripsbepalingen.
- In geval van een nieuwe functie wordt eerst onderzocht of deze functie als passend is aan te merken voor een boventallig verklaarde werknemer.

2.1.4 Een functie wordt verplaatst

Er is sprake van overplaatsing als de functie van de werknemer blijft bestaan, maar binnen een andere zorg-/ kenniskern/kernproject of team worden uitgeoefend.

Bij overplaatsing geldt het volgende:

- De werknemer volgt de functie en kan overplaatsing niet weigeren.
- Indien van toepassing geldt artikel 4.3 (compensatie reiskosten) en 4.4 (compensatie toeslagen) van dit Sociaal Plan.
- De werknemer die wordt overgeplaatst en die daardoor aantoonbaar meer reiskosten woon-werkverkeer moet maken dan vóór de reorganisatie, wordt gedurende twee jaar na overplaatsing gecompenseerd voor die meerdere reiskosten woon-werkverkeer.
  De compensatie van de meerdere reiskosten woon-werkverkeer is conform de regeling reiskosten woon-werkverkeer van de Cao Ziekenhuizen, met dien verstande dat de enkele reisafstand niet is gemaximeerd. De compensatie geldt voor de dagen waarop daadwerkelijk is gereisd.
- Als de reiskosten woon-werkverkeer verminderen, bijvoorbeeld omdat de werknemer verhuist, vermindert of vervalt de compensatie. Vermeerdering van reiskosten woon-werkverkeer wordt tijdens de looptijd van deze faciliteit niet gecompenseerd.

2.2 Afspiegelen

Als de functie in fte afneemt, vermindert het aantal formatieplaatsen en moet worden vastgesteld welke werknemers in de functie kunnen blijven en wie boventallig wordt. Hiertoe wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast conform de Beleidsregels Ontslagtaak UWV, met als afwijking dat in dit Sociaal Plan de bedrijfsvestiging wordt gedefinieerd als zorgkern, kenniskern of kernproject[2].

Alle werknemers per categorie uitwisselbare functies (A) van de te reorganiseren zorg-/kenniskern/kernproject (B) worden in leeftijdsgroepen (C) ingedeeld. Het personeelsbestand wordt zo ingekrompen dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. De werknemer met het kortste dienstverband binnen een leeftijdsgroep, wordt als eerste boventallig.

1. Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld. Een werknemer moet vrijwel direct inzetbaar zijn in de andere – uitwisselbare – functie.
2. Afspiegeling wordt toegepast per te reorganiseren zorgkern, kenniskern of kernproject. Het gaat over de gehele zorg- of kenniskern of kernproject en niet het onderdeel van de zorg- of kenniskern of kernproject op een bepaalde locatie van Amphia.
3. De werknemers van de categorie uitwisselbare functies worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.

Als peildatum voor het vaststellen van boventalligheid geldt de datum van het besluit van de Raad van Bestuur over de reorganisatie gehoord het advies van de Ondernemingsraad. Op de peildatum wordt als het ware een foto gemaakt van het personeelsbestand van het te reorganiseren bedrijfsonderdeel. Deze datum wordt gehanteerd voor afspiegeling ter vaststelling van boventalligheid.
Een werknemer die als gevolg van de toepassing van het afspiegelingsprincipe niet boventallig is geworden, kan op diens eigen verzoek plaatsmaken voor een collega die als gevolg van de afspiegeling boventallig is geworden (remplaçantenregeling). Deze regeling en de voorwaarden waaronder deze van toepassing is, is beschreven in artikel 6.2 van dit Sociaal Plan.

[2] Ingeval van (dreiging van) melding in het kader van WMCO, geldt voor de toepassing van afspiegeling, het gehele Amphia Ziekenhuis als bedrijfsvestiging. Werkgever en werknemersorganisaties treden in dit geval tijdig met elkaar in overleg.

2.3 Boventallig

- Een werknemer is boventallig als zijn functie vervalt doordat de functie in zijn geheel vervalt dan wel de formatie afneemt en hij niet direct geplaatst kan worden in een passende functie.
- Het uitgangspunt van werkgever is om boventallige werknemers intern te herplaatsen respectievelijk te begeleiden van werk naar werk bij een externe werkgever (zie hoofdstuk 3).
- De werknemer wordt persoonlijk, in het intakegesprek, door de (bedrijfs)manager geïnformeerd. De (aanzegging van) boventalligheid wordt tevens in een brief bevestigd.

3. INTERNE HERPLAATSING EN BEGELEIDING VAN WERK NAAR WERK

In dit hoofdstuk wordt het traject van herplaatsing en begeleiding van werk naar werk beschreven, oftewel het herplaatsingstraject. In bijlage 1 zijn de stappen van het herplaatsingstraject schematisch weergegeven.

3.1 Herplaatsingstraject

3.1.1 Binnen twee weken na het besluit van de Raad van Bestuur, voert de werkgever met de werknemer een eerste gesprek, het intakegesprek, waarin wordt vastgesteld of de werknemer al dan niet direct kan worden geplaatst en dus al dan niet boventallig is. Als de werknemer niet direct kan worden geplaatst, wordt hij boventallig verklaard. De datum van boventalligheid wordt in het reorganisatieplan vastgesteld. Vervolgens wordt de boventallige werknemer als herplaatsingskandidaat aangemeld bij het team Vitaliteit & Talent, van de Kenniskern Personeel & Organisatie.

3.1.2 Met de herplaatsingskandidaat wordt een afstemmingsgesprek gevoerd waarin de belangstellingsregistratie en het reëel perspectief op interne herplaatsing wordt vastgesteld. Afhankelijk van het perspectief wordt gestart met een intern herplaatsingstraject dan wel, als dit reëel perspectief op interne herplaatsing ontbreekt, begeleiding naar een externe werkgever.

3.1.3 Bij verschil van inzicht over het reëel perspectief op interne herplaatsing kan de Adviescommissie Sociale Begeleiding (verder AcSB) worden gevraagd hierover te adviseren.

3.1.4 Na het afstemmingsgesprek wordt de inhoud van het herplaatsingstraject of externe begeleiding in een Persoonlijk Mobiliteitsplan (PMP) vastgelegd (zie ook 3.5).

3.1.5 Als aantoonbaar geen sprake is van een reëel perspectief binnen Amphia is de boventallige werknemer gehouden actief mee te werken aan het vinden van werk buiten Amphia. In dit geval geldt het bepaalde in paragraaf 3.4.

3.1.6 Indien interne herplaatsing binnen de vooraf geïndiceerde periode niet is gerealiseerd, wordt het traject geëvalueerd. Indien uit de evaluatie aantoonbaar blijkt dat het interne perspectief op herplaatsing redelijkerwijs nog steeds aanwezig is, wordt het herplaatsingstraject voortgezet en worden nieuwe afspraken gemaakt over de inhoud van het traject. Indien het perspectief op interne herplaatsing niet meer aanwezig is, wordt het Persoonlijk Mobiliteitsplan bijgesteld en is de werknemer gehouden actief mee te werken aan het vinden van een nieuwe baan buiten Amphia (conform artikel 3.4).

3.2 Interne herplaatsing

3.2.1 Het interne herplaatsingstraject is gericht op het vinden van een passende functie waarin de herplaatsingskandidaat kan worden herplaatst, indien mogelijk rekening houdend met de belangstelling van de werknemer. De herplaatsingskandidaat heeft voorrang op de interne kandidaat bij het vervullen van een passende functie: eerst nadat is vastgesteld dat geen herplaatsingskandidaat aanspraak kan maken, wordt deze functie als vacature opengesteld.

3.2.2 Plaatsingsvolgorde:

1. De medewerker Kenniskern Personeel & Organisatie, team Vitaliteit & Talent stelt vast of een functie voor een herplaatsingskandidaat passend is.

   Als een functie voor meerdere herplaatsingskandidaten passend is, komen – om verdringing te voorkomen – herplaatsingskandidaten op het gelijke FWG-niveau als eerste in aanmerking. Als er vervolgens nog meerdere herplaatsingskandidaten zijn, geldt als tweede criterium voor herplaatsing het anciënniteitsprincipe. Bij gelijke uitkomst van diensttijd geldt als derde criterium dat de oudere herplaatsingskandidaat voorgaat op de jongere herplaatsingskandidaat.

2. Als er geen herplaatsingskandidaten op het gelijke FWG-niveau zijn voor wie de functie passend is, komen herplaatsingskandidaten op één FWG-niveau lager in aanmerking. Als er vervolgens nog meerdere herplaatsingskandidaten zijn, geldt als tweede criterium voor herplaatsing het anciënniteitsprincipe. Bij gelijke uitkomst van diensttijd geldt als derde criterium dat de oudere herplaatsingskandidaat voorgaat op de jongere herplaatsingskandidaat.

3. Als er geen herplaatsingskandidaten op een lager FWG-niveau zijn, komen als laatste herplaatsingskandidaten op een hoger FWG-niveau in aanmerking. Als er vervolgens nog meerdere herplaatsingskandidaten zijn, geldt als tweede criterium voor herplaatsing het anciënniteitsprincipe. Bij gelijke uitkomst van diensttijd geldt als derde criterium dat de oudere herplaatsingskandidaat voorgaat op de jongere herplaatsingskandidaat.

3.2.3 De werkgever heeft de wettelijke plicht om de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer die moet re-integreren, ander passend werk aan te bieden. Dit betekent dat de werkgever een afweging maakt of een beschikbare functie die passend is voor een boventallige werknemer aangeboden wordt aan de boventallige werknemer of aan de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer.

3.2.4 De herplaatsingskandidaat is verplicht dezelfde of een passende functie te aanvaarden. De werknemer kan dezelfde functie als die hij voor de reorganisatie vervulde, niet duiden als 'niet passend'. Bij weigering van een aangeboden passende functie, toetst de AcSB of deze als passend moet worden beschouwd. Het adviesverzoek wordt binnen tien werkdagen aan de AcSB voorgelegd. Als de AcSB vindt dat de functie passend is en de werknemer de functie(s) ten onrechte heeft geweigerd, wordt de werknemer hierover door de werkgever schriftelijk geïnformeerd. De werknemer krijgt, na ontvangst van dit bericht, vijf werkdagen de kans om alsnog te accepteren. Blijft de werknemer weigeren dan is de werkgever bevoegd een ontslagprocedure in werking te stellen. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk over de consequenties van het ontslag.

3.2.5 Als de AcSB van oordeel is dat de werknemer de aangeboden functie(s) terecht heeft geweigerd, wordt het aanbod als 'niet gedaan' beschouwd. Het herplaatsingstraject wordt dan voortgezet.

3.2.6 Als aan de herplaatsingskandidaat geen passende functie kan worden aangeboden, kan een geschikte functie, zoals bedoeld in de definitie geschikte functie, worden aangeboden indien de werknemer bereid is die functie te accepteren.

3.2.7 Als een herplaatsingskandidaat in een passende functie op een lager niveau wordt herplaatst, heeft de werkgever gedurende twee jaar de inspanningsverplichting om deze herplaatste werknemer op het oude salarisniveau terug te brengen.

Als binnen twee jaar na herplaatsing in een lagere functie alsnog formatieruimte in een passende functie op het oude salarisniveau ontstaat, biedt de werkgever deze functie aan de herplaatste werknemer aan, die op een lagere functie is herplaatst. De herplaatste werknemer is gehouden deze functie op zijn oorspronkelijk salarisniveau te aanvaarden.

Als de herplaatste werknemer deze functie weigert, is het salaris van de functie waarin de werknemer is herplaatst van toepassing en vervalt de salarisvaststelling bij lagere functie zoals bedoeld in art. 4.1. Sociaal Plan.

3.2.8 Als binnen vier maanden na herplaatsing, na overleg, aantoonbaar blijkt dat de herplaatste werknemer, buiten zijn schuld, niet geschikt is voor de aangeboden functie, wordt dit niet beschouwd als het weigeren van een passende functie. De herplaatste werknemer krijgt weer de status van 'herplaatsingskandidaat', de uitgangspunten gelden opnieuw en in gezamenlijke inspanning zoeken werkgever en herplaatsingskandidaat naar een nieuwe mogelijkheid.

3.3 Tijdelijke werkzaamheden

3.3.1 De werkgever kan de herplaatsingskandidaat die nog niet is herplaatst, opdragen tijdelijke werkzaamheden te verrichten. In overleg worden afspraken gemaakt over de duur van de tijdelijke werkzaamheden, de inspanning die werkgever en werknemer leveren met betrekking tot het voorzetten van het herplaatsingstraject tijdens de tijdelijke werkzaamheden, en de situatie erna. Gedurende de tijdelijke werkzaamheden worden herplaatsingsactiviteiten voortgezet.

3.3.2 De arbeidsvoorwaarden die voor de herplaatsingskandidaat gelden, blijven onverminderd van kracht.

3.3.3 Als de tijdelijke werkzaamheden worden gesalarieerd in een hogere FWG-functiegroep, ontvangt de herplaatsingskandidaat een toeslag, volgens het bepaalde over waarneming in artikel 7.1.10 van de Cao Ziekenhuizen.

3.4 Extern bureau / afstand tot de arbeidsmarkt

3.4.1 Als is vastgesteld dat voor de werknemer aantoonbaar geen reëel perspectief is op interne herplaatsing, is de herplaatsingskandidaat gehouden actief mee te werken aan het vinden van werk buiten Amphia.

3.4.2 Een extern bureau, dat in overleg met de Ondernemingsraad wordt geselecteerd, schat op basis van o.a. gevolgde opleidingen, ervaring en leeftijd, per herplaatsingskandidaat de individuele afstand tot de arbeidsmarkt in.

3.4.3 Deze afstand tot de arbeidsmarkt bepaalt de duur van het herplaatsingstraject en de inhoud van het Persoonlijk Mobiliteitsplan (PMP). Deze inschatting van de benodigde duur van het externe begeleidingstraject wordt als advies aan de werkgever gegeven, waarna de werkgever in overleg met de werknemer het PMP vaststelt.

3.4.4 Het advies over de afstand tot de arbeidsmarkt wordt door werkgever en werknemer opgevolgd, tenzij in overleg met de werknemer een andere duur wordt overeengekomen.

3.4.5 Als werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken over de duur van het externe begeleidingstraject, toetst de AcSB of het advies over de afstand tot de arbeidsmarkt (en daarmee de benodigde duur van het traject) zorgvuldig tot stand is gekomen. Het adviesverzoek wordt binnen tien werkdagen na het gesprek hierover tussen werknemer en werkgever aan de AcSB voorgelegd.

3.5 Persoonlijk Mobiliteitsplan (PMP)

3.5.1 Het PMP is een individueel document en bevat concrete afspraken over de inhoud van het herplaatsingstraject dan wel van het externe begeleidingstraject, waaronder het overeengekomen einddoel van het traject, benodigd budget voor scholing, activiteiten, opleidingen en trainingen, evaluatiemomenten, en hulpmiddelen, zoals bijvoorbeeld sollicitatietraining, netwerken, outplacement, jobsearch, coaching, detachering.

3.5.2 Ook wordt in het PMP een afspraak gemaakt over de verwachte duur van het externe begeleidingstraject conform het advies van het externe bureau.

3.5.3 Tenzij werkgever en werknemer onderling anders overeenkomen, blijft de herplaatsingskandidaat werkzaamheden verrichten. Afspraken over het uitvoeren van werkzaamheden worden opgenomen in het PMP.

3.5.4 De uitvoering van het PMP wordt tussentijds en aan het einde van het traject door werkgever en werknemer geëvalueerd. Aan de hand van de evaluatie kan het PMP bijgesteld worden.

3.6 Rechten en plichten

3.6.1 Zowel werkgever als herplaatsingskandidaat zijn verplicht om zich actief in te zetten, redelijk op te stellen en mee te werken aan de totstandkoming en uitvoering van het Persoonlijk Mobiliteitsplan en het Sociaal Plan.

3.6.2 Gestreefd wordt naar herplaatsing in een passende functie. Een passende functie kan een hoger, gelijk als ook een lager salarisniveau hebben, maar dan wel maximaal één FWG niveau lager.

3.6.3 Als de herplaatsingskandidaat in een lagere functie wordt herplaatst, werkt de werkgever gedurende twee jaar mee aan het op peil houden van competenties die voor de oorspronkelijke functie van toepassing zijn. Dit artikel dient in samenhang met art. 3.2.7. te worden gelezen.

3.6.4 Als de werkgever van oordeel is dat een herplaatsingskandidaat moet worden geschoold dan is de herplaatsingskandidaat verplicht hieraan mee te werken. De kosten en tijd van de scholing komen volledig voor rekening van de werkgever.

3.6.5 Als de herplaatsingskandidaat geen (verdere) uitvoering kan geven aan het herplaatsingstraject dan wel het externe begeleidingstraject door omstandigheden die hem niet verwijtbaar zijn, zoals bijvoorbeeld ziekte, worden nieuwe afspraken gemaakt over het te verwachten toekomstperspectief en de te ondernemen activiteiten.

3.6.6 Gedurende het herplaatsingstraject dan wel het externe begeleidingstraject kan de herplaatsingskandidaat een beroep doen op de mobiliteitsbevorderende faciliteiten zoals genoemd in Hoofdstuk 5 Sociaal Plan.

3.6.7 Na interne herplaatsing heeft de herplaatste werknemer recht op de arbeidsvoorwaarden zoals genoemd in Hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

3.6.8 Als de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever, de afspraken van het PMP niet nakomt of weigert mee te werken aan het opstellen van een PMP, en dit aan hem te verwijten is, kan – na toetsing door de Adviescommissie Sociale Begeleiding – worden overgegaan tot beëindiging van het dienstverband. De werkgever informeert de herplaatsingskandidaat schriftelijk over de consequenties van het ontslag.

3.6.9 Als de werkgever naar het oordeel van de herplaatsingskandidaat, afspraken niet nakomt of zich onredelijk opstelt, kan de herplaatsingskandidaat hierover schriftelijk een bezwaar indienen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding.

4. ARBEIDSVOORWAARDEN BIJ HERPLAATSING

In dit hoofdstuk worden de arbeidsvoorwaarden beschreven die uitsluitend van toepassing zijn bij herplaatsing van boventallige medewerkers. Het betreft hier zowel arbeidsvoorwaarden die betrekking hebben op een interne herplaatsing, als ook voorwaarden waar de werknemer recht op heeft bij de overstap naar een functie buiten Amphia.

4.1 Salarisvaststelling bij lagere functie

4.1.1 Als de herplaatsingskandidaat binnen Amphia wordt herplaatst op een passende functie met een lager salarisniveau, dan blijft het voor hem geldende salaris (inclusief uitloopperiodieken en persoonlijke toelagen) gehandhaafd voor de arbeidsduur van de vervallen functie.

4.1.2 Als bij herplaatsing op een functie met een lager salarisniveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze extra uren het salaris behorende bij de functie waarop de werknemer is herplaatst van toepassing.

4.1.3 Als de werkgever de herplaatsingskandidaat een geschikte functie op een lager salarisniveau aanbiedt en de werknemer aanvaardt deze geschikte functie, dan blijft het voor hem geldende salaris (inclusief uitloopperiodieken en persoonlijke toelagen) gehandhaafd voor de dan geldende arbeidsduur.

4.2 Salarisvaststelling bij hogere functie

4.2.1 Als de herplaatsingskandidaat binnen Amphia wordt herplaatst op een passende functie met een hoger salarisniveau, dan ontvangt hij vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de andere functie het salaris, inclusief de uitloopmogelijkheden en vastgelegd perspectief, behorende bij de functie waarop de werknemer is herplaatst.

4.2.2 Als de herplaatsingskandidaat gebruik maakt van art. 3.2.8. Sociaal Plan, dan ontvangt de werknemer het salaris behorende bij zijn oude functie, met ingang van de datum waarop hij deze hogere functie niet meer uitoefent.

4.2.3 De werknemer wordt horizontaal overgeschaald. Bij de inpassing in de hogere salarisschaal geldt ten minste het salarisbedrag dat overeenkomt met het oude salaris. Als dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.

4.3 Compensatie reiskosten

4.3.1 De herplaatsingskandidaat die wordt herplaatst binnen Amphia en daardoor aantoonbaar meer reiskosten woon-werkverkeer moet maken dan voor de reorganisatie, wordt gedurende twee jaar na herplaatsing gecompenseerd voor die meerkosten.

4.3.2 De compensatie van meer reiskosten woon-werkverkeer wordt verstrekt conform de regeling reiskosten woon-werkverkeer van de Cao Ziekenhuizen, met dien verstande dat de enkele reisafstand niet is gemaximeerd. De compensatie geldt voor de dagen waarop daadwerkelijk is gereisd.

4.3.3 De compensatie wordt aan het begin van de herplaatsing vastgesteld en wordt alleen verstrekt voor de dagen waarop daadwerkelijk is gereisd.

4.3.4 Als de reiskosten woon-werkverkeer verminderen, bijvoorbeeld omdat de werknemer verhuist, vervalt de compensatie. Vermeerdering van reiskosten woon-werkverkeer gedurende de looptijd van deze faciliteit wordt niet gecompenseerd.

4.3.5 De actief mobiele werknemer c.q. herplaatsingskandidaat die vrijwillig ontslag neemt en bij de nieuwe werkgever geen of een lagere reiskostenvergoeding woon-werkverkeer ontvangt dan de vergoeding volgens de Cao Ziekenhuizen, ontvangt gedurende één jaar een aanvulling tot het Cao-bedrag.

4.4 Compensatie toeslagen

4.4.1 De werknemer die vanwege reorganisatie niet langer of minder diensten verricht waardoor geen of minder aanspraak gemaakt kan worden op onregelmatigheidstoeslag en/of toeslagen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst conform de Cao Ziekenhuizen, of de toeslagen conform de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten, heeft recht op een afbouwregeling. Voor de berekening wordt art. 9.5, lid 3 uit de Cao Ziekenhuizen 2014-2016 gevolgd:

- het eerste jaar 100 %
- het tweede jaar 75 %
- het derde jaar 50 %
- het vierde jaar 25 %

van het berekende bedrag

Vanaf het vijfde jaar wordt geen toeslag meer verstrekt.

4.4.2 De compensatie wordt berekend over het gemiddelde bedrag aan toeslagen in twaalf kalendermaanden voorafgaande aan de functiewijziging.

4.4.3 Als de werknemer een functie aanvaardt waarvan de som van salaris plus toeslagen hoger is dan wat hij oorspronkelijk had, vervalt de afbouwregeling.

5. MOBILITEITSBEVORDERENDE FACILITEITEN

Mobiliteitsbevorderende faciliteiten hebben tot doel om, door middel van gunstige voorwaarden, de mobiliteit van een werknemer te stimuleren. Dit kan gelden voor:

- een actief mobiele werknemer (m.u.v. artikel 5.11),
- een herplaatsingskandidaat,

in dit hoofdstuk verder aangeduid als werknemer.

5.1 Ontwikkelfaciliteiten

5.1.1 De werknemer wordt extra gestimuleerd om gericht te gaan werken aan zijn inzetbaarheid en mobiliteit. Hiervoor kan de werknemer gebruik maken van bestaande instrumenten binnen het personeelsbeleid van Amphia, maar hiertoe kunnen in overleg ook aanvullende instrumenten worden ingezet. Voorbeelden van deze instrumenten zijn:

- Loopbaanonderzoek
- Ontwikkelassessment
- Een verkennende stage binnen of buiten Amphia
- Proefplaatsing of een tijdelijke functie in een andere zorg- of kenniskern of kernproject of buiten Amphia
- Deelname aan banenmarkten en netwerkbijeenkomsten
- Opleiding of omscholing
  Deelname aan diverse workshops om werknemers verder toe te rusten aangaande de inzetbaarheid en mobiliteit

5.1.2 Voorwaarde voor het inzetten van een specifieke ontwikkelfaciliteit is dat het gericht bijdraagt aan het versterken van de inzetbaarheid en het vergroten van het realistische arbeidsmarktperspectief van de werknemer. Instrumenten die worden ingezet, worden in onderling overleg bepaald en vastgelegd. Werkgever en werknemer bespreken samen periodiek de voortgang en resultaten en leggen dit vast.

5.2 EVC-traject

5.2.1 De werknemer kan verworven competenties laten inventariseren en vastleggen door een daartoe door de werkgever aangewezen bevoegde instantie.

5.2.2 De kosten van het EVC-traject zijn voor rekening van werkgever.

5.3 Detachering

5.3.1 Om de kans op herplaatsing te vergroten, kunnen werkgever en werknemer gebruik maken van detachering naar een andere werkgever. Afspraken over detachering worden in het PMP opgenomen. Voor herplaatsingskandidaten voor wie in het afstemmingsgesprek is vastgesteld dat er een intern reëel perspectief is, is de keuze voor detachering vrijwillig. Herplaatsingskandidaten die intern geen perspectief op herplaatsing hebben en begeleid worden naar een baan buiten Amphia, kunnen worden gedetacheerd als dit aantoonbaar de kansen op het vinden van een nieuwe baan vergroot.

5.3.2 Als de werknemer nievt instemt met detachering, toetst de AcSB of de weigering zich verhoudt met het gestelde in artikel 3.6.1 van dit Sociaal Plan. Het adviesverzoek wordt binnen tien werkdagen aan de AcSB voorgelegd.

5.3.3 De detachering wordt vastgelegd in een detacheerovereenkomst tussen Amphia en de andere werkgever. De werknemer (de gedetacheerde) verklaart akkoord te gaan met tewerkstelling bij de andere werkgever.

5.3.4 De bestaande arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden blijven gedurende de detachering ongewijzigd van kracht.

5.3.5 Als de werknemer wordt gedetacheerd in een hoger gesalarieerde functie, ontvangt hij gedurende de detachering dit hogere salaris.

5.4 Sollicitatie-activiteiten

5.4.1 De werkgever verleent werknemer betaald verlof als het sollicitatiegesprek niet in vrije tijd kan worden gepland.

5.4.2 Reiskosten die voor sollicitatiegesprekken binnen Nederland worden gemaakt, worden door de werkgever vergoed op basis van laagste klasse openbaar vervoer, tenzij de potentiële nieuwe werkgever deze vergoedt.

5.5 Loonsuppletie

5.5.1 De herplaatsingskandidaat die een vergelijkbare functie voor dezelfde arbeidsduur tegen een lager salaris bij een andere werkgever aanvaardt, komt in aanmerking voor aanvulling op het salaris. Als de arbeidsduur van de nieuwe werkgever hoger is dan de arbeidsduur bij Amphia, wordt de suppletie berekend op basis van de arbeidsduur bij Amphia.

5.5.2 De aanvulling is gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Uitgangspunt voor de suppletie is het op het moment van overgang voor de werknemer geldende bruto maandsalaris inclusief de looncomponenten zoals deze gelden voor de sociale verzekeringswetgeving.

5.5.3 De aanvulling bedraagt:

- Gedurende de eerste 6 maanden na overgang: 100% van het verschil
- Gedurende de daarop volgende 6 maanden: 50% van het verschil.

5.5.4 De herplaatsingskandidaat kan slechts één keer een beroep doen op loonsuppletie voor de duur van maximaal 1 jaar.

5.6 Terugkeergarantie na verbreken arbeidsovereenkomst nieuwe werkgever

5.6.1 Als de actief mobiele werknemer / herplaatsingskandidaat elders een arbeidsovereenkomst aangaat, verleent de werkgever, bij wijze van terugkeergarantie, desgevraagd eenmalig onbetaald verlof voor de duur van maximaal 1 jaar.

5.6.2 Hiertoe wordt een vaststellingsovereenkomst opgemaakt waarin onder meer wordt afgesproken dat de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de periode zoals bedoeld in artikel 5.7.1. met wederzijds goedvinden wordt beëindigd.

5.6.3 Als de nieuwe arbeidsovereenkomst binnen één jaar op initiatief van de nieuwe werkgever wordt beëindigd en de werknemer hiervoor geen verwijt kan worden gemaakt, wordt de status van herplaatsingskandidaat hersteld met alle rechten en plichten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan en de arbeidsovereenkomst. Alsdan wordt een nieuw PMP opgesteld, rekening houdend met de reeds verstreken duur van het eerste herplaatsingstraject.

5.7 Opzegtermijn

5.7.1 Bij vrijwillige uitdiensttreding wordt de opzegtermijn niet in acht genomen. Werkgever en werknemer bepalen dan in overleg de datum uitdiensttreding.

5.8 Mobiliteitspremie plus extra premie

5.8.1 De werknemer die uiterlijk binnen een termijn van 6 maanden na de datum van actieve mobiliteit, dan wel boventalligheid, zijn dienstverband vrijwillig opzegt, ontvangt een mobiliteitspremie. Deze mobiliteitspremie is inclusief eindejaarsuitkering (EJU) en vakantietoeslag (VT) naar rato, exclusief overige toeslagen. Deze premie is slechts in één van de twee situaties van toepassing, hetzij bij actieve mobiliteit, dan wel bij boventalligheid. Afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

5.8.2 De mobiliteitspremie geldt eveneens voor de remplaçant die zijn dienstverband vrijwillig opzegt (zie verder artikel 6.2 van dit Sociaal Plan).

5.8.3 De werknemer die gebruik maakt van de mobiliteitspremie, ziet daarmee af van de rechten die uit dit Sociaal Plan volgen en kan dan geen beroep doen op andere faciliteiten en maatregelen uit dit Sociaal Plan.

5.8.4 De hoogte van de mobiliteitspremie is:

- dienstverband van 0 tot 10 jaar: 2 bruto maandsalarissen
- dienstverband van 10 tot 20 jaar: 4 bruto maandsalarissen
- dienstverband van 20 tot 30 jaar: 6 bruto maandsalarissen
- dienstverband van 30 jaar of meer: 8 bruto maandsalarissen

5.8.5 De mobiliteitspremie kan worden verhoogd met een extra premie. De extra premie bestaat uit het kale maandsalaris, exclusief enige toeslag, en wordt toegekend volgens onderstaande tabel:

Als de datum uit dienst* is	**dan ontvangt de werknemer een extra premie bovenop de mobiliteitspremie van**
binnen **2** maanden na datum actief mobiel/boventallig	**+ 4** bruto maandsalarissen
binnen **4** maanden na datum actief mobiel/boventallig	**+ 3** bruto maandsalarissen
binnen **6** maanden na datum actief mobiel/boventallig	**+ 2** bruto maandsalarissen

* De datum uit dienst is de datum dat de arbeidsovereenkomst geëindigd is.

5.8.6 De mobiliteitspremie, inclusief eventuele extra premie, kan maximaal € 45.000 bruto (vijfenveertigduizend euro) bedragen voor de actief mobiele werknemer c.q. herplaatsingskandidaat met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

5.8.7 De mobiliteitspremie, inclusief extra premie, is voor de actief mobiele werknemer c.q. herplaatsingskandidaat met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gemaximeerd tot het salaris dat hij zou hebben tot einde arbeidsovereenkomst, doch bedraagt nooit meer dan € 45.000 bruto (vijfenveertigduizend euro).

5.8.8 De herplaatsingskandidaat die reeds is herplaatst, komt niet in aanmerking voor de mobiliteitspremie bij vrijwillig vertrek.

5.9 Kwijtschelding studiekosten/verhuiskosten

5.9.1 Voor werknemer die vrijwillig uit dienst treedt, geldt geen terugbetalingsverplichting van studiekosten en verhuiskosten: per datum uitdiensttreding wordt de (restant)schuld kwijtgescholden.

5.10 Jubileumuitkering

5.10.1 De werknemer die binnen één jaar na vrijwillig vertrek recht heeft op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij vertrek uitbetaald. De jubileumuitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en de diensttijd bij Amphia meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.

5.11 Minder werken

5.11.1 Dit artikel geldt voor de werknemer die:

- zelf niet boventallig is en
- wel werkzaam is in een functie waarin boventalligheid speelt en
- vrijwillig zijn arbeidsduur vermindert en
- daarmee naar het oordeel van de werkgever een bijdrage levert aan het daadwerkelijk voorkomen of verminderen van boventalligheid van een werknemer.

De werkgever informeert de werknemer over de consequenties van het vrijwillig verminderen van de arbeidsduur.

5.11.2 De werknemer die aan deze criteria voldoet, ontvangt een aanvulling op zijn salaris. De aanvulling is gebaseerd op de helft van het percentage dat de werknemer minder is gaan werken en wordt als aanvulling op het salaris maandelijks uitbetaald.

5.11.3 De duur van de aanvulling is ten minste drie maanden en wordt verhoogd met één maand voor elk vol dienstjaar. Maximaal twintig dienstjaren worden in aanmerking genomen. De maximale duur van de aanvulling is 23 maanden.

5.11.4 Als de werknemer binnen 23 maanden met (vervroegd) pensioen gaat, wordt de aanvulling berekend tot de maand waarin het (vervroegd) pensioen ingaat. Als de werknemer binnen de voor hem geldende looptijd weer meer gaat werken, vervalt de aanvulling in zijn geheel, ongeacht het aantal uren van zijn uitbreiding.

6. BEËINDIGING

Dit hoofdstuk beschrijft die situaties waarin beëindiging van het dienstverband aan de orde is. Deze situaties kunnen betrekking hebben op opzegging van de arbeidsovereenkomst door een niet-boventallige medewerker (remplaçantenregeling), vrijwillige keuze voor beëindiging door de herplaatsingskandidaat of situaties waarin het begeleidingstraject niet heeft geleid tot herplaatsing.

6.1 Nieuwe baan of andere oplossing gevonden

6.1.1 De herplaatsingskandidaat die erin slaagt een nieuwe baan te vinden, zegt zo spoedig mogelijk zijn baan bij Amphia op. Hij zal niet aan de opzegtermijn worden gehouden.

6.1.2 Als de herplaatsingskandidaat kiest voor een oplossing waardoor hij niet meer beschikbaar is voor het herplaatsingstraject of voor het vinden van een nieuwe baan, eindigt op dat moment het herplaatsingstraject en eindigt het dienstverband met Amphia met wederzijds goedvinden. Hiertoe wordt een beëindigingsovereenkomst opgesteld.

6.2 Remplaçantenregeling

6.2.1 De remplaçant (plaatsmaker) is werkzaam binnen het organisatieonderdeel (zorg- of kenniskern of kernproject) waarbinnen de reorganisatie plaatsvindt maar is na toepassing van het afspiegelingsprincipe niet als boventallige aangewezen. Hij kan binnen vier weken na het besluit van de Raad van Bestuur vrijwillig zijn dienstverband opzeggen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- De remplaçant maakt plaats voor een boventallige collega die afkomstig is uit hetzelfde organisatieonderdeel. Plaatsing op de vrijgekomen formatie vindt plaats op basis van de plaatsingsvolgorde, zoals beschreven in artikel 3.2.2.
- De remplaçant is op het moment dat hij aangeeft zijn dienstverband vrijwillig te willen beëindigen alsmede op de daadwerkelijke datum van beëindiging, niet arbeidsongeschikt.
- De werkgever is op het moment dat de remplaçant aangeeft zijn dienstverband vrijwillig te willen beëindigen alsmede op de daadwerkelijke datum van beëindiging, niet voornemens de arbeidsovereenkomst – om andere redenen dan reorganisatie – met de remplaçant te beëindigen.
- De boventallige werknemer wordt in de vrijgekomen functie van de remplaçant geplaatst.
- De werkgever stemt met het verzoek van de remplaçant in tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

6.2.2 Beëindiging vindt plaats met wederzijds goedvinden; afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

6.2.3 De remplaçant ontvangt een remplaçantenvergoeding gebaseerd op de mobiliteitspremie zoals beschreven in artikel 5.8 van dit Sociaal Plan.

6.3 Voorstellen van werkgever of werknemer

6.3.1 De herplaatsingskandidaat kan, nadat het herplaatsingstraject is gestart, de werkgever voorstellen doen die leiden tot verbetering of realisering van (nieuw) toekomstperspectief. De voorstellen worden beoordeeld naar de voor de herplaatsingskandidaat geldende situatie.

6.3.2 De werkgever kan de herplaatsingskandidaat voorstellen doen ter zake van afkoop van rechten uit het Sociaal Plan.

6.4 Geen herplaatsing gerealiseerd na het externe begeleidingstraject

6.4.1 Als aan het einde van de in het PMP overeengekomen termijn de inspanningsverplichtingen van beide partijen niet tot resultaat hebben geleid, wordt in overleg met het externe bureau bekeken wat het reële perspectief op dat moment is. Op basis hiervan en van de tussentijdse evaluaties wordt besloten tot verlenging van het begeleidingstraject nadat de overeengekomen termijn verstreken is, als dit de kans op het vinden van een nieuwe functie naar het oordeel van de werkgever vergroot. Bij verschil van inzicht wordt de kwestie binnen tien werkdagen voorgelegd aan de AcSB.

6.4.2 Als na afloop van het begeleidingstraject, zoals overeengekomen in het PMP, aantoonbaar blijkt dat:

- werkgever alles heeft gedaan wat redelijkerwijs mag worden verwacht om een individuele werknemer te begeleiden in het herplaatsingstraject, maar dit niet is gelukt, <u>en</u>
- werkgever zijn verplichtingen uit het Sociaal Plan ten aanzien van het PMP is nagekomen,

kan in de eindevaluatie van het begeleidingstraject de conclusie zijn dat ondanks alle inspanningen geen nieuwe functie bij een externe werkgever tot stand gekomen is.

Als werkgever en werknemer van mening zijn dat alles is gedaan wat in redelijkheid en billijkheid van partijen mag worden verwacht, vindt er op uitnodiging van de werkgever een gesprek plaats tussen werkgever en werknemer over het toekomstperspectief en –mogelijkheden. Eén van de mogelijkheden die besproken kan worden is het beëindigen van het dienstverband met de werknemer en de voorwaarden waaronder beëindiging plaatsvindt.

Als over individueel maatwerk geen afspraken kunnen worden gemaakt, wordt de kwestie binnen tien werkdagen voorgelegd aan de AcSB om de ontstane situatie te beoordelen.

Als de AcSB oordeelt dat werkgever en werknemer de verplichtingen uit het Sociaal Plan en het PMP zijn nagekomen, kan de werkgever besluiten de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Als de AcSB oordeelt dat werkgever en werknemer de verplichtingen uit het Sociaal Plan en het PMP onvoldoende zijn nagekomen, wordt het PMP in overleg tussen werkgever en werknemer bijgesteld.

7. ADVIESCOMMISSIE SOCIALE BEGELEIDING

De Adviescommissie Sociale Begeleiding, verder te noemen 'de commissie', wordt ingesteld overeenkomstig art. 14.6 Cao.

7.1 Reglement

7.1.1 De commissie stelt ten spoedigste na haar aantreden een reglement op dat haar werkwijze adequaat regelt.

7.1.2 Het reglement van de commissie bevat in elk geval voorschriften omtrent:
a. de gevallen waarin de commissie ten behoeve van de uitoefening van haar taak bijeenkomt;
b. de wijze van bijeenroeping van de commissie;
c. een rooster van aftreden;
d. de onkostenvergoedingen voor de leden, de voorzitter en de te raadplegen deskundigen, en de faciliteiten voor het ambtelijk secretariaat.

7.1.3 Direct na de vaststelling van haar reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan de Raad van Bestuur en aan de OR.

7.2 Samenstelling

7.2.1 De commissie is paritair samengesteld en bestaat uit vijf leden waaronder een onafhankelijke externe voorzitter.

7.2.2 Twee leden worden voorgedragen door de werkgever en twee leden door de OR.
Deze vier leden kiezen in onderling overleg een onafhankelijke externe voorzitter. De commissie wordt benoemd door de Raad van Bestuur.

7.2.3 De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris die zelf geen deel uitmaakt van de commissie. De werkgever voorziet de commissie van deze secretariële bijstand en van alle faciliteiten die de commissie noodzakelijk vindt voor een goede vervulling van haar taak.

7.2.4 Externe leden en de externe voorzitter ontvangen een onkostenvergoeding. Voor interne leden geldt dat werkzaamheden voor de commissie gelden als werktijd.

7.2.5 De leden treden niet op in adviesvragen waarbij zij functioneel of persoonlijk betrokken zijn.

7.2.6 De commissie beslist bij meerderheid van stemmen.

7.2.7 De commissie wordt ontbonden bij het verstrijken van de looptijd van het Sociaal Plan met dien verstande dat de maximale zittingsduur voor de leden vier jaar bedraagt. Leden kunnen eenmaal voor een tweede termijn van maximaal vier jaar worden herbenoemd.

7.2.8 Lidmaatschap van de commissie is onverenigbaar met het lidmaatschap van andere binnen Amphia functionerende adviesorganen of klachten-, beroeps- of bezwaarcommissies, zoals o.a.: Ondernemingsraad (OR), Verpleegkundige Regieraad (VRR), Klachtencommissie Medewerkers (KcM), Interne Bezwarencommissie Functiewaardering (IBC-FWG).

7.3 Taken en bevoegdheden

7.3.1 De commissie heeft tot taak te adviseren over de toepassing van het Sociaal Plan.

7.3.2 De commissie is bevoegd om betrokken partijen te horen en eventueel deskundigen in te schakelen om zo tot een goed advies te komen. De kosten die hiermee zijn gemoeid, zijn voor rekening van werkgever.

7.3.3 De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek - geanonimiseerd - verslag uit aan de Raad van Bestuur en aan de OR.

7.4 Ondersteuning van de werknemer

Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer om persoonlijk zijn belangen bij de commissie te bepleiten, stelt de commissie de werknemer in de gelegenheid zich door een derde te laten bijstaan.

7.5 Advies

7.5.1 De commissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes weken, schriftelijk advies over de voorgelegde kwestie.

7.5.2 De adviezen van de commissie zijn gemotiveerd en worden schriftelijk ter hand gesteld aan de werkgever en de werknemer. De adviezen van de commissie zijn zwaarwegend.

7.5.3 Indien het besluit van de Raad van Bestuur afwijkt van het advies van de commissie, doet de Raad van Bestuur hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de werknemer en de adviescommissie.

7.6 Geheimhouding

De commissie is verplicht tot geheimhouding van alle aan de commissie verstrekte gegevens.

8. BEGRIPSBEPALINGEN EN DEFINITIES

Actieve mobiliteit
De werknemers die werkzaam zijn binnen een zorg-/kenniskern/kernproject of functiedomein waar naar verwachting een reorganisatie zal plaatsvinden waarbij een deel van de werknemers boventallig zal worden door het vervallen of wijzigen van functies. Gelet op het doel van actieve mobiliteit moet deze fase op een dusdanig tijdstip ingaan dat het voor de werknemer in de gegeven tijd reëel is om zijn inzetbaarheid te verbreden of mobiliteit op gang te brengen. De werknemer is nog niet boventallig verklaard en er is nog geen afgerond adviestraject van de Ondernemingsraad. Op de actief mobiele werknemer zijn de mobiliteitsbevorderende faciliteiten zoals beschreven in Hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan van toepassing.

Afspiegeling
Voor het bepalen van boventalligheid geldt het afspiegelingsbeginsel. Het gaat dan om de vraag wie als eerste voor boventalligheid moet worden voorgedragen. Afspiegeling is bedoeld om de leeftijdsopbouw vóór en ná de reorganisatie zoveel mogelijk gelijk te houden.

- Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen die categorie. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig verklaard.
- Uitwisselbare functies: Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld. Bij het bepalen van de uitwisselbaarheid van functies wordt een zekere overdrachtsperiode – nodig om in de andere functie ingewerkt te raken – ingecalculeerd waarbij ervan wordt uitgegaan dat de werknemer vrijwel direct inzetbaar is.

Anciënniteit
Het aantal dienstjaren dat een werknemer aaneengesloten heeft doorgebracht bij Amphia en diens rechtsvoorganger(s). Onder aaneengesloten wordt verstaan dat een onderbreking van meer dan zes maanden de voorgaande diensttijd niet meetelt. De tijd van de onderbreking telt niet mee in de berekening van de anciënniteit. Het aantal dienstjaren wordt omgerekend naar het aantal dienstmaanden.

Dagen waarop incidenteel op basis van oproep werkzaamheden zijn verricht, tellen mee voor de berekening van het aantal dienstjaren c.q. dienstmaanden, mits dit niet leidt tot onredelijke verhoudingen. Werkzaamheden verricht als uitzendkracht of zelfstandige zonder personeel (zzp'er) of op basis van een overeenkomst tot opdracht tellen niet mee voor de berekening van het aantal dienstjaren.

Belangstellings(registratie)gesprek
Het gesprek waarin (onder meer) aan de orde komt welke voorkeur de boventallige werknemer heeft ten aanzien van het nieuwe formatieplaatsenplan, en de beschikbare mogelijkheden en kwalificaties worden vastgelegd. Individuele afspraken worden tijdens dit gesprek geïnventariseerd. Als afspraken niet schriftelijk zijn vastgelegd, vindt deze vastlegging alsnog plaats.

Besluit Raad van Bestuur
Het besluit van de Raad van Bestuur genomen inzake een reorganisatie na advies van de Ondernemingsraad.

Boventallig
Een werknemer is boventallig als zijn functie vervalt en hij niet direct geplaatst kan worden in een passende functie. Van boventalligheid is sprake als dit door de werkgever aan de werknemer schriftelijk is meegedeeld. De datum waarop de werknemer boventallig wordt, wordt vastgesteld in het reorganisatieplan.

Detachering
De werknemer voor wie (nog) geen functie beschikbaar is, kan met instemming van de werknemer, voor de duur van een vooraf afgesproken periode, worden gedetacheerd bij een andere organisatie. De arbeidsovereenkomst met de werkgever blijft volledig van kracht en kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever.

Dezelfde functie
De functie die met de werknemer in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dan wel die de werknemer vervulde direct voorafgaand aan de reorganisatie en die ongewijzigd terugkomt in de nieuwe organisatie. "Mens volgt werk" is van toepassing, wat betekent dat de werknemer een aanbod van dezelfde functie niet kan weigeren.

Externe begeleiding van werk naar werk
Het externe begeleidingstraject is gericht op het vinden van een passende functie buiten Amphia. Hierbij wordt de boventallige werknemer in principe begeleid vanuit het extern bureau. Gedurende dit begeleidingstraject houdt het team Vitaliteit & Talent van de kenniskern Personeel & Organisatie de regie over het herplaatsings- en begeleidingstraject. Als tijdens deze fase binnen Amphia een passende functie beschikbaar komt, wordt de werknemer hierop geplaatst.

Formatieplaats / fte
Een formatieplaats / fte (fulltime equivalent) is een rekeneenheid om het aantal arbeidsuren van een functie uit te drukken. Eén formatieplaats is gelijk aan een voltijds dienstverband (1 fte = 36 uur).

Formatieplaatsenplan
Een indicatief overzicht van functies en formatieplaatsen in de oude en nieuwe organisatie met een omschrijving van eisen, omvang, inhoud en niveau van alle functies.

Functieniveau
De indeling van de functie met de Functiewaarderingssystematiek voor de Gezondheidszorg (FWG).

Geschikte functie
Een functie die buiten het domein passende functie valt, door de werkgever wordt aangeboden en die de werknemer bereid is te accepteren.

Herplaatsingskandidaat
De werknemer die als gevolg van een reorganisatie boventallig is geworden en in aanmerking komt voor herplaatsing.

Interne herplaatsing
Het traject waarin de boventallige werknemer, gedurende een individueel overeengekomen periode wordt herplaatst in dezelfde of een andere passende functie. De periode wordt overeengekomen in het persoonlijk mobiliteitsplan.

Nieuwe functie
Nieuwe functies zijn functies waarvan de daadwerkelijk te verrichten werkzaamheden en op te leveren resultaten, functie-eisen, competenties en verantwoordelijkheden wezenlijk anders zijn dan een functie die al voor de reorganisatie bestond binnen het te reorganiseren organisatieonderdeel. Het verschil tussen een bestaande en een nieuwe functie blijkt uit de resultaten, functie-eisen, competenties en verantwoordelijkheden zoals beschreven in de functiebeschrijving en/of uit een andere score op een van de vier eerste gezichtspunten van de FWG indeling.

Overplaatsing
Er is sprake van overplaatsing als de functie van de werknemer blijft bestaan, maar binnen een andere zorg-/kenniskern/kernproject of team worden uitgeoefend.

Passende functie
Een passende functie is een bestaande of nieuwe functie die voor wat betreft niveau en/of inhoud van de huidige functie, de genoten of binnen afzienbare tijd af te ronden opleiding, werkervaring, persoonlijke capaciteiten en – omstandigheden en arbeidsduur huidig dienstverband, redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen. Hieronder wordt ook begrepen de werknemer die binnen een redelijke termijn (in beginsel één jaar) kan voldoen aan de betreffende functie-eisen. Een passende functie kan een gelijk of maximaal één (1) niveau lager of hoger salarisniveau hebben.

Peildatum
De datum van het besluit van de Raad van Bestuur over de reorganisatie, gehoord het advies van de Ondernemingsraad. Op de peildatum wordt als het ware een foto gemaakt van het personeelsbestand van het te reorganiseren bedrijfsonderdeel. Deze datum wordt gehanteerd voor afspiegeling ter vaststelling van boventalligheid.

Persoonlijk mobiliteitsplan (PMP)
Beschrijving van activiteiten die werknemer en werkgever verrichten gedurende het herplaatsingstraject en het begeleidingstraject van werk-naar-werk, gericht op een nieuw en haalbaar toekomstperspectief, daarin onder meer begrepen de looptijd, wijze van begeleiding, beschikbare instrumenten, evaluatiemomenten, scholingsactiviteiten en beschikbaar budget. Ook wordt opgenomen welke werkzaamheden nog door de boventallige werknemer worden verricht gedurende het herplaatsingstraject.

Remplaçant
De werknemer die niet boventallig is en die met zijn vrijwillige uitdiensttreding plaatsmaakt voor een boventallige collega die afkomstig is uit hetzelfde organisatiedeel.

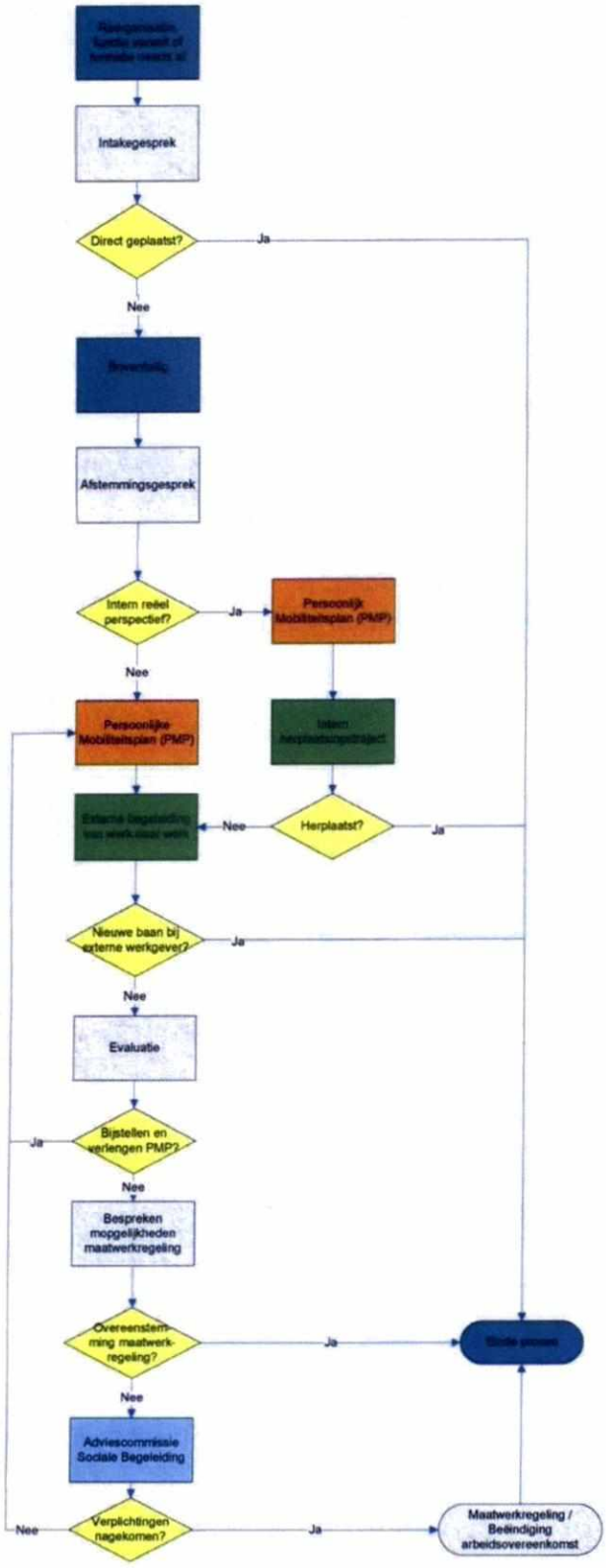
Reorganisatie
Een verandering in de organisatiestructuur, werkprocessen of formatie met arbeidsrechtelijke en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor één of meer werknemers als gevolg van een besluit door of namens de Raad van Bestuur. In het proces van reorganisatie zijn twee fasen te onderscheiden:

1. Actieve mobiliteit
2. Boventalligheid

In deze fasen worden door de werkgever maatregelen genomen om de negatieve gevolgen van reorganisaties voor werknemers, zo veel mogelijk te voorkomen en te verminderen.

Werkgever
Stichting Amphia, statutair gevestigd te Breda.

Werknemer
De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in loondienst is van de werkgever. Uitgezonderd is degene die onder artikel 1.1.1. b 1, 2, 4 en 5 Cao Ziekenhuizen is genoemd alsmede degene die uitsluitend werkzaamheden verricht als stagiaire, op basis van het opdoen van werkervaring of op basis van uitzendarbeid.

BIJLAGE 1: SCHEMATISCHE WEERGAVE VAN HET HERPLAATSINGSTRAJECT

Hieronder wordt het proces van herplaatsing en begeleiding van werk naar werk schematisch en op hoofdlijnen weergegeven.