



Doorlopend Sociaal Plan

GGZ inGeest

01-09-2016 tot 01-05-2018

INHOUDSOPGAVE

| | |
|---|----|
| Verklaring/Ondertekening Sociaal Plan | 4 |
| Preambule | 5 |
| 1. Doel en afspraken | 7 |
| 2. Werkingssfeer en geldigheidsduur | 10 |
| 3. Begripsbepalingen | 11 |
| 4. Regels bij reorganisatie | 17 |
| 4.1 (nieuwe) organisatiestructuur en formatieplaatsenplan | 17 |
| 4.2 Besluitvorming | 17 |
| 4.3 vaststellen boventalligheid | 17 |
| 4.4 Regeling voorrangsposities | 17 |
| 5. Regels voor plaatsing bij een reorganisatie zonder boventalligheid | 18 |
| 5.1 Uitgangspunt en regels bij plaatsing | 18 |
| 5.2 Salaris bij hogere functie | 18 |
| 5.3 Salaris bij lagere functie | 19 |
| 5.4 Toeslagen | 19 |
| 5.5 Onregelmatigheidstoeslag | 19 |
| 6. Regels voor herplaatsing bij een reorganisatie met boventalligheid | 21 |
| 6.1 Herplaatsingsprincipes | 21 |
| a. Herplaatsingsvolgorde | 21 |
| b. Belangstellingsregistratiegesprek | 21 |
| c. Volgorde functie-aanbod | 22 |
| d. Aanbod lagere functie | 22 |
| e. Salaris bij hogere functie | 22 |
| f. Salaris bij lagere functie | 22 |
| g. Herplaatsingstermijn | 23 |
| h. Toeslagen | 24 |
| i. Onregelmatigheidstoeslag | 24 |
| j. Verzoek werknemer andere functie en functieaanbod werkgever | 25 |
| k. Aanbod geschikte functie | 25 |
| l. Verplichtingen werknemer | 25 |
| m. Mobiliteitstraject | 25 |
| n. Herhaalde plaatsing | 26 |
| o. Verzoek terugplaatsing | 26 |
| 6.2. Overige maatregelen en rechten in het kader van herplaatsingsbeleid | 27 |
| a. Tijdelijke herplaatsing | 27 |
| b. Tijdelijk detacheren | 27 |
| c. Vrijstelling van werk | 27 |
| 7. Wijziging van de plaats waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht | 28 |
| 7.1 Verplaatsing van één of meer werknemers | 28 |
| a. Verplaatsing van werknemers zonder boventalligheid | 28 |
| b. Verplaatsing van een hele afdeling zonder boventalligheid | 28 |

| | |
|--|----|
| c. Verplaatsing met boventalligheid | 28 |
| 7.2 Reiskostenvergoeding | 29 |
| 7.3 Werken op meerdere locaties per werkdag | 29 |
| 7.4 Verhuisverplichting | 29 |
| 8. Mobiliteitsbevorderende maatregelen voor definitief besluit: pre-mobiliteit | 30 |
| 9. Mobiliteitsbevorderende maatregelen na besluit: bij boventalligheid | 32 |
| 9.1 Opzegtermijn | 32 |
| 9.2 Sollicitaties | 32 |
| 9.3 Onbetaald verlof | 32 |
| 9.4 Studiekosten | 33 |
| 9.5 Jubilea | 33 |
| 9.6 Reiskosten | 33 |
| 9.7 Outplacement | 33 |
| 9.8 Vrijwillig minder uren werken in geval van boventalligheid | 33 |
| 9.9 Verhuiskosten | 34 |
| 9.10 Aanspraken boventallige werknemer bij beëindiging dienstverband | 34 |
| 9.11 Extra vrijwillige vertrekregeling voor oudere werknemers | 36 |
| 9.12 Plaatsmakersregeling | 36 |
| 9.13 Voorstellen door de werknemer | 36 |
| 9.14 Voorstellen door de werkgever | 37 |
| 9.15 Herroepen van reeds ondertekende overeenkomst | 37 |
| 9.16 Bij geen overeenstemming over maatwerkoplossing | 37 |
| 10. Bezwaar en beroep | 38 |
| 10.1 Adviescommissie Sociale Begeleiding | 38 |
| 10.2 Bezwarencommissie | 38 |
| 11 Adviescommissie Sociale Begeleiding | 38 |
| 11.1 Taak | 38 |
| 11.2 Verplichte adviesaanvraag | 38 |
| 11.3 Samenstelling | 39 |
| 11.4 Bevoegdheden | 39 |
| 11.5 Afwijkend advies | 39 |
| 11.6 Reglement | 39 |
| 11.7 Belangenbehartiging werknemer | 39 |
| 12 Bezwarencommissie | 40 |
| 12.1 Samenstelling | 40 |
| 12.2 Procedure indiening bezwaren | 40 |
| 12.3 Procedure behandeling bezwaren | 40 |
| Bijlage 1: Belangstellingsregistratieformulier | 42 |
| Bijlage 2: Hoe gaat afspiegelen te werk | 44 |

PRE-AMBULE RAAD VAN BESTUUR GGZ INGEEST

Voor u ligt het doorlopend Sociaal Plan van GGZ inGeest.

Om als bedrijf ook in de toekomst het juiste antwoord te kunnen blijven geven op de eisen die onze klanten en onze omgeving aan ons stellen en om slagvaardig en flexibel te blijven, zijn interne organisatieveranderingen onvermijdelijk. Daarbij past een nieuw Sociaal Plan omdat het oude Sociaal Plan qua uitgangspunten én uitwerking niet meer aansluit bij zowel maatschappelijke ontwikkelingen als bij de ontwikkeling van GGZ inGeest.

Wat betreft de *maatschappelijke ontwikkelingen* gaat het dan om de Wet Werk en Zekerheid, de nieuwe CAO GGZ, de wijzigingen in de financiering van de GGZ, de transitie van klinische naar ambulante zorg alsmede de bezuinigingen op de GGZ.

De *organisatieontwikkeling* van GGZ inGeest vindt plaats vanuit het primaire doel zo goed mogelijke, door patiënt/cliënt gewenste en door zorgverzekering of gemeente betaalde geestelijke gezondheidszorg te leveren. GGZ inGeest realiseert zich daarbij dat de zorgprofessionals uiteindelijk de grootste invloed hebben op de kwaliteit van die zorg.

Daarom wil GGZ InGeest de medewerkers in het primaire zorgproces, ongeacht of zij al dan niet hoofdbehandelaar zijn, zo veel mogelijk professionele ruimte geven om deze verantwoordelijkheid waar te kunnen maken (intern wordt dat ook wel het "anders organiseren" genoemd). Dat impliceert het in teamverband (kunnen) nemen van de verantwoordelijkheid voor het organiseren en uitvoeren van behandeling en zorg. Management en stafdiensten moeten dit ook op langere termijn mogelijk maken en faciliteren, maar zo regel-arm en lean als mogelijk is.

Voor werknemers betekent een organisatieverandering soms een wijziging van werkplek of van functie. In het Sociaal Plan staan de rechten en plichten van werkgever en werknemers als gevolg van deze organisatieveranderingen zo concreet en duidelijk mogelijk weergegeven. Uitgangspunt bij sociaal beleid is goed werkgeverschap waaruit respect en waardering spreekt voor iedere werknemer en ook de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer zo veel mogelijk gestimuleerd wordt. De organisatie wil volgens hedendaagse kwaliteitsnormen klantgerichte en professionele zorg leveren. Het sociaal beleid wil daarbij onderstrepen dat de menskracht de kern van de organisatie is en daarom van vitaal strategisch belang. Het Sociaal Plan biedt de garanties om aan dit sociaal beleid concreet vorm te geven, waarbij optimaal recht wordt gedaan aan zowel de belangen van individuele en groepen werknemers, als aan de belangen van de organisatie als geheel.

Het anders organiseren gaat gepaard met een versterking van de positie en rol van de hoofdbehandelaars en overige zorgverleners binnen GGZ inGeest.

Daarbij past ook een grote mate van flexibiliteit en verantwoordelijkheid van de werknemers voor hun eigen professionele én persoonlijke ontwikkeling van kennis, vaardigheden en loopbaan. GGZ in Geest als werkgever wil dit o.m. via P&O-beleid stimuleren en faciliteren, dat ook rekening houdt met specifieke wensen van en verschillen tussen werknemers. Hierbij is derhalve sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

Het Sociaal Plan mag geen afbreuk aan dit beleid doen, maar dient de onderscheiden verantwoordelijkheden voor werkgever en werknemers juist te weerspiegelen.

Het Sociaal Plan van GGZ inGeest dient m.a.w. niet te bevoogden, maar medewerkers vanuit die eigen verantwoordelijkheid en eventuele specifieke wensen te stimuleren en faciliteren.

In dit sociaal plan is een uitgebreid pakket mobiliteitsbevorderende maatregelen opgenomen, vanwege het belang dat GGZ inGeest hecht aan zowel interne als externe mobiliteit. GGZ inGeest realiseert zich wel dat niet elke medewerker in staat en/of bereid is in deze veranderingen – het anders organiseren, maar ook het flexibel inspelen op een steeds zwaardere groep patiënten en cliënten en soms ook met minder middelen – mee te maken. Daarom wil GGZ inGeest ook vrijwillig vertrek mogelijk maken.

1. DOEL EN AFSPRAKEN

Doel:

Het Sociaal Plan heeft als doel om, waar mogelijk met handhaving van de rechtspositie, de optredende personele gevolgen voor één of meer werknemers, die voortvloeien uit veranderingen in de organisatie, zoveel mogelijk op te vangen. Het Sociaal Plan voorziet daartoe in een aantal maatregelen als uitwerking van de CAO GGZ.

Afspraken:

1.1 Indien als gevolg van reorganisaties functies verdwijnen of in omvang verminderen zal dat met herplaatsing en vrijwillig vertrek worden gerealiseerd en zullen in beginsel geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, tenzij er sprake is van een situatie als omschreven in 6.1.j en 6.1.m.

1.2 Werknemers die hun functie ten gevolge van een reorganisatie kwijtraken en de status van boventallige krijgen, zullen indien voorhanden in een passende functie worden herplaatst.

1.3 Wanneer de reorganisatie tot gevolg heeft dat er een wijziging optreedt in de functie-inhoud of de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden uitoefent, wordt ernaar gestreefd om elke werknemer te plaatsen in een functie en op een locatie die hij ambiert.

1.4 Voor werkgever en werknemer geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Plan en tot een oplossing te komen in situaties van boventalligheid waarbij geen passende functie aanwezig is. Werknemers dienen zoveel mogelijk te werken in een functie waarin zij optimaal kunnen functioneren

1.5. De procedures uit dit Sociaal Plan worden toegepast, indien het principe van vrijwilligheid niet voldoende werkzaam is.

1.6 Maatregelen ter stimulering van de externe mobiliteit zullen alleen van toepassing zijn op werknemers die boventallig zijn of aantoonbaar en daadwerkelijk voor een boventallige plaatsmaken.

1.7 Dit Sociaal Plan gaat uit van hetgeen is vastgelegd in de vigerende rechtspositie en de individuele arbeidsovereenkomst, zoals deze bestaat op het moment van de organisatieverandering.

1.8 Er zal geen verdringing van hoger opgeleiden respectievelijk hogere functieniveaus naar lagere functieniveaus plaatsvinden.

1.9 Wanneer sprake is van ernstige financiële problemen en/of een aanzienlijk deel van de zorgcontracten bij GGZ inGeest verdwijnt, als gevolg waarvan het voortbestaan van GGZ inGeest in het geding kan komen, zal de Raad van Bestuur de werknemersorganisaties terstond informeren en voor overleg daarover uitnodigen. Ook in andere situaties waarbij de werkgever van mening is dat zij het Sociaal Plan niet onverkort kan uitvoeren, worden de vakbonden daarover geïnformeerd en terstond uitgenodigd voor overleg daarover.

In dit overleg kan gezamenlijk de conclusie worden getrokken dat het Sociaal Plan naar de mening van partijen voor deze situatie niet toereikend is en dient te worden opengebroken en/of een addendum op het Sociaal Plan moet worden afgesproken. In dat geval spreken partijen bij dit Sociaal Plan op zo kort mogelijke termijn op basis van overeenstemming een nieuw Sociaal Plan dan wel een addendum hierop af.

1.10 Onverlet het bepaalde in artikel 1 lid 9 zullen partijen, indien gewenst door een van de partijen, eenmaal per jaar overleg plegen over de voortgang en eventuele bijstelling van het Sociaal Plan op grond van nieuwe inzichten, nieuwe Cao-afspraken en nieuwe regelgeving. Een vertegenwoordiging van de ondernemingsraad zal aan deze evaluatie deelnemen.

1.11 Iedere werknemer heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan. Daartoe ontvangt een werknemer het Sociaal Plan op verzoek en wordt het Sociaal plan tevens door de werkgever digitaal beschikbaar gesteld.

1.12 Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers in kwetsbare situaties. De werkgever zal specifiek aandacht besteden aan oudere werknemers en werknemers die (deels) arbeidsongeschikt zijn en zich daarbij richten op het optimaal aanpassen van functies, werkplek en arbeidstijden. Er kan een situatie ontstaan dat werknemer niet verwijtbaar niet inpasbaar is in nieuwe situatie na reorganisatie. Werkgever en werknemer komen dan op basis van maatwerk tot een oplossing.

1.13 Veranderingen die zullen worden doorgevoerd dienen voor de direct betrokkenen duidelijk en bespreekbaar te zijn. Er zal voldoende gelegenheid en tijd worden geboden om actief invloed uit te kunnen oefenen op de veranderingen. Gedurende organisatieveranderingstrajecten zullen de werknemers en de ondernemingsraad door de werkgever zo volledig mogelijk worden geïnformeerd over de ontwikkelingen en de stand van zaken. De betrokken vakorganisaties zullen alleen worden geïnformeerd indien zij dit wensen.

1.14 De werkgever heeft eerder met de Ondernemingsraad een regeling afgesproken waarin de voorrangsposities van onder meer re-integratie kandidaten, herplaatsingskandidaten, en interne sollicitanten staan beschreven. Deze regeling zal zo nodig aan de afspraken in dit Sociaal Plan worden aangepast. De vakbonden ontvangen ter informatie een afschrift daarvan.

1.15 Werknemers van wie de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd, ten gevolge van de maatregelen in het kader van een reorganisatie:

- Hebben recht op een mobiliteitsgesprek. Indien de werknemer hier prijs op stelt krijgt de werknemer een advies mee over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Op verzoek van de werknemer kunnen referenties en een advies over het CV worden verstrekt.
- Hebben recht op een inspanningsverplichting van de organisatie. Deze inspanningsverplichting houdt in dat de organisatie binnen 12 maanden na afloop van hun tijdelijke contract en indien zij reageren op een vacature voor dezelfde functie (waar dan ook binnen de organisatie), eerst beziet of zij geschikt zijn voor die vacature, voordat andere externe kandidaten worden beoordeeld.

2. WERKINGSSFEER EN GELDIGHEIDSDUUR

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 september 2016 en geldt tot en met 30 april 2018. Tenzij dit Sociaal Plan tenminste drie maanden tevoren door een van de partijen schriftelijk is opgezegd, wordt de geldigheidsduur van dit Sociaal Plan stilzwijgend met één jaar voortgezet.

Het onderhavige Sociaal Plan vervangt per datum ondertekening alle Sociale Plannen van de rechtsvoorgangers van de Stichting GGZ inGeest.

De bestaande concrete aanspraken van een werknemer, voortvloeiende uit eerdere Sociale Plannen, blijven van kracht. Net zoals de afspraken die schriftelijk vastgelegd zijn als individuele verworvenheden. Het Sociaal Plan beoogt een serie aanvullende maatregelen te bieden, naast de CAO GGZ.

Dit sociaal plan is alleen van toepassing wanneer er sprake is van een reorganisatie in de zin van artikel 25 van de WOR en wanneer er sprake is van onvrijwillige verandering van werkplek, onvrijwillige plaatsing (zonder dat er sprake is van boventaligheid) of onvrijwillige herplaatsing (wanneer er wel sprake is van boventaligheid).

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing in geval van fusie, samenwerking en uitbesteding etc. van (delen) van de werkzaamheden van de Stichting GGZ inGeest. In een dergelijke situatie worden de werknemersorganisaties tijdig geïnformeerd en worden met hen voor die situatie geldende afspraken gemaakt over de sociale gevolgen.

Hardheidsclausule

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

Interpretatie

De interpretatie van het Sociaal Plan is voorbehouden aan de betrokken partijen bij dit plan.

3. BEGRIPSBEPALINGEN

Voor de begrippen die in dit Sociaal Plan worden gehanteerd wordt verwezen naar de begripsbepalingen in de CAO GGZ. Voor zover anders of niet omschreven volgt hier een nadere begripsbepaling.

Adviescommissie Sociale Begeleiding:

De commissie genoemd in Hoofdstuk 11 van dit Sociaal Plan. De taak van de commissie is uitsluitend het op verzoek van de werkgever dan wel werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De werkgever is verplicht in een aantal in hoofdstuk 11 nader omschreven situaties advies aan deze commissie te vragen alvorens een definitief besluit te nemen.

Afspiegeling:

Afspiegeling is een wettelijk voorgeschreven methodiek om te bepalen wie in een uitwisselbare functiecategorie binnen de bedrijfsvestiging boventallig dient te worden verklaard.

Het afspiegelingsbeginsel is gebaseerd op het Burgerlijk Wetboek en de ontslagregeling, maar is nader uitgewerkt in de uitvoeringsregels van UWV Arbeidsjuridische dienstverlening (zie de bijlage voor nadere informatie hoe de afspiegeling werkt) Op werknemers, die conform bovenstaande werkwijze niet geplaatst kunnen worden in dezelfde functie, zijn de uitgangspunten en spelregels m.b.t. herplaatsing en bemiddeling van toepassing.

Anciënniteit:

Het aantal dienstjaren aaneengesloten doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s) (berekend conform de uitvoeringsregels UWV). Bij een onderbreking van meerdere arbeidsovereenkomsten bij GGZ inGeest van 3 maanden of korter (voor arbeidsovereenkomsten aangegaan voor 1-7-2015) dan wel van 6 maanden of korter (voor arbeidsovereenkomsten aangegaan vanaf 1-7-2015), worden deze arbeidsovereenkomsten samengeteld. Onder aaneengesloten wordt in dit verband verstaan dat bij een onderbreking van langer dan drie maanden (voor 1-7-2015) en van een half jaar (na 1-7-2015) de voorafgaande dienstdtijd niet meetelt.

Anciënniteitsprincipe:

Het principe dat de medewerker met het hoogste aantal dienstjaren voorrang heeft op medewerkers met een lager aantal dienstjaren en dat bij gelijke anciënniteit de oudere in leeftijd voorrang heeft.

Bedrijfsvestiging:

De bedrijfsvestiging is de organisatie of het organisatieonderdeel waarbinnen het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast. De bedrijfsvestiging waarbinnen wordt afgespiegeld, zal altijd in de adviesaanvraag voor de OR over de betreffende organisatieaanpassing worden vermeld. Tenzij daarin anders wordt vermeld en toegelicht, geldt een circuit, dan wel de gezamenlijke ondersteunende diensten van GGZ inGeest, als de bedrijfsvestiging.

Belangstellingsregistratie:

Het inventariseren en vastleggen welke voorkeur een werknemer heeft ten aanzien van het nieuwe formatieplaatsenplan. Indien er geen sprake is van boventalligheid kan belangstellingsregistratie ook op een andere manier dan in een (persoonlijk) gesprek plaatsvinden.

Bezwarencommissie:

De commissie zoals genoemd in hoofdstuk 12 van dit Sociaal Plan, waartoe de individuele werknemer zich schriftelijk kan wenden, indien de werkgever het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding niet of slechts ten dele heeft overgenomen.

Boventallig:

Boventallig is de werknemer wiens functie in het kader van de organisatieaanpassing is komen te vervallen en die niet direct in een andere functie binnen de (nieuwe) organisatiestructuur kan worden herplaatst. Boventalligheid kan ook worden veroorzaakt doordat de beschikbare formatie voor een bepaalde functie afneemt

Circuit:

Een bedrijfssonderdeel van GGZ inGeest met een eigen zorg- of regiodomein en een eigen directie die verantwoordelijk is voor de integrale bedrijfsvoering van dat bedrijfssonderdeel en daarover aan de raad van bestuur frequent verantwoording aflegt.

De huidige circuits bij GGZ inGeest zijn:

- * Acute en poliklinische psychiatrie Zuid-Kennemerland-de Meerlanden (APK)
- * Acute en poliklinische psychiatrie Amsterdam-Amstelland (APA)
- * Sociale psychiatrie Zuid-Kennemerland-de Meerlanden (SPK)
- * Sociale psychiatrie Amsterdam-Amstelland (SPA)
- * Ouderenpsychiatrie
- * Prezens (basis-GGZ)
- * Jeugd en Jongerenpsychiatrie.

Dezelfde functie:

De functie die met de werknemer in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen en welke de werknemer feitelijk vervulde direct voorafgaande aan de organisatiewijziging en die (in beginsel) ongewijzigd terugkomt in het nieuwe formatieplaatsenplan. Het principe "mens volgt functie" is in deze situatie van toepassing.

Formatieplaats:

Een formatieplaats wordt als eenheid gehanteerd om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gerelateerd aan een voltijds dienstverband.

Formatieplaatsenplan:

Een overzicht van functies en aantal formatieplaatsen in de nieuwe situatie (na reorganisatie) met een globale omschrijving van eisen, en functie-inhoud en een (indicatieve) salarisgroepindeling van alle functies.

Functiewijziging:

Een functie is een afgerond geheel van taken. Er is sprake van wijziging in de functie indien in het takenpakket zodanige wijzigingen worden aangebracht dat de functie overwegend een andere inhoud krijgt.

Functieniveau:

Het gewicht (de zwaarte) dat (die) aan een functie is toegekend conform de indeling van de Functiewaarderingssystematiek voor de Gezondheidszorg (FWG 3.0) en die wordt uitgedrukt in een daarbij behorende salarisgroepindeling.

Geschikte functie:

Een andere (niet zijnde dezelfde) functie die buiten het domein van de passende functie valt en die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van werknemer en werkgever kan worden uitgeoefend en die de werknemer bereid is te accepteren.

Herplaatsing:

Plaatsing van een boventallige medewerker in een andere functie, conform de bepalingen van dit Sociaal Plan.

Herplaatsingskandidaat:

Werknemer die als gevolg van boventalligheid in aanmerking komt voor herplaatsing.

Herplaatsingstermijn

De termijn gedurende welke actief getracht wordt een boventallig verklaarde werknemer te herplaatsen.

Leidinggevende:

Een functionaris van de 2^e en 3^e hiërarchische laag binnen de organisatie, wiens functie is ingedeeld in salarisschaal 60 of hoger die een substantieel deel van zijn dienstverband belast is met leidinggevende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden over 5 of meer medewerkers.

Mobiliteitskandidaat:

Boventallig verklaarde werknemer die niet binnen twee maanden nadien vrijwillig vertrekt en derhalve actief wordt ondersteund in het vinden van een andere functie binnen of buiten GGZ inGeest door het mobiliteitsbureau.

Organisatieonderdeel:

Een circuit of dienst binnen GGZ inGeest conform het op het moment van de Adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad van toepassing zijnde organogram.

Outplacement:

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

Passende functie:

Een andere functie die, gelet op het niveau van de huidige functie, de genoten of binnen afzienbare tijd af te ronden opleiding, werkervaring, persoonlijke capaciteiten en omstandigheden alsmede omvang huidige dienstverband redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen, daarin begrepen de werknemer die binnen zes maanden, bijvoorbeeld door het volgen van een of meer cursussen dan wel het lopen van een stage, kan voldoen aan de betreffende functie-eisen.

Een passende functie kan in dezelfde salarisgroep dan wel in een salarisgroep maximaal één hoger of lager zijn ingedeeld.

Een functie als gevolg waarvan de reistijd woon-werkverkeer enkele reis meer dan één uur en 15 minuten bedraagt, wordt niet als een passende functie beschouwd tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar heeft.

Peildatum:

De peildatum voor de afspiegeling is de in de adviesaanvraag voor de OR vermelde geplande datum waarop de bestuurder in nauw overleg met de directie het definitieve besluit over de organisatieaanpassing met inachtneming van het OR-advies daarover neemt. Op dezelfde datum zullen ook de medewerkers die in het kader van die organisatieaanpassing boventallig worden verklaard, dat van hun leidinggevende vernemen én schriftelijk bevestigd krijgen.

Plaatsing:

Plaatsing is het opnieuw plaatsen, als gevolg van een reorganisatie, van een werknemer die niet boventallig is verklaard conform de bepalingen van dit Sociaal Plan.

Plaatsmaken:

Plaatsmaken is het op eigen verzoek van een niet boventallige werknemer met ontslag gaan en daarmee plaatsmaken voor een boventallige werknemer, onder uitbetaling van een mobiliteitspremie door de werkgever. De beslissing om wel niet gebruik te maken van het aanbod van de werknemer om ontslag te nemen berust bij de werkgever.

De betrokken werknemer verkrijgt pas de status van plaatsmaker, nadat de werkgever hiermee schriftelijk heeft ingestemd. Indien zich meerdere werknemers in dezelfde uitwisselbare functiecategorie als plaatsmaker hebben aangemeld, worden deze aanmeldingen in volgorde van binnenkomst, nadat de werkgever de mogelijkheid hiertoe via Intranet heeft opengesteld, door P&O in behandeling genomen.

Pre-mobiliteit:

Een fase waarin voor werknemers die werkzaam zijn in met krimp bedreigde functies faciliteiten wordt geboden zoals een vrijwillige vertrekregeling en een begeleiding door een mobiliteitsbureau. De met krimp bedreigde functies worden in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.

Reorganisatie:

Een verandering in de organisatie met rechtspositionele gevolgen voor één of meer werknemers als gevolg van een besluit van of namens de Raad van Bestuur.

Een aanpassing rond één persoon in verband met het individueel functioneren van een werknemer wordt niet als organisatieaanpassing beschouwd.

Salaris:

Hiervoor geldt dezelfde definitie als in de CAO-GGZ, tenzij in enige bepaling in dit Sociaal Plan anders wordt vermeld.

Sluiting:

Het niet meer voortzetten van een organisatieonderdeel, waardoor de formatie bij dat organisatieonderdeel vervalt of wordt overgeheveld naar een of meer andere organisatieonderdelen.

Standplaats(wijziging):

De plaats (of plaatsen) waar of van waaruit een werknemer doorgaans zijn werkzaamheden verricht blijkend uit de systematiek van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

Een werknemer verandert van standplaats als hij zijn functie doorgaans op een andere locatie gaat uitoefenen blijkend uit de toepassing van de systematiek van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

Tijdelijk:

In dit sociaal plan kan sprake zijn van een tijdelijke situatie (bijvoorbeeld een tijdelijke plaatsing). In dat geval zal er in ieder geval jaarlijks overleg met de werknemer plaatsvinden.

Tijdelijk detacheren:

Het gedurende een bepaalde tijd bij een andere werkgever werkzaam zijn, waarbij het dienstverband met de werkgever gehandhaafd blijft.

Uitwisselbare functies:

Functies die op grond van functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De functies moeten op de beoordeelde factoren uitwisselbaar zijn met elkaar, dus onderling en vice versa.

Voorrangskandidaten:

Voorrangskandidaten zijn: 1) niet direct herplaatste medewerkers die in het kader van deze reorganisatie hun functie zijn kwijtgeraakt; 2) nadien de eerder boventallig verklaarde werknemers die nog in dienst zijn van werkgever, alsmede werknemers die zijn herplaatst in een lagere functie en van wie de periode van 5 jaar na die herplaatsing nog niet is verstreken en de werknemers die binnen het kader van het reguliere herplaatsingsbeleid ten gevolge van arbeidsongeschiktheid/re-integratie moeten worden herplaatst; tenslotte 3) gevolgd door ex-werknemers die ten laste van werkgever wachtgeld of een aanvullende WW-uitkering ontvangen.

Werkgever: Stichting GGZ inGeest.

Werknemer:

De persoon die in de zin van het Burgerlijk Wetboek een (leer)arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever tenzij de betrokkene:

- de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt
- lid van de Raad van bestuur is, waarbij onder lid van de Raad van bestuur ten deze wordt verstaan degene die als zodanig belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan de Raad van Toezicht
- incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is
- voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen incidenteel werkzaamheden verricht op afroep
- uurdocent is
- in de instelling werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage.

4. REGELS BIJ REORGANISATIE

Een verandering in de organisatie met rechtspositionele gevolgen voor een of meer werknemers als gevolg van een besluit van of namens de Raad van Bestuur wordt in dit Sociaal Plan aangeduid als een reorganisatie.

De uitvoeringsbesluiten over een reorganisatie worden door of namens de Raad van Bestuur genomen na ontvangst van advies van de Ondernemingsraad.

4.1 (Nieuwe) organisatie structuur en formatieplaatsenplan

De (nieuwe) organisatiestructuur wordt door de werkgever opgesteld en voorzien van een formatieplaatsenplan. Het formatieplaatsenplan omvat het aantal en de soorten functies die vervuld moeten worden en de functies die uitwisselbaar zijn. Door de werkgever zal worden aangegeven of er sprake is van boventalligheid en/of herplaatsing. Tevens maakt de werkgever inzichtelijk of en zo ja voor hoeveel werknemers en in welke functies te verwachten is dat binnen een termijn van zes maanden na boventalligheidstelling geen herplaatsing bij de eigen werkgever mogelijk is.

4.2 Besluitvorming

De werkgever zal de (nieuwe) organisatiestructuur en het daarbij behorende formatieplaatsenplan en stappenplan voor advies voorleggen aan de Ondernemingsraad conform artikel 25 lid 1 van de WOR, waarna vaststelling door de werkgever plaatsvindt.

Het aldus vastgestelde plan wordt aan de Ondernemingsraad bekend gemaakt.

4.3 Vaststellen boventalligheid

Het boventallig stellen van personeel geschiedt op basis van afspiegeling (zie definitie) per categorie uitwisselbare functies zoals aangegeven in het formatieplaatsenplan binnen de bedrijfsvestiging zoals omschreven in het reorganisatiebesluit door of namens de Raad van Bestuur. Indien er als gevolg van afspiegeling werknemers in een bepaalde leeftijdsgroep boventallig moeten worden verklaard, zal dat binnen die leeftijdsgroep op grond van anciënniteit plaatsvinden. De werknemers die de laagste anciënniteit hebben worden dan boventallig gesteld. Bij een gelijke uitkomst van anciënniteit wordt gekeken naar de leeftijd: de jongste wordt als eerste boventallig verklaard. Van boventalligheid is eerst sprake als dit door de werkgever aan de werknemer schriftelijk met redenen omkleed is medegedeeld.

Als peildatum voor de afspiegeling geldt de datum waarop het desbetreffende reorganisatieplan incl. formatieplaatsenplan definitief door of namens de raad van bestuur wordt vastgesteld.

De werknemers die boventallig zijn verklaard, krijgen de status van herplaatsingskandidaat.

Voor reorganisaties waarbij geen boventalligheid aan de orde is, is sprake van plaatsing, conform de regels van hoofdstuk 5.

Voor reorganisaties waarbij wel boventalligheid aan de orde is, is sprake van herplaatsing conform de regels van hoofdstuk 6.

4.4 Regeling voorrangsposities

Deze met de OR afgesproken regeling (zie punt 1.14) regelt de volgorde van herplaatsing.

5 REGELS VOOR PLAATSING BIJ EEN REORGANISATIE ZONDER BOVENTALLIGHEID

5.1 Uitgangspunt en regels bij plaatsing

Bij plaatsing geldt als eerste uitgangspunt dat de werknemer zijn werk volgt.

Wanneer de reorganisatie tot gevolg heeft dat er een wijziging optreedt in de functie-inhoud of de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden uitoefent, wordt ernaar gestreefd om elke werknemer te plaatsen in een functie en op een locatie die hij ambieert. Voor de medewerkers die niet zonder meer hun eigen functie kunnen volgen, wordt de ambitie van de werknemers door de werkgever in kaart gebracht d.m.v. een belangstellingsregistratie.

Wanneer er meer kandidaten voor een bepaalde functie zijn, wordt geplaatst door de volgende stappen achtereenvolgens te doorlopen:

- a) wanneer sprake is van meerdere kandidaten voor een functie die tot dezelfde uitwisselbare functiecategorie behoort als die welke deze kandidaten voorheen vervulden, geschiedt plaatsing conform de afspiegelingsregels van het UWV i.c. wordt de kandidaat geplaatst die als laatste in zijn uitwisselbare functiecategorie boventallig is verklaard;
- b) wanneer sprake is van meerdere kandidaten voor een passende functie die niet tot dezelfde uitwisselbare functiecategorie behoort als die welke deze kandidaten voorheen vervulden, wordt eerst gezien:
 - welke kandidaten voldoen aan de functie-eisen op grond van kennis, ervaring en/of opleiding, dan wel binnen een half jaar (bijv. door het volgen van een of meer cursussen en/of het lopen van een stage) daaraan kunnen voldoen;
 - indien meerdere werknemers voldoen aan de functie-eisen, geldt binnen die groep het anciënniteitsbeginsel. Dat wil zeggen dat de werknemer met de hoogste anciënniteit als eerste wordt geplaatst;
 - waar sprake is van gelijke anciënniteit gaat een oudere werknemer voor een jongere.

Een werknemer kan een gemotiveerd verzoek doen voor een andere plaatsing; indien mogelijk zal de werkgever aan dit verzoek voldoen

5.2 Salaris bij hogere functie

Indien de werknemer wordt geplaatst op een functie die op een hoger niveau is ingedeeld vergeleken met de huidige functie en de werknemer met deze plaatsing instemt, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de andere functie het salaris, inclusief de uitloopmogelijkheden, behorende bij de nieuwe functie.

Indien binnen vier maanden na herplaatsing in de hogere functie blijkt de betrokken werknemer buiten zijn schuld aantoonbaar niet geschikt wordt geacht voor de functie is artikel 1. n van hoofdstuk 6 van toepassing en ontvangt de werknemer het (oude) salaris (inclusief uitloop) behorende bij zijn oorspronkelijke FWG-schaal.

5.3. Salaris bij lagere functie

Indien de werknemer wordt geplaatst op een *passende* functie die op een lager niveau is ingedeeld dan de huidige functie, wordt de werknemer ingedeeld in de salarisgroep die op de nieuwe functie van toepassing is, waarbij de werknemer voor zijn oorspronkelijke percentage dienstverband zijn aanspraak op salariëring volgens de oude salarisschaal behoudt, inclusief de daarbij behorende uitloop. Het salaris wordt gegarandeerd door toekenning van een persoonlijke garantietoeslag bovenop het nieuwe lagere salaris. De garantietoelage is een volledige salariscomponent en telt mee voor de berekeningsgrondslag van toe(s)lagen, pensioen en eventuele uitkeringen en volgt daarmee tevens de contractloonafspraken in de CAO-GGz.

Indien de werkgever en werknemer tezamen van mening zijn dat de werknemer in een geschikte functie bij werkgever kan worden herplaatst, wordt daarbij tevens tussen partijen afgesproken onder welke arbeidsvoorwaarden zulks plaatsvindt.

GGZ inGeest verplicht zich aan werknemers die in een lager ingedeelde functie zijn herplaatst tot 5 jaar na de herplaatsing eventuele vacatures in hun oude of een daarmee uitwisselbare functie aan te bieden. Indien een werknemer binnen deze periode van 5 jaar een dergelijke passende functie afwijst, vervalt daarmee ook zijn aanspraak op de salaris-garantieregeling en ontvangt de werknemer vanaf dat moment alleen nog het salaris dat hoort bij zijn lager ingedeelde functie. Werkgever stimuleert de werknemer en stelt hem in de gelegenheid om gedurende deze periode van 5 jaar de benodigde vaardigheden en registraties te behouden en de daarvoor eventueel benodigde scholing te onderhouden, zodat een functie op het oude niveau daadwerkelijk een passende functie blijft.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie op een lager niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de bij die (lagere) functie behorende FWG-schaal. Voor deze uren, geldt derhalve geen salarisgarantie als boven omschreven. Tevens vervalt de salarisgarantie indien de werknemer nadien vrijwillig naar een andere functie bij werkgever solliciteert en deze aanvaardt.

5.4. Toeslagen

De werknemer die een toeslag geniet in verband het uitoefenen van een functie en de betreffende functie als gevolg van een reorganisatie verliest, behoudt deze toeslag niet als vast bestanddeel van het salaris, maar heeft recht op een afbouwregeling conform de afbouwregeling voor onregelmatigheidstoeslag zoals beschreven in artikel 5.5

5.5. Onregelmatigheidstoeslag

De werknemer die ten gevolge van de reorganisatie niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag of hierdoor een vermindering van genoemde toeslag krijgt, heeft, indien wordt voldaan aan de overige in de CAO-GGZ gestelde voorwaarden, recht op de navolgende compensatie:

Werknemers jonger dan 60 jaar die te maken krijgen met een vermindering van ORT krijgen deze vermindering in de vorm van een tegemoetkoming als volgt gecompenseerd:

- het eerste jaar 100% van de vermindering;
- het tweede jaar 75% van de vermindering;
- het derde jaar 50% van de vermindering.

De vermindering wordt berekend over de afgelopen twaalf maanden voorafgaand aan de datum van boventalligverklaring in de oude situatie en de nieuw ingetreden situatie. Indien de werknemer korter dan 12 maanden ORT heeft ontvangen, wordt de vermindering berekend over deze kortere periode.

Aan werknemers die 60 jaar of ouder zijn op de ingangsdatum van de reorganisatie als gevolg waarvan hun ORT wijzigt, wordt de ORT gegarandeerd op het niveau van de gemiddelde ORT die zij in de daaraan voorafgaande 12 maanden ontvingen.

De afbouw-, dan wel garantieperiode kan nooit langer zijn dan de periode dat men ORT heeft ontvangen.

Een periode waarin ouderschapsverlof dan wel onbetaald verlof is genoten wordt buiten beschouwing gelaten.

Wanneer bestaande wetgeving of CAO-artikelen wijzigen zal er opnieuw overleg plaatsvinden over de inhoud van dit artikel.

6. REGELS VOOR HERPLAATSING BIJ EEN REORGANISATIE MET BOVENTALLIGHEID

Herplaatsingsprocedures worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de werkgever. De werkgever kan hierbij coördinerende en toetsende taken opdragen aan o.a. de afdeling Personeel Organisatie & Opleidingen.

6.1 Herplaatsingsprincipes

De herplaatsingsprincipes gelden voor degenen wier functie op basis van het formatie-plaatsenplan is komen te vervallen of voor wier functie de formatie is verminderd en die daardoor, op de wijze zoals beschreven in Hoofdstuk 4 artikel 4.3, boventallig zijn geworden. Deze werknemers hebben bij vacatures voorrang.

a. Herplaatsingsvolgorde:

Wanneer er meer kandidaten dan functies zijn, is het nodig om op grond van een aantal principes te selecteren en wordt geplaatst door de volgende stappen achtereenvolgens te doorlopen:

- c) wanneer sprake is van meerdere kandidaten voor een functie die tot dezelfde uitwisselbare functiecategorie behoort als die welke deze kandidaten voorheen vervulden, geschiedt plaatsing conform de afspiegelingsregels van het UWV i.c. wordt de kandidaat geplaatst die als laatste in zijn uitwisselbare functiecategorie boventallig is verklaard;
- d) wanneer sprake is van meerdere kandidaten voor een passende functie die niet tot dezelfde uitwisselbare functiecategorie behoort als die welke deze kandidaten voorheen vervulden, wordt eerst gezien:
 - welke kandidaten voldoen aan de functie-eisen op grond van kennis, ervaring en/of opleiding dan wel binnen een half jaar daaraan kunnen voldoen;
 - indien meerdere werknemers voldoen aan de functie-eisen, geldt binnen die groep het anciënniteitbeginsel. Dat wil zeggen dat de werknemer met de hoogste anciënniteit als eerste wordt geplaatst;
 - waar sprake is van gelijke anciënniteit gaat een oudere werknemer voor een jongere.

De kwaliteit van het management is van grote invloed op personeel en organisatie. Als voor een leidinggevende functie vanaf schaal 60 meerdere boventallige kandidaten beschikbaar zijn, geldt voor herplaatsing dat de Raad van Bestuur de succeskans van de betreffende kandidaten in de specifieke functie kan meewegen in het herplaatsingsbesluit. Altijd vindt ter onderbouwing hiertoe een assessmentonderzoek (inclusief een plaatsingsadvies) plaats.

b. Belangstellingsregistratiegesprek

Met elke herplaatsingskandidaat wordt een belangstellingsregistratiegesprek gevoerd om te verkennen welke herplaatsingsmogelijkheden en wensen er zijn. Aan een dergelijk gesprek kunnen door partijen geen rechten worden ontleend.

Het gesprek wordt op een daartoe bestemd en in bijlage 1 opgenomen formulier vastgelegd en door beide partijen voor waarheidsgetrouw getekend.

c. Volgorde functie-aanbod

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

- dezelfde of uitwisselbare functie;
- een passende functie qua opleiding en niveau (dezelfde salarisgroepindeling);
- een hogere functie (één salarisgroep hoger)
- een passende functie op een lager niveau (één salarisgroep lager).

Indien geen passende functie voor de werknemer beschikbaar is, kan hij ook in een geschikte functie worden herplaatst, als de werknemer en de werkgever beiden met plaatsing daarin instemmen).

d. Aanbod lagere functie

Aan de werknemer die bij een eerdere reorganisatie reeds een lagere functie heeft geaccepteerd kan opnieuw een (nog) lagere functie worden aangeboden. Hij mag deze functie weigeren, zonder dat dit voor hem nadelige consequenties heeft; deze functieweigering telt niet mee als weigering van een aangeboden passende functie.

e. Salaris bij hogere functie

Indien de werknemer wordt geplaatst op een functie die op een hoger niveau is ingedeeld vergeleken met de huidige functie en de werknemer met deze plaatsing instemt, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de andere functie het salaris, inclusief de uitlooptermijnen, behorende bij de nieuwe functie.

Indien binnen vier tot maximaal zes maanden na herplaatsing in de hogere functie blijkt de betrokken werknemer buiten zijn schuld aantoonbaar niet geschikt wordt geacht voor de functie is artikel 1. n van hoofdstuk 6 van toepassing en ontvangt de werknemer het (oude) salaris (inclusief uitloop) behorende bij zijn oorspronkelijk FWG-schaal.

f. Salaris bij lagere functie

Indien de werknemer wordt geplaatst op een *passende* functie die op een lager niveau is ingedeeld dan de huidige functie, wordt de werknemer ingedeeld in de salarisgroep die op de nieuwe functie van toepassing is, waarbij de werknemer voor zijn oorspronkelijke percentage dienstverband zijn aanspraak op salariering volgens de oude salarisschaal behoudt, inclusief de daarbij behorende uitloop. Het salaris wordt gegarandeerd door toekenning van een persoonlijke garantietoelage bovenop het nieuwe lagere salaris. De garantietoelage is een volledige salariscomponent en telt mee voor de berekeningsgrondslag van toe(s)lagen, pensioen en eventuele uitkeringen en volgt daarmee tevens de contractloonaftspraken in de CAO-GGz.

Indien de werkgever en werknemer tezamen van mening zijn dat de werknemer in een geschikte functie bij werkgever kan worden herplaatst, wordt daarbij tevens tussen partijen afgesproken onder welke arbeidsvoorwaarden zulks plaatsvindt.

GGZ inGeest verplicht zich aan werknemers die in een lager ingedeelde functie zijn herplaatst tot 5 jaar na de herplaatsing eventuele vacatures in hun oude of een daarmee uitwisselbare functie aan te bieden. Indien een werknemer binnen deze periode van 5 jaar een dergelijke passende functie afwijst, vervalt daarmee ook zijn aanspraak op de salaris-garantieregeling en ontvangt de werknemer vanaf dat moment alleen nog het salaris dat hoort bij zijn lager ingedeelde functie. Werkgever stimuleert de werknemer en stelt hem in de gelegenheid om gedurende deze periode van 5 jaar de benodigde vaardigheden en registraties te behouden en de daarvoor eventueel benodigde scholing te onderhouden, zodat een functie op het oude niveau daadwerkelijk een passende functie blijft.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie op een lager niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de bij die (lagere) functie behorende FWG-schaal. Voor deze uren, geldt derhalve geen salarisgarantie als boven omschreven. Tevens vervalt de salarisgarantie indien de werknemer nadien vrijwillig naar een andere functie bij werkgever solliciteert en deze aanvaardt.

g. Herplaatsingstermijn

De herplaatsingstermijn duurt 12 maanden.

Als aan het einde van deze termijn de inspanningsverplichtingen van beide partijen niet tot resultaat hebben geleid, wordt in overleg met het mobiliteitsbureau bekeken of verlenging van deze termijn met een periode van maximaal 3 maanden de kans op het vinden van een nieuwe functie vergroot. Bij verschil van inzicht tussen werkgever en werknemer dient de werkgever hierover advies te vragen aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding

Als na afloop van het begeleidingstraject, zoals overeengekomen in het persoonlijk mobiliteitsplan, aantoonbaar blijkt dat de werkgever alles heeft gedaan wat redelijkerwijs mag worden verwacht om een individuele werknemer te begeleiden in het herplaatsingstraject, maar dit niet is gelukt.

En

Werkgever zijn verplichtingen uit het Sociaal Plan ten aanzien van het persoonlijk mobiliteitsplan is nagekomen, kan in de eindevaluatie van het begeleidingstraject de conclusie zijn dat ondanks alle inspanningen geen nieuwe functie bij werkgever of een externe werkgever tot stand is gekomen.

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 beide partijen over het toekomstperspectief en de verdere mogelijkheden. Eén van de mogelijkheden die dan besproken kan worden is het beëindigen van het dienstverband met de werknemer en de voorwaarden waaronder die beëindiging dan plaatsvindt.

Als over individuele maatwerk geen afspraken kunnen worden gemaakt, wordt de kwestie binnen 10 werkdagen voorgelegd aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding om de ontstane situatie te beoordelen.

Als de Adviescommissie Sociale Begeleiding oordeelt dat werkgever de verplichtingen uit het Sociaal Plan en het persoonlijk mobiliteitsplan is nagekomen, kan de werkgever besluiten de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze (via het UWV) te beëindigen.

Als de Adviescommissie Sociale Begeleiding oordeelt dat werkgever de verplichtingen uit het Sociaal Plan en het persoonlijk mobiliteitsplan onvoldoende is nagekomen, wordt het persoonlijk mobiliteitsplan in overleg tussen werkgever en werknemer bijgesteld.

Indien de werkgever het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding niet of niet volledig volgt, kan de werknemer hiertegen in bezwaar gaan bij de Bezwarencommissie.

h. Toeslagen

De werknemer die een toeslag geniet in verband het uitoefenen van een functie en de betreffende functie als gevolg van een reorganisatie verliest, behoudt deze toeslag niet als vast bestanddeel van het salaris, maar heeft recht op een afbouwregeling conform de afbouwregeling voor onregelmatigheidstoeslag zoals beschreven in artikel 6.1.i.

i. Onregelmatigheidstoeslag

De werknemer die ten gevolge van de reorganisatie niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag of hierdoor een vermindering van genoemde toeslag krijgt, heeft, indien wordt voldaan aan de overige in de CAO-GGZ gestelde voorwaarden, recht op de navolgende compensatie:

Werknemers jonger dan 60 jaar die te maken krijgen met een vermindering van ORT krijgen deze vermindering in de vorm van een tegemoetkoming als volgt gecompenseerd:

- het eerste jaar 100% van de vermindering;
- het tweede jaar 75% van de vermindering;
- het derde jaar 50% van de vermindering.

De vermindering wordt berekend over de afgelopen twaalf maanden voorafgaand aan de datum van boventalligverklaring in de oude situatie en de nieuw ingetreden situatie. Indien de werknemer korter dan 12 maanden ORT heeft ontvangen, wordt de vermindering berekend over deze kortere periode.

Aan werknemers die 60 jaar of ouder zijn op de ingangsdatum van de reorganisatie als gevolg waarvan hun ORT wijzigt, wordt de ORT gegarandeerd op het niveau van de gemiddelde ORT die zij in de daaraan voorafgaande 12 maanden ontvingen.

De afbouw-, dan wel garantieperiode kan nooit langer zijn dan de periode dat men ORT heeft ontvangen.

Een periode waarin ouderschapsverlof dan wel onbetaald verlof is genoten wordt buiten beschouwing gelaten.

Wanneer bestaande wetgeving of CAO-artikelen wijzigen zal er opnieuw overleg

plaatsvinden over de inhoud van dit artikel.

j. Verzoek werknemer voor andere functie en functieaanbod door werkgever

Een werknemer kan een gemotiveerd verzoek doen voor een ander functie aanbod. Indien mogelijk zal de werkgever aan het verzoek voldoen. Als er geen ander functieaanbod beschikbaar is, deelt de werkgever dit aan de werknemer mee.

Indien de werkgever een functieaanbod doet teneinde de werknemer te herplaatsen, geldt het volgende:

Als een medewerker het aanvankelijke aanbod weigert en de werkgever oordeelt daaropvolgend dat de weigering terecht is, dan krijgt de medewerker een andere functie aangeboden. Indien de weigering, volgens de werkgever onterecht is, krijgt de werknemer nog twee weken de tijd om de functie alsnog te accepteren. Volhardt de werknemer in het weigeren van de functie, dan zal de werkgever de Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB) vragen een uitspraak te doen over het al dan niet terecht zijn van deze weigering. Indien de ASB van oordeel is dat de weigering niet terecht is, krijgt de werknemer nog twee weken de tijd om de functie alsnog te accepteren. Volhardt de werknemer in het weigeren van de functie, dan is de werkgever gerechtigd ontslag aan te vragen en zal de werkgever de werknemer schriftelijk informeren over de consequenties van de weigering.

Indien de Adviescommissie Sociale Begeleiding de werknemer in het gelijk stelt, wordt het aanbod door de werkgever als niet gedaan beschouwd.

Een adviesaanvraag bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding heeft geen opschortende werking voor aanvang van de voorlopige herplaatsing.

k. Aanbod geschikte functie

Indien er geen passende functie beschikbaar is kan aan de werknemer een geschikte functie worden aangeboden.

l. Verplichtingen werknemer

De werknemer is verplicht om in alle redelijkheid mee te werken aan voorgestelde functiewijzigingen. Dit geldt ook bij, naar het oordeel van de werkgever, noodzakelijke om-, her- en bijscholing. De studiekosten en studietijd hiervan komen volledig voor rekening van de werkgever.

m. Mobiliteitstraject

Met elke herplaatsingskandidaat wordt een individueel mobiliteitstraject opgesteld en schriftelijk vastgelegd in een mobiliteitsplan.

Werkgever en werknemer zullen afspraken maken over tussentijdse evaluaties tijdens het mobiliteitstraject. Dit om de voortgang te bewaken en indien nodig tussentijds bij te stellen om de slaagkans te vergroten. Als de werknemer niet verwijtbaar geen (verdere) uitvoering kan geven aan het persoonlijk mobiliteitsplan dan worden er opnieuw tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt over het te verwachten toekomstperspectief.

In het persoonlijke mobiliteitsplan wordt in ieder geval vastgelegd:

- welke activiteiten, niet op her- of omscholing gericht, worden ontplooid om de werknemer geplaatst te krijgen in een voor hem passende functie
- welke activiteiten te zijner tijd gestart kunnen worden om de werknemer te her- of omscholen in een functie waarvoor een redelijke kans aanwezig is een passende functie te verkrijgen;
- de periode waarbinnen de activiteiten zullen plaatsvinden.

Indien naar het oordeel van de werkgever de werknemer de afspraken in het mobiliteitsplan aantoonbaar verwijtbaar niet nakomt, kan de werkgever overgaan tot ontslag. Het voornemen tot ontslag wordt aan de Adviescommissie voorgelegd. Indien de Adviescommissie van oordeel is dat de werknemer verwijtbaar de afspraken in het mobiliteitsplan niet is nagekomen, is de werkgever gerechtigd over te gaan tot ontslag, met dien verstande dat de werknemer nog drie weken de gelegenheid heeft om de afspraken van het mobiliteitsplan na te komen. Als de werknemer in deze drie weken laat zien alsnog mee te werken aan het mobiliteitstraject en/of de afspraken nakomt, zal de werkgever om deze reden afzien van een ontslagaanvraag.

Indien naar het oordeel van de werknemer de werkgever de afspraken in het mobiliteitsplan aantoonbaar verwijtbaar niet nakomt, kan de werknemer zich wenden tot de Adviescommissie.

n. Herhaalde plaatsing

Indien na herplaatsing in een nieuwe functie binnen vier tot maximaal zes maanden blijkt dat de betrokken werknemer buiten zijn schuld aantoonbaar niet geschikt wordt geacht voor de functie, zal de werkgever, in geval van een vacature, eenmaal een gelijkwaardige of lagere functie aanbieden. Als de werknemer binnen bovengenoemde termijn zelf te kennen geeft de functie niet meer te ambiëren, wordt voor zover mogelijk nog eenmaal een functie aangeboden; dit kan ook een hogere functie zijn. De werknemer kan hier echter geen rechten aan ontleen.

o. Verzoek terugplaatsing

Bij een vacature in de oorspronkelijke of een uitwisselbare functie en/of op de oude werkplek (bedrijfsonderdeel en/of locatie) binnen 1 jaar na herplaatsing in een passende dan wel geschikte functie heeft de herplaatste werknemer, alleen indien deze op het moment van herplaatsing de wens daartoe te kennen heeft gegeven, eenmalig recht op herplaatsing en wel in die betreffende vacature. Daarbij geldt wel als randvoorwaarde dat de vacature niet kan worden ingevuld door voorrangskandidaten.

Indien er voor de vacature meerdere rechthebbenden in aanmerking willen komen, is bij vergelijkbare geschiktheid het anciënniteitsprincipe van toepassing.

6.2 Overige maatregelen en rechten in het kader van het herplaatsingsbeleid

Indien er (nog) geen sprake is van herplaatsing binnen de vastgestelde formatie kunnen de navolgende maatregelen genomen worden:

a. Tijdelijke herplaatsing

De werkgever kan de werknemer voor wie nog geen functie middels procedures van het herplaatsingsbeleid is gevonden, ten behoeve van de vervulling van een tijdelijke vacature of in het kader van vervanging, tijdelijk herplaatsen in een ander organisatieonderdeel of op een andere locatie in dezelfde of uitwisselbare functie, dan wel in een andere passende functie óf in een functie één salarisgroep hoger of lager.

Bij tijdelijke herplaatsing in een hogere of lagere functie is artikel 6.1.e resp. 6.1 f van toepassing. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zijn/haar vaardigheden en deskundigheid en eventuele beroepsregistraties op peil te houden wanneer de werknemer tijdelijk geplaatst is in een andere functie en bij detachering van een werknemer. Dit geschiedt in tijd en op kosten van de werkgever.

De werknemer is gehouden een tijdelijke herplaatsing te aanvaarden; werkgever en werknemer treden in overleg over de duur van de tijdelijkheid. De tijdelijke herplaatsing mag de in het mobiliteitsplan afgesproken herplaatsingsinspanningen en structurele herplaatsing niet belemmeren.

b. Tijdelijk detacheren

Indien er geen functie beschikbaar is, kan de werkgever de werknemer met diens instemming tijdelijk detacheren bij een andere organisatie. De arbeidsovereenkomst blijft volledig van kracht en de kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever.

c. Vrijstelling van werk

Er kan een situatie ontstaan dat om de herplaatsingskansen te vergroten het nodig is de werknemer vrij te stellen van werk. Werkgever en werknemer maken hiertoe in onderling overleg schriftelijke afspraken. Tijdens de periode van vrijstelling van werk blijft de arbeidsovereenkomst volledig intact.

De werknemer die ten gevolge hiervan niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheids- toeslag, heeft recht op compensatie conform het bepaalde in 6.1.i van dit Sociaal Plan.

7. WIJZIGING VAN PLAATS WAAR DE WERKZAAMHEDEN GEWOONLIJK WORDEN VERRICHT

Terzake van wijziging van de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd, geldt als basisregel: indien de functie "verhuist", volgt de werknemer.

Verplaatsing is aan de orde binnen dezelfde categorie uitwisselbare functies en kan inhouden een ander organisatieonderdeel.

7.1 Verplaatsing van één of meer werknemers

a. Verplaatsing van één of meer werknemers zonder boventalligheid

Indien er één of meer werknemers verplaatst moeten worden, terwijl er geen sprake is van boventalligheid conform de definitie van dit sociaal plan is hoofdstuk 5 (plaatsing) van toepassing.

b. Verplaatsing van een hele afdeling zonder boventalligheid

Indien de hele afdeling verhuist naar een andere locatie, terwijl er geen sprake is van boventalligheid conform de definitie van dit sociaal plan is Hoofdstuk 5 (plaatsing) van toepassing.

Er vindt in beide gevallen geen belangstellingsregistratie plaats omdat de werknemer zijn functie volgt.

De werknemer is niet verplicht zijn functie te volgen, indien de (nieuwe) reistijd (enkele reis) meer bedraagt dan één uur en een kwartier én de werknemer voor de geplande wijziging van de werklocatie korter dan één uur en een kwartier uur reisde. De reistijd wordt gemeten via de voor de werknemer gebruikelijke manier van reizen, als die manier van reizen ook naar de nieuwe locatie redelijk is. Als gebruikelijke manier van reizen niet redelijk is voor het reizen naar de nieuwe locatie, vraagt werkgever de werknemer naar de door de werknemer gewenste manier van reizen naar de nieuwe locatie. Indien de reistijd op die manier gemeten minder dan bedraagt dan één uur en een kwartier uur, is de werknemer verplicht zijn functie te volgen. Indien de werknemer ook voor de geplande wijziging al langer dan één uur en een kwartier reisde, dient hij op grond van redelijkheid en billijkheid de nieuwe werkplek te accepteren als deze ongeveer dezelfde reistijd vergt.

De werknemer die op grond van voornoemde criteria met recht aangeeft vanwege deze toename van reistijd zijn functie niet te willen volgen, wordt boventallig verklaard.

Hoofdstuk 6 (herplaatsing) is op hem van toepassing.

c. Verplaatsing met boventalligheid

Voor verplaatsingen waarbij boventalligheid aan de orde is, is hoofdstuk 6 (herplaatsing) van toepassing,

7.2 Reiskostenvergoeding

Indien er door wijzigingen in de plaats van tewerkstelling (= plaats aanvang werkzaamheden) aantoonbaar meer reiskosten woon-/werkverkeer door de werknemer worden gemaakt, worden deze meerkosten, indien en voor zover deze meerkosten op grond van de CAO-GGZ niet worden vergoed, op basis 2e klas openbaar vervoer vergoed

via de volgende afbouwregeling:

- 1e jaar: 100% vergoeding
- 2e jaar: 75% vergoeding
- 3e jaar: 50% vergoeding
- 4e jaar: 25% vergoeding

7.3 Werken op meerdere locaties per werkdag

De werknemer die ten gevolge van de verplaatsing op meerdere locaties per werkdag zijn werkzaamheden gaat uitvoeren, kan het verkeer tussen de locaties, met inachtneming van de fiscale grenzen, beschouwen als dienstreis en de kosten daarvoor declareren volgens de geldende regeling Vergoeding Dienstreizen.

7.4 Verhuisverplichting

a. Er zal aan werknemers in verband met verandering van standplaats ten gevolge van een reorganisatie geen verhuisverplichting worden opgelegd.

b. Aan de werknemer die een passende functie aanvaardt en daardoor gaat werken in een andere gemeente dan voorheen terwijl daarenboven de reisafstand met meer dan 15 kilometer enkele reis toeneemt, zal, op zijn verzoek, een verhuiskostenvergoeding conform de CAO GGZ worden toegekend.

De werknemer dient zijn verzoek hiertoe in te dienen binnen één maand na de verplaatsing. Indien de daadwerkelijke verhuizing niet binnen één jaar na het verzoek plaatsvindt, vervalt het recht op toekenning van de verhuiskostenvergoeding.

c. Aan de werknemer die een functie aanvaardt die op grond van de reistijd niet passend voor hem is, zal een verhuiskostenvergoeding worden aangeboden indien hij bereid is de functie toch te aanvaarden en hij daarbij meteen te kennen geeft om die reden te willen verhuizen naar het woongebied dat de werkgever na overleg met de OR heeft vastgesteld.

Indien de daadwerkelijke verhuizing niet binnen één jaar na het aanvaarden van het aanbod plaatsvindt, vervalt het recht op toekenning van de verhuiskostenvergoeding.

8. MOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELEN VOORAFGAAND AAN HET DEFINITIEF BESLUIT OVER REORGANISATIE: PRE-MOBILITEIT

De werkgever zal – indien naar zijn verwachting niet alle werknemers binnen zes maanden kunnen worden geplaatst of herplaatst – deze pre-mobiliteitsregeling voor specifieke categorieën uitwisselbare functies van toepassing verklaren. De werkgever legt daartoe dit voornemen ter advies aan de Ondernemingsraad voor.

Wanneer inkrimping van de formatie op bedrijfseconomische gronden wordt voorzien, waardoor werknemers in hun rechtspositie worden getroffen, zal de bestuurder daarover een adviesaanvraag aan de OR voorleggen. Wanneer de reorganisatie evenwel nog moet worden uitgewerkt, zal de bestuurder – indien naar zijn verwachting niet alle werknemer binnen 6 maanden geplaatst of herplaatst kunnen worden – na overleg met de OR, vooruitlopend op de adviesaanvraag over de reorganisatie, een besluit tot het instellen van pre-mobiliteit voor specifieke categorieën uitwisselbare functies nemen. De inventarisatie van deze risicogroepen en van de omvang (in FTE) waarvoor in elk van die risicogroepen boventalligheid dreigt, zal door de bestuurder voor advies aan de OR worden voorgelegd. Dit besluit wordt naar de vakbonden gecommuniceerd en met de OR besproken in de eerstvolgende overlegvergadering. En heeft enkel en alleen ten doel pre-mobiliteit in de betrokken functies en omvang open te stellen teneinde boventalligheid in de nabije toekomst zo veel mogelijk te voorkomen.

Nadat de Ondernemingsraad positief heeft gereageerd, zullen alle medewerkers met een vast dienstverband die werkzaam zijn in een functie die tot één der risicogroepen behoort, worden geattendeerd op de voor hen openstaande faciliteiten Pre-mobiliteit. De betrokken werknemers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van de hierna genoemde faciliteiten zolang 1) dreigende boventalligheid bestaat (i.c. de daadwerkelijke bezetting in FTE in die risicogroep de na de reorganisatie benodigde formatie overschrijdt) ¹ én 2) uiterlijk totdat het definitieve besluit over het reorganisatieplan is genomen.

Deze faciliteiten zijn:

- a) Op anonieme basis: loopbaanadvies en/of advies bij sollicitatieactiviteiten (CV, LinkedIn, et cetera) gedurende maximaal 3 uur per persoon bij een extern mobiliteitsbureau (het daarmee gemoeide bedrag komt voor rekening van werkgever; de tijd is voor rekening van de werknemer);
- b) Bij vrijwillige beëindiging van het dienstverband binnen de periode waarin de pre-mobiliteit is opengesteld, vast te leggen in een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden – een vertrekpremie ter grootte van de in onderstaande staffel op basis van de duur van het dienstverband bij GGZ inGeest vermelde premie:

¹ Zodra de dreiging van boventalligheid in een eerder bepaalde risicogroep is verdwenen, zal de werkgever de OR daarover schriftelijk informeren en zal een kort bericht daarover op Intranet verschijnen.

- * Tot 5 jaar in dienst: 5 bruto maandsalarissen
- * van ≥ 5 tot < 10 jaar in dienst: 6 bruto maandsalarissen
- * van ≥ 10 tot < 15 jaar in dienst: 8 bruto maandsalarissen
- * van ≥ 15 jaar in dienst: 10 bruto maandsalarissen

De datum van openstelling van de pre-mobiliteitsregeling is bepalend onder welke staffelcategorie de werknemer valt.

Tot het maandsalaris worden ook de over die maand opgebouwde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, alsmede de gemiddelde ORT per maand berekend over de 12 maanden voorafgaand aan de boventalligverklaring (maar geen andere toe(s)lagen of vergoedingen) gerekend.

Vanwege het vrijwillige vertrek is geen transitievergoeding en/of activeringsregeling van toepassing.

Het in behandeling nemen van een beroep op deze voorzieningen geschiedt binnen elke uitwisselbare functiecategorie in volgorde van binnenkomst, nadat de regeling via een bericht op Intranet is opengesteld. Als randvoorwaarde geldt daarbij dat de daartoe te sluiten beëindigingsovereenkomst is afgesloten én de termijn om deze te herroepen is verstreken vóór de afspiegeldatum voor de betreffende uitwisselbare groep.

Indien een werknemer gebruik maakt van deze faciliteit, vervallen zijn aanspraken op de overige regelingen en faciliteiten uit dit Sociaal Plan.

9. MOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELEN NADAT DEFINITIEF BESLUIT OVER REORGANISATIE IS GENOMEN ÉN SPRAKE IS VAN BOVENTALLIGHEID

Deze bepalingen zijn van toepassing op alle werknemers die ten gevolge van een reorganisatie door de werkgever schriftelijk als boventallig zijn aangewezen en op degenen die op grond van een reorganisatie naar een andere functie in de organisatie overstappen waardoor er daadwerkelijk vacatureruimte ontstaat voor boventallige werknemers.

Deze bepalingen gelden tevens voor de werknemer die door zijn (gedeeltelijk) vertrek uit de organisatie daadwerkelijk een functie (gedeeltelijk) vrijmaakt ("plaatsmaakt") voor een boventallige werknemer.

Een niet boventallig verklaarde werknemer kan slechts een beroep op deze bepalingen doen, indien door de werkgever van tevoren schriftelijk is bevestigd dat de overstap naar de andere functie dan wel het vertrek uit de organisatie vacatureruimte voor boventallige werknemers creëert c.q. een functie geheel of gedeeltelijk vrijmaakt voor een boventallige werknemer.

De boventallige werknemers zullen gedurende hun gehele herplaatsingstermijn actief worden begeleid en ondersteund door het interne mobiliteitsbureau van de afdeling P&O.

Dat mobiliteitsbureau zal ook bezien in hoeverre boventalligen hun arbeidsmarktpositie kunnen verbeteren door het volgen van opleidingen gedurende hun herplaatsingstermijn.

Voor dergelijke aanvullende opleidingen is per boventallige werknemer een budget beschikbaar van € 3000 voor een medewerker met een dienstverband van 18 uur of meer (bij een dienstverband met minder uren naar rato daarvan volgens X/18). Dit budget kan niet voor andere doeleinden worden uitgekeerd.

9.1 Opzegtermijn

Indien de werknemer daarom verzoekt, zal bij vrijwillige uitdiensttreding de werkgever afzien van de geldende opzegtermijn. Werkgever en werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

9.2 Sollicitatie

a. Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie.

b. Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskosten ten behoeve van sollicitatie niet op zich neemt, worden deze door de werkgever vergoed.

9.3 Onbetaald verlof

Indien een werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft afgesloten, zal op verzoek van de werknemer onbetaald verlof worden verleend. Dit om de wettelijke proeftijd volgens het Burgerlijk Wetboek bij de nieuwe werkgever te kunnen overbruggen.

Ingeval bij de nieuwe werkgever geen pensioen wordt opgebouwd, zal GGZ inGeest zorg dragen voor voortzetting van deelname en de kosten van het werkgeversdeel voor zijn rekening nemen gedurende de periode van het onbetaald verlof.

9.4 Studiekosten

Indien op de werknemer op het moment van indiensttreding bij een nieuwe werkgever een terugbetalingsverplichting rust, wordt het resterende deel hiervan hem kwijtgescholden. Indien de nieuwe werkgever de lopende afspraken inzake betaling (door de werkgever) van studiekosten van een opleiding waar de werknemer nog mee bezig is, niet overneemt, is GGZ inGeest gehouden de regeling te blijven toepassen als ware de werknemer in zijn dienst gebleven.

9.5 Jubilea

De werknemer die in overleg met de werkgever zelf ontslag neemt en binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering krijgt deze uitkering onder inhouding van de verschuldigde loonheffing bij zijn vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij de vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.

9.6 Reiskosten

Indien de boventallige werknemer in overleg met de werkgever ontslag neemt en bij de nieuwe werkgever voor de kosten van woon-werkverkeer een vergoeding ontvangt welke lager is dan de vergoeding op grond van de uitvoeringsregeling reiskosten woon-werkverkeer van de CAO GGZ, kent de werkgever aan de werknemer gedurende een periode van 1 jaar een aanvulling op deze vergoeding toe tot het bedrag van voornoemde uitvoeringsregeling.

9.7. Outplacement

Een werknemer die boventallig is en geen of onvoldoende perspectief heeft bij de werkgever, kan outplacement als facilititeit aangeboden krijgen bij een door de werkgever aan te stellen extern bureau, dat past bij de arbeidsmarktpositie van de werknemer, om zodoende meer mogelijkheden te hebben om elders een passende baan te vinden. De kosten van het overeengekomen outplacementtraject zijn voor rekening van de werkgever.

9.8 Vrijwillig minder uren werken in geval van boventalligheid

Werknemers die in reorganisaties met boventalligheid vrijwillig korter gaan werken ten gevolge waarvan de boventalligheid vermindert of verdwijnt, kunnen gedurende een periode die gelijk is aan de periode waarop de werknemer conform artikel 4 lid 2 t/m 4 van de activeringsregeling in de CAO-GGZ aanspraak zou hebben gehad op een aanvullende WW-uitkering een aanvulling op het salaris ontvangen. Deze aanvulling geldt over het aantal uren dat de werknemer minder is gaan werken en bedraagt, afhankelijk van de voor werknemer berekende periode van aanspraak hierop, gedurende de eerste 6 maanden 100%, de daarop volgende 3 maanden 80%, de daarop volgende 24 maanden 75% en de daarop volgende 5 maanden 70% van het laatstgenoten salaris over die uren.

9.9 Verhuiskosten

De boventallige werknemer die vrijwillig ontslag neemt wordt de eventueel terug te betalen verhuiskosten kwijtgescholden. Indien de werknemer vrijwillig ontslag neemt om bij een andere werkgever, een werkkring te aanvaarden terwijl hij bij die andere werkgever niet in aanmerking komt voor een verhuiskostenregeling, dan komt hij in aanmerking voor de vergoedingen uit de verhuiskostenregeling volgens de CAO GGZ. Bij geringere vergoedingen door de nieuwe werkgever worden deze aangevuld tot de vergoedingen uit de CAO GGZ.

9.10 Aanspraken boventallige werknemer bij beëindiging dienstverband

De boventallige medewerker die uiteindelijk niet in een passende of geschikte functie bij werkgever kan worden herplaatst en na de voor hem geldende herplaatsingstermijn (zie paragraaf 6.1.g) het dienstverband wordt beëindigd, heeft – indien en voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden van de in de geldende CAO-GGZ opgenomen activeringsregeling – aanspraak op deze regeling.

De werkgever kan besluiten om indien de wettelijke transitievergoeding hoger zou uitvallen dan het salaris over het aantal maanden dat de werknemer nog tot aan zijn AOW-datum te gaan heeft, de boventallig verklaarde werknemer niet te ontslaan, maar tot de AOW-datum in dienst te houden.

9.10.1 Activeringsregeling

De activeringsregeling heeft tot doel de werknemer te ondersteunen bij het vinden van ander werk. De activeringsregeling bestaat uit een aanvulling op de WW-uitkering en de wettelijke transitievergoeding.

De wettelijke transitievergoeding kan alleen tijdens boventalligheid worden aangewend voor scholing, outplacement en coaching en wordt in overleg met de werknemer ingezet. Inzet gericht op van-werk-naar-werk is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Hiertoe stelt werkgever in overleg met de werknemer conform art 2 lid 4 van Hoofdstuk 13 van de CAO GGZ een individueel activeringsplan op, gericht op van werk naar werk. Hoe de transitievergoeding hiervoor wordt benut maakt deel uit van dit plan. Het deel van de transitievergoeding dat niet besteed is voor het van-werk-naar-werk traject wordt bij eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitgekeerd.

9.10.2 Sluiten vaststellingsovereenkomst met instemming werknemer

De werknemer kan ook vrijwillig kiezen voor het instemmen met een door de werkgever aangeboden vaststellingsovereenkomst. Daarmee ontstaat tevens bij uitdiensttreding aanspraak op de activeringsregeling, zonder dat GGZ inGeest een aanvraag voor een ontslagvergunning behoeft in te dienen en het UWV de werknemer zal vragen of hij daartegen verweer wil voeren. Gelet op de tijdbesparing is GGZ inGeest bereid om indien de werknemer een vaststellingsovereenkomst wil aangaan, de wettelijke transitievergoeding met één maand te verhogen. Wel zullen, indien de werknemer na boventallig verklaring een outplacementtraject heeft aanvaard, de kosten daarvan op de transitievergoeding in mindering worden gebracht.

Indien de werknemer op grond van de aangegane vaststellingsovereenkomst op een eerder tijdstip uit dienst gaat dan de herplaatsingstermijn afloopt, wordt tenslotte ook de helft van het daardoor niet uitbetaalde bruto maandsalaris (incl. vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en gemiddelde ORT per maand berekend over de twaalf kalendermaanden direct voorafgaand aan de boventalligverklaring) aan de werknemer uitbetaald.

De acceptatie van deze vaststellingsovereenkomst leidt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever maar met instemming van de werknemer, waarbij ook behoudens het bepaalde in de vaststellingsovereenkomst finale kwijting overeen wordt gekomen.

9.10.3 Beëindigingsovereenkomst met mobiliteitspremie

Ook zullen medewerkers die in aanmerking komen voor de activeringsregeling worden gewezen op de mogelijkheid een beëindigingsregeling te treffen door het aangaan van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden, waarbij een mobiliteitspremie wordt toegekend. Daarbij zal de medewerker door de P&O-adviseur duidelijk worden geïnformeerd over de implicaties van het afsluiten van een beëindigingsovereenkomst met mobiliteitspremie, zoals het afzien van aanspraak op de activeringsregeling. De acceptatie van deze beëindigingsovereenkomst leidt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden en finale kwijting behoudens het bepaalde in de beëindigingsovereenkomst.

De werknemer zal na boventalligverklaring in de gelegenheid worden gesteld deze beëindigingsovereenkomst met mobiliteitspremie te sluiten. Deze beëindigingsovereenkomst wordt altijd gesloten op basis van vrijwilligheid én biedt ter compensatie van mogelijke toekomstige inkomensschade en/of in aanvulling op een eventuele sociale verzekeringsuitkering dan wel een elders te verdienen loon, een mobiliteitspremie in de vorm van een bruto bedrag. Dit bedrag is afhankelijk van de lengte van het dienstverband op de peildatum en wordt berekend over het bruto maandsalaris (incl. vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en de gemiddelde ORT per maand, berekend over de twaalf kalendermaanden direct voorafgaand aan de boventalligverklaring, maar excl. andere toeslagen/vergoedingen) van werknemer.

Indien de beëindigingsovereenkomst wordt ondertekend binnen twee maanden na boventalligverklaring, bedraagt de mobiliteitspremie bij een dienstverband:

- a. van minder dan 5 jaar: 5 bruto maandsalarissen
- b. van 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar: 6 bruto maandsalarissen
- c. van 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar: 8 bruto maandsalarissen
- d. van 15 jaar of langer: 10 bruto maandsalarissen

De datum van boventalligverklaring, dan wel van de acceptatie door de werkgever van een aanmelding als plaatsmaker, is bepalend onder welke staffel-categorie de werknemer valt. Tot het maandsalaris worden ook de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de gemiddelde ORT per maand, berekend over de twaalf kalendermaanden direct voorafgaand aan de boventalligverklaring (maar geen andere toe(s)lagen of vergoedingen) gerekend.

Vanwege het vrijwillige vertrek is geen transitievergoeding en/of activeringsregeling van toepassing.

Indien evenwel de wettelijk van kracht zijnde transitievergoeding voor de betrokken individuele werknemer hoger uitvalt dan de bovengenoemde mobiliteitspremie zal de transitievergoeding als beëindigingsvergoeding wordt uitbetaald.

De mobiliteitspremie kan evenwel nooit meer zijn dan het salaris over het aantal maanden dat de werknemer nog te gaan heeft tot aan zijn AOW-datum.

In geval de boventallig verklaarde werknemer kiest voor de beëindigingsovereenkomst en toch na de boventallig verklaring een outplacementtraject heeft aanvaard, worden de kosten van deze outplacement op de beëindigingsvergoeding in mindering gebracht.

Indien de beëindigingsovereenkomst later dan binnen twee maanden na boventalligverklaring door de werknemer wordt ondertekend, wordt het bruto maandsalaris (incl. de drie voornoemde toeslagen) over die extra maanden volledig in mindering gebracht op deze beëindigingsvergoeding.

Ten slotte wordt bij het aangaan van deze beëindigingsovereenkomst – tenzij de werknemer eerder bij een andere werkgever in dienst kan treden – tevens uitgegaan van een opzegtermijn van maximaal twee maanden. Indien de wettelijke opzegtermijn langer is dan twee maanden, wordt deze gerespecteerd, maar wordt de daarbovenuit gaande duur van de opzegtermijn in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding.

9.11 Extra vrijwillige vertrekregeling voor ouderen

Indien oudere werknemers conform afspiegeling boventallig worden verklaard, biedt de CAO-GGZ in artikel 4 lid 6 voor medewerkers met tenminste 15 dienstjaren die binnen 5 jaar de AOW-leeftijd bereiken dan wel met vervroegd pensioen gaan, de mogelijkheid de duur van de WW-aanvulling te verlengen tot de AOW-leeftijd dan wel pensioendatum.

De werkgever is bereid die regeling ook toe te passen voor de voor het overige vergelijkbare groep werknemers met een dienstverband van slechts 10 jaar bij GGZ inGeest.

Tenslotte is GGZ inGeest bereid deze ouderenregeling in beperkte mate ook bij vrijwillig vertrek van niet-boventallig verklaarde oudere werknemers toe te passen, indien en voor zover daarbij vooraf is komen vast te staan dat de fiscus geen RVU-boete oplegt.

9.12 Plaatsmakersregeling.

Aan de werknemer die op eigen verzoek met ontslag gaat en daarmee plaats maakt voor een boventallige werknemer wordt eveneens een mobiliteitspremie (geen transitievergoeding) toegekend conform de in paragraaf 9.10.3 genoemde berekeningswijze.

De beslissing of de plaatsmakersregeling op een niet-boventallig verklaarde werknemer van toepassing is, berust bij de werkgever. Indien de werkgever de aanmelding als plaatsmaker accepteert, geldt daarbij ten minste als voorwaarde dat de plaatsmaker een beëindigingsovereenkomst met mobiliteitspremie accepteert.

9.13 Voorstellen door de werknemer

Individuele werknemers die als gevolg van een reorganisatie boventallig worden kunnen met voorstellen komen die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief.

Deze voorstellen kunnen aan de werkgever worden voorgelegd en zullen in de geest van de vigerende rechtspositie worden besproken en beoordeeld. De acceptatie door werkgever en werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tot finale kwijting, hetgeen wordt vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst.

9.14 Voorstellen door de werkgever

De werkgever kan aan een boventallige werknemer voorstellen doen inzake een afkoop van de in dit hoofdstuk genoemde regelingen, daaronder met name begrepen de afkoop van de activeringsregeling. De hoogte van de afkoop zal tussen werkgever en werknemer in onderling overleg worden overeengekomen.

De acceptatie door werkgever en werknemer van een afkoopregeling leidt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en finale kwijting, hetgeen wordt vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst.

9.15 Herroepen van reeds ondertekende beëindigings- of vaststellingsovereenkomst

Conform de wet Werk en Zekerheid heeft de werknemer het recht om een beëindigings- of vaststellingsovereenkomst zonder opgaaf van redenen binnen 14 dagen na ondertekening door een schriftelijke verklaring te herroepen. Een op dit recht wijzende bepaling wordt in alle op grond van dit Sociaal Plan gesloten beëindigings- en vaststellingsovereenkomsten opgenomen.

Wanneer een werknemer hiervan gebruik maakt én binnen een half jaar opnieuw een dergelijke overeenkomst met de werkgever sluit, vervalt op grond van de Wet Werk en Zekerheid het recht de nieuwe overeenkomst te herroepen.

9.16 Bij geen overeenstemming over maatwerkoplossing

Als interne herplaatsing tijdens de herplaatsingstermijn niet is gelukt en ook geen maatwerkoplossing tussen partijen kan worden bereikt, legt de werkgever de kwestie binnen 10 werkdagen voor aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding om de ontstane situatie te beoordelen. Als de Adviescommissie Sociale Begeleiding dan oordeelt dat werkgever de verplichtingen uit het Sociaal Plan en het persoonlijk mobiliteitsplan is nagekomen, kan de werkgever besluiten een ontslagvergunning bij het UWV aan te vragen. Na verkregen ontslagvergunning wordt de arbeidsovereenkomst opgezegd, waarbij GGZ inGeest met inachtneming van de voor de werknemer geldende wettelijke opzegtermijn (onder aftrek van de duur van de aanvraagprocedure bij het UWV, waarbij tenminste één maand opzegtermijn overblijft) de arbeidsovereenkomst opzegt.

De werknemer heeft dan aanspraak op de in hoofdstuk 13 van de CAO GGZ opgenomen activeringsregeling i.c. op de wettelijke transitievergoeding en de aanvullende WW-uitkering.

10 Bezwaar en beroep

10.1 Adviescommissie Sociale Begeleiding

Met het oog op een zorgvuldige uitvoering van het Sociaal Plan wordt een Adviescommissie Sociale Begeleiding geïnstalleerd. Deze commissie adviseert over de toepassing van de in het Sociaal Plan opgenomen bepalingen. De organisatiewijziging zelf, alsmede het formatieplaatsenplan, zijn evenwel geen onderwerpen waarover de Adviescommissie bevoegd is advies uit te brengen. De kosten van deze commissie worden vergoed door de werkgever. Werknemer en werkgever kunnen inzake de toepassing van dit plan advies inwinnen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding.

10.2 Bezwarencommissie

Individuele werknemers kunnen zich daarnaast wenden tot een door de partijen bij dit Sociaal Plan samengestelde Bezwarencommissie om een bezwaar aanhangig te maken tegen het op basis van het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding door de werkgever genomen besluit.

11. Adviescommissie Sociale Begeleiding

Met het oog op een zorgvuldige uitvoering van het Sociaal Plan wordt een Adviescommissie Sociale Begeleiding geïnstalleerd. Deze commissie adviseert over de toepassing van de in het Sociaal Plan opgenomen bepalingen. De organisatiewijziging zelf, alsmede het formatieplaatsenplan, zijn evenwel geen onderwerpen waarover de Adviescommissie bevoegd is advies uit te brengen. De kosten van deze commissie worden vergoed door de werkgever. Werknemer en werkgever kunnen inzake de toepassing van dit plan advies inwinnen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding.

11.1 Taak

De taak van de commissie is uitsluitend het op verzoek van de werkgever dan wel werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de Ondernemingsraad en betrokken vakorganisaties.

11.2 Verplichte adviesaanvraag

De werkgever is verplicht de commissie om advies te vragen wanneer:

- een werknemer volhardt in het weigeren van een aangeboden functie die naar het oordeel van de werkgever passend is;
- de werkgever voornemens is een besluit te nemen met betrekking tot een functie-wijziging bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer;
- de werkgever voornemens is de werknemer te verplichten tot om- en bijscholing in verband met een functiewijziging;

- de werkgever het voornemen heeft om de werknemer – indien deze aantoonbaar onvoldoende medewerking verleent aan de verplichtingen die uit het Sociaal voortvloeien – te ontslaan. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij een blijvende weigering van een passende functie bij werkgever, dan wel bij onvoldoende medewerking aan herplaatsing en/of aan begeleiding door het mobiliteitsbureau;
- de werkgever het voornemen heeft om de aanvullende WW-uitkering te beëindigen omdat de werknemer de verplichting ingevolge de CAO² een hem aangeboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verwerven, niet nakomt (tenzij de werknemer kan aantonen dat deze verplichting redelijkerwijs niet van hem kan worden geveerd);
- tussen werkgever en werknemer na ommekomst van de herplaatsingstermijn geen maatwerkoplossing kan worden bereikt.

11.3 Samenstelling

De commissie bestaat uit ten drie leden, niet zijnde bestuurslid, directeur of lid van de Ondernemingsraad. Eén lid en een plaatsvervangend lid worden benoemd door de werkgever. Eén lid en een plaatsvervangend lid worden benoemd door de Ondernemingsraad. De twee leden van de commissie wijzen gezamenlijk een derde, onafhankelijk lid, tevens voorzitter aan.

11.4 Bevoegdheden

De commissie heeft het recht:

- tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de direct leidinggevende(n);
- tot het horen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voorzover deze daarmee heeft ingestemd.

11.5 Afwijkend advies

Van het advies van de commissie kan door de werkgever slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien de werkgever van deze bevoegdheid gebruik maakt kan de werknemer zich schriftelijk wenden tot de Bezwarencommissie. Deze bezwarencommissie zal wanneer nodig worden opgericht. De uitspraak van deze Bezwarencommissie zal door de werkgever als zeer zwaarwegend advies worden opgevat.

11.6 Reglement

De commissie stelt ten spoedigste na haar intrede een reglement op dat haar werkwijzen adequaat regelt en maakt dit reglement in de instelling bekend.

11.7 Belangenbehartiging werknemer

Onverminderd de bevoegdheden van de werknemer persoonlijk zijn belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit Sociaal Plan bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich op eigen kosten door een derde te laten bijstaan.

² Zie artikel 6 lid 2 van de CAO-GGZ.

12. Bezwarencommissie

12.1 Samenstelling

- één lid wordt benoemd door de werkgever, zijnde geen aan de werkgever verbonden functionaris;
- één lid wordt benoemd door de vakbonden, partij bij dit Sociaal Plan, zijnde geen bestuurder die belast is met de belangenbehartiging bij de werkgever;
- de twee leden van de bezwarencommissie wijzen gezamenlijk een derde, onafhankelijk lid, tevens voorzitter van de Bezwarencommissie, aan.

De Bezwarencommissie wordt bijgestaan door een secretaris.

Het secretariaat wordt door de werkgever gevoerd.

12.2 Procedure indiening bezwaren

De individuele werknemer kan zich schriftelijk wenden tot de Bezwarencommissie, indien de werkgever het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding niet of slechts ten dele heeft overgenomen.

Het bezwaar moet binnen twee weken nadat een Raad van Bestuursbesluit is genomen bij de Bezwarencommissie worden ingediend:

- een bezwaar wordt schriftelijk ingediend door toezending van een met redenen omkleed verzoek aan de Bezwarencommissie, vergezeld van het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding en het betreffende besluit van de werkgever.
- de werknemer die het bezwaar aanhangig maakt, doet hiervan direct mededeling aan de werkgever, onder bijvoeging van een kopie van het verzoekschrift.
- na ontvangst van het verzoek dient de werkgever uiterlijk binnen drie weken een met redenen omkleed verweerschrift in te dienen bij de Bezwarencommissie.
- een kopie van het verweerschrift dient de werkgever aan de werknemer te zenden die het bezwaar aanhangig heeft gemaakt.
- de voorzitter van de Bezwarencommissie kan- indien hij dit wenselijk acht werknemer en werkgever opdragen stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn.

12.3 Procedure behandeling bezwaren

- a. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt in het algemeen plaats binnen drie weken na ontvangst van het verzoekschrift;
- b. Voor de behandeling worden werkgever en werknemer tenminste tien dagen van tevoren schriftelijk uitgenodigd;
- c. Tijdens de behandeling worden werknemer en werkgever gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan;
- d. Indien werknemer en werkgever getuigen en/ of deskundigen willen doen horen, dienen zij hiervan tenminste vijf dagen voor de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, schriftelijk mededeling te doen, onder opgave van naam, adres en beroep der getuigen en/of deskundigen;
- e. Aan de wederpartij dient hiervan onverwijld schriftelijk mededeling gedaan te worden;

- f. Werknemer, werkgever en hun raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf in de zitting vragen te stellen aan de wederpartij en/of getuigen en/of deskundigen;
- g. De mondelinge behandeling van het bezwaar is openbaar, tenzij de Bezwarencommissie anders beslist; de beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is.
- h. De tijdens deze zitting gedane mededelingen zijn geheim;
- i. de Bezwarencommissie kan bepalen de behandeling van het bezwaar schriftelijk te doen.
- j. De Bezwarencommissie neemt de beslissing met meerderheid van de stemmen;
- k. De stemming geschiedt mondeling;
- l. Geen der leden mag zich van stemming onthouden;
- m. Inzake geschillen omtrent de procedure van bezwaar beslist de Bezwarencommissie.

De uitspraak bevat:

- de naam van de werknemer die het bezwaar heeft ingediend;
- de essentie van het bezwaarschrift en eventuele reactie;
- de motieven voor het besluit;
- dagtekening en ondertekening door voorzitter en commissieleden.

De werkgever en de bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Bezwarencommissie te verlenen.

De Bezwarencommissie doet een uitspraak: de uitspraak wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee weken na de beraadslagingen, met redenen omkleed bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en de werkgever meegedeeld.

De uitspraak wordt door de werkgever als een zeer zwaarwegend advies opgevat.

BIJLAGE 1. BELANGSTELLINGSREGISTRATIEFORMULIER (dit geldt als voorbeeld en kan in beperkte mate worden aangepast, mits maar voldaan blijft worden aan de in dit Sociaal Plan beschreven doelstelling hiervan)

A. Algemene gegevens

Naam :

Geboortedatum :

Telefoonnummer :

B. Dienstverbandgegevens

Functie :

Circuit :

Naam leidinggevende :

Datum in dienst :

Deeltijdpercentage :

Aantal uren boventallig :

C. Huidige Werktijden:

- Onregelmatige diensten
- Vaste werktijden, nl.
- | | | | |
|----|-----------|-----------|-----|
| ma | van. | tot. | uur |
| di | van. | tot. | uur |
| wo | van. | tot. | uur |
| do | van. | tot. | uur |
| vr | van. | tot. | uur |

D. schriftelijke toezeggingen m.b.t. functie/deeltijdpercentage/sector/salaris

.....

.....

E. Gevolgde opleidingen:

| Naam opleiding | Van tot | Diploma ja/nee |
|----------------|---------------------|----------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Op dit moment bezig met een opleiding : ja nee

Zo ja, welke :

.....

Verwachte datum van afronding :

Op basis van regeling bevordering deskundigheid : ja nee

Bereid tot het volgen van een opleiding die de herplaatsing bevordert: ja nee

Zo ja, welke :

Wat is het doel van het volgen van de opleiding:

.....

F. Mogelijk geschikte functies (dit kunnen zijn: functies die in het verleden zijn uitgeoefend, functies die worden geambieerd of functies die met behulp van aanvullende scholing kunnen worden uitgeoefend.

Uitgangspunt voor herplaatsing is de functie waarin nu boventaligheid is ontstaan.

| In het verleden uitgeoefende functies | Geambieerde functies | Functies waarvoor nog aanvullende scholing nodig is |
|---------------------------------------|----------------------|---|
| | | |
| | | |
| | | |

G. Wijzigingen deeltijdpercentage/werktijden bespreekbaar (indien nodig)?

| Wijziging werktijden | Dienstverband verminderen | Dienstverband uitbreiden |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee Mogelijkheden: | <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja tot uur | <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja tot uur |

H. Omstandigheden waarmee bij herplaatsing rekening moet worden gehouden

.....

I. Opmerkingen en/of aanvullingen

.....

J. Geplande vakantieperiode:

.....

Datum gesprek : Afgenomen door :

Voor akkoord :

.....
(handtekening geïnterviewde)

NB: De werknemer kan aan dit formulier geen rechten ontlenen.
De werkgever kan aan dit formulier geen verplichtingen verbinden.

BIJLAGE 2: HOE GAAT AFSPIEGELEN TE WERK:

Afspiegelen werkt samengevat thans als volgt:

1. de werkgever bepaalt voor welke categorie van uitwisselbare functies (in het vervolg "functiecategorie" genoemd) er sprake is van boventalligheid;
2. de werkgever bepaalt hoeveel werknemers werkzaam zijn in deze functiecategorie;
3. eerst wordt afscheid genomen van alle "externe" werknemers (UWV-groep 1); dit zijn gedetacheerden, uitzendkrachten, ZZP'ers en ingeleende werknemers van een andere bedrijfsvestiging, maar niet eventuele payroll-werknemers);
4. vervolgens geldt dat van alle medewerkers (incl. payroll-werknemers) ouder dan de AOW-leeftijd (UWV-groep 2) afscheid moet worden genomen. Daarbij geldt dat als een medewerker die eerder nog in de leeftijdsgroep 55 tot AOW-leeftijd was ingedeeld, op de datum waarop het UWV een beslissing neemt op een aanvraag ontslagvergunning de AOW-leeftijd (heeft) bereikt, deze medewerker eerst moet worden ontslagen;
5. indien de noodzakelijke reductie in een uitwisselbare functiecategorie niet middels de UWV-groepen 1 en 2 kan worden gerealiseerd, worden alle overige werknemers (incl. payroll) in een uitwisselbare functiecategorie op de peildatum (zie verderop in de begrippenlijst) in vijf leeftijdsgroepen ingedeeld: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar; 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar tot AOW-leeftijd. En wordt de procentuele verdeling van de leeftijdsopbouw (voor de werknemers in de UWV-groepen 3 en 4) over de leeftijdsgroepen van 15 tot de AOW-leeftijd berekend door het aantal werknemers behorende bij een leeftijdsgroep te delen door het totaal aantal werknemers werkzaam in deze functiecategorie. De uitkomst hiervan is de procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen;
6. vervolgens dient van werknemers in UWV-groep 3 afscheid te worden genomen. Dat zijn oproepkrachten met een contract waarbij het minimum aantal arbeidsuren minder dan 15 uren per week bedraagt én de tijdstippen waarop arbeid wordt verricht of de omvang daarvan niet eenduidig zijn vastgelegd alsook de medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die binnen 26 weken na beslissing UWV op ontslagaanvraag eindigt. Ook payroll-medewerkers met een dergelijke arbeidsovereenkomst vallen hieronder. Alleen als werknemers met een oproepovereenkomst of tijdelijk contract louter voor tijdelijke werkzaamheden (niet langer dan 26 weken) zijn aangenomen (bijv. ziektevervanging) mogen zij bij de afspiegeling buiten beschouwing blijven;
7. pas als de personele reductie groter is dan de formatie in de UWV-groepen 1 t/m 3 worden boventalligen aangewezen in UWV-groep 4 (dat zijn alle werknemers, incl. payroll-werknemers, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en zij met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die langer loopt dan 26 weken na beslissing UWV op aanvraag ontslagvergunning);
8. de werkgever stelt vast met hoeveel werknemers het totaal aantal werknemers in deze functiecategorie moet inkrimpen (na correctie op aflopende dienstverbanden van de UWV-groepen 1 t/m 3 én van andere medewerkers waarvan bekend is dat het dienstverband binnen 26 weken na indienen ontslagaanvraag eindigt);
9. het per leeftijdsgroep vastgestelde percentage (zie 5) dient vermenigvuldigd te worden met het aantal werknemers waarmee moet worden ingekrompen (zie 8). Dit wordt

vervolgens afgerond op een heel getal. Per leeftijdsgroep komt vast te staan hoeveel werknemers niet meer geplaatst kunnen worden;

10. de werkgever bepaalt vervolgens op basis van anciënniteit per leeftijdscategorie op de peildatum welke werknemer geplaatst kan worden in dezelfde functiecategorie en welke niet. Anciënniteit is het aantal dienstjaren aaneengesloten doorgebracht bij de huidige werkgever en diens onmiddellijke rechtsvoorganger(s).

Het bepalen van de ontslagvolgorde op grond van anciënniteit geldt overigens ook (voor zover de reductie beperkt is) voor de eerdergenoemde UWV-groepen 1 t/m 3.

Voor uitzonderingen op deze hoofdregel wordt verwezen naar de uitvoeringsregels van UWV-WERKbedrijf.