

Sociaal Plan Havenziekenhuis

15 juli 2017 tot en met 31 december 2018

Versie: 0.8

De ondergetekenden,

- I Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten B.V. gevestigd te Rotterdam, in dezen vertegenwoordigd door mevrouw S.V.H. Baas – Van Leeuwen, directie, de werkgever
- II. de organisaties van werknemers
 - FNV gevestigd te Utrecht, in dezen vertegenwoordigd door mevrouw L. Hoogendoorn
 - CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief gevestigd te Utrecht, in dezen vertegenwoordigd door de heer J. Veldt
 - FBZ gevestigd te Utrecht, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg, in dezen vertegenwoordigd door mevrouw J. Klerks
 - NU '91 gevestigd te Utrecht, Beroepsorganisatie voor de Verpleging, in dezen vertegenwoordigd door de heer M. Froklage
 - RMU Werknemers gevestigd te Veenendaal Reformatorisch Maatschappelijke Unie Werknemers, in dezen vertegenwoordigd door mevrouw M. Blonk
- III. de organisaties van de partner-ziekenhuizen
 - Erasmus MC gevestigd te Rotterdam, in dezen vertegenwoordigd door de heer D.W. Voetelink
 - Stichting Maasstad Ziekenhuis gevestigd te Rotterdam, in dezen vertegenwoordigd door de heer P.M. Langenbach
 - Stichting Franciscus Gasthuis & Vlietland gevestigd te Rotterdam, in dezen vertegenwoordigd door mevrouw C.J. Kruijthof
 - Stichting IJsselland Ziekenhuis gevestigd te Capelle aan den IJssel, in dezen vertegenwoordigd door de heer P.H. Draaisma

zijn in het kader van de reorganisatie van het Havenziekenhuis het navolgende Sociaal Plan overeengekomen:

Inhoudsopgave

1	Begripsbepalingen	6
2	Inleiding.....	10
2.1	Aanleiding en motivatie.....	10
2.2	Reactie bank en NZa en consequenties voor fusietraject.....	10
2.3	Besluit tot poliklinisch centrum.....	10
2.4	Reactie BeterKeten en ambitie-overeenkomst	11
2.5	Organisatieverandering.....	11
2.6	Doel Sociaal Plan.....	11
2.7	Doelstelling	11
2.8	Toepassingsgebied	12
3	Algemene uitgangspunten Sociaal Plan	13
3.1	Werkings sfeer	13
3.2	Geldigheidsduur.....	13
3.3	Plichten werkgever en werknemer en verstrekking sociaal plan	13
3.4	Verantwoordelijkheden	13
3.5	Hardheidsclausule	13
3.6	Overleg en Informatieverstrekking.....	13
3.7	Toekomstige reorganisaties Partner-ziekenhuizen.....	14
3.8	Vervallen salarisgarantie.....	14
3.9	ORT schikking onderhandelaarsakkoord cao ziekenhuizen	14
3.10	Overige uitgangspunten Sociaal Plan	14
4	Organisatiestructuur en personeelsbezetting binnen het Havenziekenhuis	16
4.1	Organisatiestructuur.....	16
4.2	Formatieplaatsenplan (fpp).....	16
4.3	Uitgangspunten toepassing formatieplaatsenplan	17
4.4	Besluitvorming organisatiestructuur en formatie.....	17
5	Plaatsingsbeleid boventallige werknemer werkzaam op een niet-direct toewijsbare functie bij de partner-ziekenhuizen of Havenziekenhuis	18
5.1	Algemene uitgangspunten	18
5.2	Fasering boventaligheid.....	18
5.3	Herplaatsingsprocedure.....	18
5.4	Vacatures Havenziekenhuis	19
5.5	Vacatures Partner-ziekenhuizen.....	19
5.6	Principes van plaatsing	20
5.7	Plaatsingsvolgorde.....	20
5.8	Ontbreken overeenstemming.....	21
5.9	Bevestiging	21
5.10	Tijdelijke overplaatsing binnen of terug naar Havenziekenhuis	21

5.11	Detachering	22
5.12	Opleidingsplan.....	22
5.13	Salarisgarantieregeling.....	22
5.14	Toeslagen.....	23
5.15	Registratie en inventarisatie belangstelling	23
5.16	Mobiliteitsplan.....	23
5.17	Overige afspraken herplaatsing boventallige werknemers in IJsselland, Maasstad, Franciscus Gasthuis & Vlietland	24
5.18	Overige afspraken herplaatsing boventallige werknemers in Erasmus MC	24
6	Maatregelen ter bevordering natuurlijk verloop Niet-direct toewijsbare functies	25
6.1	Outplacement.....	25
6.2	Buitengewoon verlof zonder behoud van salaris	25
6.3	Sollicitatie.....	25
6.4	Opzegtermijn.....	25
6.5	Verhuiskosten	25
6.6	Studiekosten	25
6.7	Voorstellen door de boventallige werknemer.....	25
6.8	Financiële stimuleringsregeling.....	26
6.8.1	Vertrekbonus	26
6.8.2	Snelle beslissers vertrekbonus	26
6.9	Loonsuppletie andere werkgever dan Havenziekenhuis en Partner-ziekenhuizen	27
6.10	Remplacantenregeling	27
7	Overdrachtsafspraken Havenziekenhuis naar IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis en Franciscus Gasthuis & Vlietland betreffende werknemers werkzaam op direct-toewijsbare functies..	28
7.1	Werkings sfeer.....	28
7.2	Werkgelegenheidsgarantie	28
7.3	Individueel gesprek arbeidsvoorwaarden	28
7.4	Functie	28
7.5	Personeelsdossiers.....	28
7.6	Pensioen	29
7.7	Overnemen dienstjaren.....	29
7.8	Locatie	29
7.9	Duurzame volledige arbeidsongeschiktheid	30
7.10	Bevestiging.....	30
7.11	Overnemen vakantie en PLB uren/rechten + overgangsrecht 55+/45+	30
7.12	Geplande vakanties.....	30
7.13	Uitbetalen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering	30
7.14	Reiskosten woon-werkverkeer	30
7.15	Deelname collectieve ziektekostenverzekering.....	30
7.16	Overgang bedrijfseigen regelingen Havenziekenhuis	31
7.17	Belangstellingsregistratie	31

8	Overdrachtsprotocol Havenziekenhuis naar Erasmus MC betreffende direct toewijsbare functies	32
8.1	Werkings sfeer	32
8.2	Werkgelegenheidsgarantie	32
8.3	Individueel gesprek arbeidsvoorwaarden	32
8.4	Functie	32
8.5	Personeelsdossiers.....	32
8.6	Pensioen	33
8.7	Overnemen dienstjaren.....	33
8.8	Locatie	33
8.9	Duurzame volledige arbeidsongeschiktheid	33
8.10	Bevestiging	34
8.11	Overnemen PLB uren/rechten.....	34
8.12	Geplande vakanties.....	34
8.13	Uitbetalen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering	34
8.14	Reiskosten woon-werkverkeer	34
8.15	Deelname collectieve ziektekostenverzekering.....	34
8.16	Overgang bedrijfseigen regelingen Havenziekenhuis	34
8.17	Belangstellingsregistratie	34
BIJLAGE 1	<i>Verdeling Direct-toewijsbare functies en Niet-direct toewijsbare functies.....</i>	36
BIJLAGE 2	<i>Reglement Adviescommissie Sociale Begeleiding sociaal plan reorganisatie.....</i>	43
BIJLAGE 3	<i>Rekenvoorbeeld Afbouw garantiesalaris.....</i>	45
BIJLAGE 4	<i>Afdelingen die in aanmerking komen voor belangstellingsregistratie</i>	46
BIJLAGE 5	<i>Regeling compensatie PLB-uren / rechten horende bij hoofdstuk 8.11</i>	47
9	Ondertekening.....	49

1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

De werkgever en bedrijfsvestiging

Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten B.V.

De werknemer

De persoon, die een arbeidsovereenkomst of leer-arbeidsovereenkomst heeft met de hierboven genoemde werkgever en die:

- a. de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt;
- b. geen statutair directeur is;
- c. niet incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode van maximaal 6 weken achtereenvolgend;
- d. niet incidenteel werkzaamheden verricht op afroep;
- e. niet in de instelling werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage;
- f. niet is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten;
- g. geen uurdocent is.

Voor de werknemers die zijn aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke werkzaamheden geldt dat zij de contractueel afgesproken werkzaamheden zullen afronden.

De direct-toewijsbare functies en niet-direct toewijsbare functies zijn bijlage 1 uitgesplitst.

CAO

De CAO Ziekenhuizen 2014-2016.

Sociale Begeleiding

Hoofdstuk 14 CAO Ziekenhuizen 2014-2016.

Reorganisatie

Een verandering in de organisatie van Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten B.V. met personele gevolgen voor een of meer werknemers als gevolg van een besluit door of namens de werkgever.

Formatieplaats

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

Formatieplaatsenoverzicht

Een overzicht van functies en formatieplaatsen in de oude situatie voor de reorganisatie.

Formatieplaatsenplan

Een overzicht van functies en formatieplaatsen in de nieuwe situatie (na reorganisatie) met een omschrijving van eisen, inhoud en niveau van alle functies.

Afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel ex artikel 11 Ontslagregeling wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies binnen een bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie. De werknemers van de categorie uitwisselbare functies worden ingedeeld in 5 leeftijdsgroepen te weten 15-25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de boventalligen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste als boventallige aangemerkt.

Anciënniteit / Diensttijd

Het aantal dienstjaren aaneengesloten doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s). Onder aaneengesloten wordt in dit verband verstaan dat bij een onderbreking van langer dan een half jaar de voorafgaande diensttijd niet meetelt. Hieronder valt ook de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die voorafging aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mits niet onderbroken door meer dan drie maanden. Onder dienstjaren wordt verstaan, het aantal volle maanden aaneengesloten doorgebracht in dienst van de instelling en eventuele rechtsvoorgangers, gedeeld door 12. Het aantal dienstjaren wordt met één decimaal vastgesteld;

Belangstellingsregistratie

Registratie waarin onder meer aan de orde komt welke voorkeur een werknemer heeft ten aanzien van het nieuwe formatieplaatsenplan en wat zijn of haar kwalificaties zijn. Een inventarisatie en registratie als genoemd in paragraaf 5.15 van dit Sociaal Plan: inventarisatie en registratie belangstelling.

Boventallige werknemer

Boventallig is de werknemer wiens functie in de organisatiestructuur/personeelsformatie is komen te vervallen en die (nog) niet geplaatst of herplaatst is in de (nieuwe) organisatiestructuur. Boventalligheid kan ook worden veroorzaakt doordat de beschikbare formatie voor een bepaalde functie afneemt. Van boventalligheid is pas sprake als dit door de werkgever aan de werknemers schriftelijk met redenen omkleed is medegedeeld.

Functieniveau

Het gewicht (de zwaarte) dat (die) aan een functie is toegekend conform de indeling van de Functiewaarderingsystematiek voor de Gezondheidszorg (FWG).

Passende functie

Een functie die, gelet op het niveau van de huidige functie, de genoten of binnen afzienbare tijd af te ronden opleiding, werkervaring, persoonlijke capaciteiten, -omstandigheden en vooruitzichten, redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen, daarin begrepen de werknemer die binnen maximaal één jaar kan voldoen aan de betreffende functie-eisen. Een passende functie kan maximaal 1 FWG-functiegroep hoger of lager gewaardeerd zijn in vergelijking met de waardering van de huidige functie van de werknemer, met uitzondering van boventallige werknemer in fase 2 van

boventaligheid zoals beschreven in artikel 5.2 van dit sociaal plan. In die situatie kan een passende functie ook 2 FWG functiegroepen lager gewaardeerd zijn.

Herplaatsing

Is aan de orde bij boventaligheid.

Herplaatsingskandidaat

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

Herplaatsingslijst

Een lijst waarop de namen en verdere relevante gegevens vermeld staan van werknemers die ten gevolge van de reorganisatie boventalig geworden zijn en waarvoor de herplaatsingsprocedure geldt.

Uitwisselbare functie

Functies die op grond van functie-inhoud, functie-eisen, en functieniveau als uitwisselbaar worden beschouwd ex artikel 14 Ontslagregeling.

Dezelfde functie

Een functie met dezelfde functie-inhoud, waarvoor dezelfde functie-eisen worden gesteld en die hetzelfde FWG-niveau heeft als de functie in de oude structuur. Deze functie is altijd een passende functie.

Geschikte functie

Een functie die voor de werknemer niet valt binnen het domein passende functie maar die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van zowel werknemer als werkgever door de werknemer kan worden uitgeoefend.

Geschiktheid

Voldoen aan de functie-eisen.

Gelijkwaardige functie

Een functie die op hetzelfde functieniveau ligt als de huidige en een vergelijkbaar opleidingsniveau en ervaringsniveau vereist.

Gewijzigde functie

Zodanige wijzigingen in het takenpakket van de functie, dat de functie overwegend een andere inhoud krijgt en/of in een andere functiegroep wordt ingedeeld (conform de geldende functiewaarderingssystematiek). Een gewijzigde functie kan een passende functie zijn.

Nieuwe functie

Een functie die in het formatieplaatsenplan van de oude situatie niet voorkwam, maar wel is opgenomen in het nieuwe formatieplaatsenplan. Van een nieuwe functie is sprake indien bij de samenstelling van taken de functie in essentie anders is dan enige functie die voorkwam in het oude

formatieplaatsenoverzicht van voor de reorganisatie. Een nieuwe functie kan een passende functie zijn.

Hogere functie

Een functie die in een hogere FWG-functiegroep is ingeschaald.

Lagere functie

Een andere functie die lager is qua vereiste opleiding en ervaring en/of op grond van het vigerend functiewaarderingssysteem lager is ingeschaald.

Overplaatsing

Hieronder wordt verstaan dat een werknemer, met het oog op kennismaking met de nieuwe situatie of ter vervulling van een tijdelijke vacature of werkzaamheden met zijn of haar instemming op een andere interne afdeling of bij een andere werkgever werkzaamheden verricht.

Detachering

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

Outplacement

Externe of interne begeleiding van een of meer werknemers bij sollicitatie of in het algemeen bij het zoekproces naar een nieuwe functie buiten de organisatie, in opdracht van de werkgever en met instemming van de werknemer, met het doel de zoekactiviteiten te stimuleren en de effectiviteit van de sollicitatie te vergroten. Daarnaast blijft een passende interne functie tot de mogelijkheden behoren.

Salaris

Het voor de werknemer geldende bruto-maandsalaris, exclusief de vergoedingen (m.b.t. overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst, gratificatie, arbeidsmarktknelpunt, bijzondere functievervulling, waarneming, vakantiebijslag, reiskosten woon-werkverkeer, reis- en verblijfkosten, BIG-registratiekosten, kwaliteits-bijdrage, bij- en nascholingsbijdrage en verhuiskosten), voor zover in de bepalingen van de CAO niet uitdrukkelijk anders is vermeld.

Adviescommissie Sociale Begeleiding

De commissie als bedoeld in bijlage 2.

2 Inleiding

2.1 Aanleiding en motivatie

Het veranderende zorglandschap en de financiële positie van het Havenziekenhuis waren voor de Raad van Commissarissen (RvC) reden om het Havenziekenhuis in januari 2016 opdracht te geven om kritisch na te denken over toekomstbestendige en goed onderbouwde scenario's om een duurzaam en gezond ziekenhuis te worden. In het kader daarvan is het programma Duurzaam & Gezond Haven van start gegaan, en in mei opgeleverd aan de RvC. In maart 2016 sloot het Havenziekenhuis zich aan bij de samenwerkingsplannen tussen Erasmus MC (EMC) en IJsselland Ziekenhuis (YSL), met als doel een fusie tussen het Havenziekenhuis (HZK) en IJsselland ziekenhuis binnen de holding Erasmus MC. Deze samenwerking beoogt een groei van het totaal aantal patiënten en behoud van de reputatie van zorg met aandacht, die de afgelopen decennia opgebouwd is.

In de zomer van 2016 bleken de financiële problemen echter groter dan verwacht. In de zomer werd duidelijk dat de financiële problemen van het Havenziekenhuis veel groter waren dan verwacht. De dalende verkoopprijzen van de zorgverzekeraars, de staat van het vastgoed en de benodigde ICT investeringen, maar ook het financieel beleid van de voorgaande jaren resulteerden samen in een geprognostiseerd verlies van ca. 6 mio. Dit werd tevens bevestigd in de Due Diligence onderzoeken, die ten bate van de beoogde fusie werden uitgevoerd.

Daarmee kwamen de fusieplannen onder druk te staan. Na verschillende opties overwogen te hebben, kwamen het Havenziekenhuis, IJsselland en Erasmus MC tot een voorgenomen besluit in de vorm van een packagedeal EMC-YSL-HZK. Het idee was om de kostenbesparing en samenwerking in gang te zetten door in fase 1 het Havenziekenhuis naar een buitenpoli om te bouwen en delen van de zorg in hoofd- en onderaanneming over te hevelen naar het IJsselland ziekenhuis. Fase 2 was vervolgens een fusie met het IJsselland ziekenhuis, na definitieve goedkeuring. Na ondertekening van de intentieovereenkomst in december door de drie ziekenhuizen ten aanzien van deze packagedeal, is daarom een aanvraag voor versnelde behandeling bij de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) gedaan.

2.2 Reactie bank en NZa en consequenties voor fusietraject

In december 2016 besloot de ING Bank de kredietfaciliteit te blokkeren, vanwege de financiële tekorten en daarmee dreigende faillissement. In januari 2017 kwam de bank tot overeenstemming met de aandeelhouder en gaf aan met steun van de aandeelhouder te willen wachten met maatregelen tot het omvormingsplan. Sinds die tijd wordt het Havenziekenhuis vanuit de afdeling intensief krediet van ING Bank behandeld.

De NZa liet in reactie op de aanvraag voor een versnelde procedure weten dat zij hier geen reden voor zien. De aanvraag gaat over een concentratie van zorg tussen de Erasmus MC en het IJsselland ziekenhuis. De NZa beschouwt de fusie tussen het IJsselland Ziekenhuis en Havenziekenhuis als een tweede stap, binnen het Erasmus MC concern.

Deze afwijzing van de NZa betekende dat de gestelde tijdslijnen om de financiële situatie van het Havenziekenhuis te verbeteren niet gerealiseerd konden worden, ondanks de grote geleverde inspanningen. Daarnaast lieten de eerste resultaten van de business cases van de nieuwe entiteit IJsselland/Havenziekenhuis, ondanks het schonen van de cijfers, een inhoudelijk en financieel een moeizaam concept zien. Voor het IJsselland ziekenhuis heeft de afwijzing minder (financiële) impact.

2.3 Besluit tot poliklinisch centrum

Geconcludeerd werd dat het reguliere fusietraject na de afwijzing van de NZa (te) lang gaat duren. De aandeelhouder (Erasmus MC) besloot om de route naar de fusie te wijzigen en een tweesporenbeleid te volgen.

Het eerste spoor is de route van toetreding van het IJsselland ziekenhuis tot het concern van het Erasmus MC. Hiervoor wordt een nieuwe aanvraag bij het NZa en de Autoriteit Consument en Markt (ACM) ingediend, zonder het Havenziekenhuis, voor de reguliere procedure. Het tweede spoor is de ombouw van het Havenziekenhuis naar een poliklinisch centrum. Hierbij werken het Erasmus MC en het Havenziekenhuis aan een oplossing voor de financiële problemen, samen met de regio. De intentie was nog steeds dat het Havenziekenhuis en IJsselland ziekenhuis nauwer willen gaan samenwerken als het IJsselland binnen het concern valt.

2.4 Reactie BeterKeten en ambitie-overeenkomst

In het voorjaar 2017 werden de plannen ook breder bekend. Het plan tot ombouw naar poliklinisch centrum veroorzaakte zowel intern als extern veel commotie. Rotterdamse zorgverleners hebben het Havenziekenhuis benaderd om hulp te bieden. De ziekenhuizen van de BeterKeten gaven aan dat zij willen instaan voor veilige overdracht van patiënten en een vangnet bieden voor personeel met een vaste aanstelling. Daartoe is op 16 februari 2017 in een tweetal personeelsbijeenkomsten in het Havenziekenhuis de intentie uitgesproken en geformaliseerd in een ambitie overeenkomst getekend tussen partijen. De deelnemende ziekenhuizen zetten zich in voor een 'zachte landing' voor patiënten en personeel op korte termijn en zijn bereid, mits de formele procedures zijn doorlopen, om patiënten op te vangen en werknemers over te nemen.

2.5 Organisatieverandering

Het Havenziekenhuis draagt alle zorgpakketten (specialismen) over aan andere partijen. Deze partijen worden de 'hoofdaannemer' en hebben de regie over de betreffende specialismen. Zij vormen voor 2017 en 2018 gezamenlijk een poliklinische voorziening in het centrum van Rotterdam. Het Havenziekenhuis levert daarin als onderaannemer facilitaire en eventueel zorgdiensten voor andere zorgpartijen, bijvoorbeeld poliklinische activiteiten. In 2018 worden na evaluatie over de periode na 2018 nieuwe beslissingen genomen.

2.6 Doel Sociaal Plan

Het doel van het Sociaal Plan is het waarborgen van een op sociaal verantwoorde wijze begeleiden van boven beschreven veranderingen bij het Havenziekenhuis en het Instituut voor Tropische Ziekten B.V.

Het streven is de belangen van de organisatie en de werknemer in evenwicht te houden en dit zoveel mogelijk bij de ontwikkelingen te betrekken. In het Sociaal Plan zijn regels en procedures vastgelegd die de zorgvuldigheid garanderen in het verandertraject. Hierin wordt met name geregeld op welke wijze tegemoet wordt gekomen in eventuele nadelige (sociale) gevolgen voor de werknemer¹.

2.7 Doelstelling

- a. Er zullen als gevolg van de reorganisatie geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, tenzij; Er sprake is van een situatie zoals omschreven in artikel 5.6 g (weigering passend functieaanbod) van dit Sociaal Plan of De werknemer aantoonbaar en na herhaaldelijke waarschuwing niet meewerkt aan de uitvoering van de afspraken in dit sociaal plan. In dat geval kan de werkgever na raadpleging van de Adviescommissie Sociale Begeleiding een ontslagprocedure voor de werknemer in werking stellen;
- b. Zowel werkgever als werknemer houden zich bij de uitvoering aan de afspraken van dit Sociaal Plan;

¹ Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over werknemer, wordt zowel medewerkster als werknemer bedoeld.

Verder wordt in dit Sociaal plan met "hij" eveneens "zij" bedoeld.

- c. Zoveel als mogelijk zal voorkomen worden dat verdringing van hoger opgeleiden, respectievelijk hogere functieniveaus, naar lagere functieniveaus plaatsvindt;
- d. Iedere werknemer heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan;
- e. Veranderingen die worden doorgevoerd dienen voor de direct betrokkenen duidelijk en bespreekbaar te zijn. De werkgever vraagt op grond van artikel 25 1 d WOR advies aan de Ondernemingsraad en informeert de werknemers en vakorganisaties over de ontwikkelingen en de stand van zaken;
- f. Individuele afspraken die voortvloeien uit eerdere sociale plannen blijven gehandhaafd;
- g. Bij een reorganisatie neemt de werkgever in de begroting een post op die goede uitvoering van de regelingen in dit Sociaal Plan mogelijk maakt;
- h. De werkgever zal het Sociaal Plan ter inzage voor de werknemers plaatsen op Havennet. Een exemplaar kan worden opgevraagd bij de afdeling P & O.

2.8 Toepassingsgebied

Het Sociaal Plan is van toepassing op de werknemers die op het moment van een organisatieverandering in dienst zijn bij het Havenziekenhuis en het Instituut voor Tropische Ziekten B.V. In artikel 3.1 wordt de doelgroep nader gedefinieerd.

De in dit Sociaal Plan opgenomen garanties op de arbeidsvoorwaarden bij plaatsing op een functie zijn van toepassing op werknemers die binnen de partner-ziekenhuizen worden herplaatst naar aanleiding van de voorgenomen reorganisatie inzake de reorganisatie naar een Poliklinisch Centrum. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de direct-toewijsbare functies en de niet-direct toewijsbare functies. Deze zijn opgenomen in bijlage 1 van dit sociaal plan. Voor de werknemers werkzaam op direct-toewijsbare functies zijn er overgangsafspraken opgenomen in dit sociaal plan. De herplaatsing van werknemers op de niet-direct toewijsbare functies wordt ook gereguleerd in dit Sociaal Plan.

3 Algemene uitgangspunten Sociaal Plan

3.1 *Werkingsfeer*

Het Sociaal Plan is van toepassing op werknemers in het Havenziekenhuis (zoals o.a. omschreven in hoofdstuk 1, 2.8 en bijlage 1) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd met de werkgever, die met de personele gevolgen van een reorganisatie worden geconfronteerd. Voor de werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd zijn de regelingen in dit Sociaal Plan van toepassing tot en met de datum waarop het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt. Baangarantie geldt, zoals verwoord in de ambitie-overeenkomst door de partner-ziekenhuizen, voor werknemers in het Havenziekenhuis met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met als peildatum 01-02-2017.

3.2 *Geldigheidsduur*

Het Sociaal Plan treedt in werking onmiddellijk na ondertekening en heeft de looptijd tot en met 31 december 2018. Uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de geldigheidsduur van dit Sociaal Plan initieert de werkgever een overleg tussen partijen bij dit sociaal plan om te praten over de voortgang van de reorganisatie en eventuele verlenging van de geldigheidsduur van het sociaal plan.

3.3 *Plichten werkgever en werknemer en verstrekking sociaal plan*

- a. De werkgever verstrekt dit sociaal plan aan de Ondernemingsraad en aan de werknemers;
- b. De werkgever en werknemer zijn verplicht medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit sociaal plan. Partijen benadrukken het belang van de inzet en verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de werknemer hierin om de baangarantie waar te maken.

3.4 *Verantwoordelijkheden*

De reorganisatie vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de werkgever. De uitvoering van de plaatsingsprocedures en het begeleiden van de werknemers gebeurt door de leidinggevenden van de werkgever. De leidinggevenden worden in deze verantwoordelijkheid ondersteund door de afdeling P&O.

3.5 *Hardheidsclausule*

- a. In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin van het Sociaal Plan afwijken;
- b. Indien tussen werkgever en werknemer verschil van mening bestaat over de toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding;
- c. Het bepaalde in lid 2 laat onverlet de mogelijkheid het geschil voor te leggen aan de burgerlijke rechter. Indien het geschil wordt voorgelegd aan de rechter vervalt het bepaalde in lid 2.

3.6 *Overleg en Informatieverstrekking*

De werkgever is gehouden de werknemersorganisaties, de ondernemingsraad, de cliëntenraad, de Vereniging Medische Staf, en de werknemers op de hoogte te houden van de ontwikkelingen in het reorganisatieproces alsmede hen te voorzien van relevante informatie. Minimaal één keer per kwartaal zal op initiatief van de werkgever overleg plaatsvinden tussen de werknemersorganisaties en de werkgever.

3.7 Toekomstige reorganisaties Partner-ziekenhuizen

De werknemer die in het kader van deze reorganisatie wordt geplaatst in één van de partner-ziekenhuizen valt indien bij de nieuwe werkgever een reorganisatie plaatsvindt onder het in het partner-ziekenhuis van kracht zijnde Sociaal Plan dat op dat moment van toepassing is.

3.8 Vervallen salarisgarantie

De salarisgarantie als bedoeld in hoofdstuk 5 geldt voor de functie en contractuele arbeidsduur op het moment van een reorganisatie. Deze salarisgarantie vervalt indien de salariëring, verbonden aan een in de toekomst aanvaarde functie, de salarisgarantie overschrijdt. Dit geldt zowel voor reorganisaties bij werkgever als bij de nieuwe werkgever.

3.9 ORT schikking onderhandelaarsakkoord cao ziekenhuizen

Ten aanzien van de afspraak van cao-partijen over de ORT bij verlof over de periode 2012-2014, geldt dat het Havenziekenhuis deze afspraak nakomt jegens haar werknemers, ook jegens diegenen die overgaan naar een van de andere ziekenhuizen. Havenziekenhuis heeft hiervoor de middelen gereserveerd.

3.10 Overige uitgangspunten Sociaal Plan

Een opsomming van overige uitgangspunten is als volgt:

- a. Wederzijdse (inspannings-) verplichtingen van de werkgever, werknemer en de partner-ziekenhuizen.

Van zowel werkgever als werknemer wordt gevraagd:

- een open klimaat en opstelling;
- de bereidheid om zich te richten op het oplossen van problemen;
- individuele bereidheid tot verdere scholing en flexibiliteit in het beoordelen van (potentiële) geschiktheid van werknemers voor functies.

Van werknemers die worden geplaatst bij één van de partner ziekenhuizen, wordt verwacht dat zij zich loyaal en actief opstellen om te integreren binnen de bestaande cultuur van het desbetreffende ziekenhuis.

Als goed werkgever bestaat een inspanningsverplichting tot (over)plaatsing in een passende functie. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gelden dezelfde rechten en plichten uit dit Sociaal Plan voor de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is afgesloten. Wijzigingen in de omvang van het dienstverband zullen niet worden aangebracht, tenzij in overeenstemming met de werknemer.

- b. Bij de uitvoering van de reorganisatie zal alle zorgvuldigheid in het Havenziekenhuis en het Instituut voor Tropische Ziekten B.V. en de partner-ziekenhuizen in acht worden genomen;
- c. De werknemer is gehouden om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Plan;
- d. De werkgever gaat een maximale inspanningsverplichting aan om voor alle werknemers van het Havenziekenhuis een passende functie te vinden binnen of buiten het Havenziekenhuis en het Instituut voor Tropische Ziekten B.V en de partner-ziekenhuizen;

- e. Bij herplaatsing wordt uitgegaan van de formatieruimte zoals die in kwantiteit en kwaliteit wordt aangegeven in het formatieplaatsenplan;
- f. Vacatures die ontstaan tijdens of als gevolg van de reorganisatie worden aan interne herplaatsingskandidaten aangeboden;
- g. De werkgever en de partner-ziekenhuizen zullen bij het plaatsingsbeleid zoveel als mogelijk rekening houden met bestaande parttime constructies en structurele arbeidspatronen voor zover passend binnen het instellingsbeleid van de partner-ziekenhuizen;
- h. Indien zich situaties voordoen die het noodzakelijk maken het Sociaal Plan aan te passen, dan zal dat niet eerder gebeuren dan nadat partijen hierover overeenstemming hebben bereikt;
- i. De Ondernemingsraad heeft adviesrecht conform de WOR. Voor de werkgever, werknemers en Ondernemingsraden geldt het recht op informatie en de verplichting om zich te laten informeren of informatie te verstrekken over de ontwikkelingen en de voortgang gedurende het gehele reorganisatieproces;
- j. Uitgangspunt is mens volgt werk. Waar mogelijk moet de werknemer waar mogelijk in staat worden gesteld om ook na een reorganisatie de werkzaamheden te blijven doen als de functie in essentie blijft bestaan. Inpassing vindt eerst plaats in een gelijke c.q. nagenoeg gelijke functie en pas daarna in een passende of geschikte functie;
- k. De werknemer dient te werken in een functie waarin hij optimaal kan functioneren en waarin de capaciteiten en competenties van de werknemer zoveel als mogelijk tot hun recht komen;
- l. Ten behoeve van de verruiming van herplaatsingsmogelijkheden bevat het sociaal plan een remplaçanten-regeling . Dit houdt in dat werknemers in de gelegenheid worden gesteld om vrijwillig plaats te maken voor een collega, die boventallig is, mits werkgever hiermede instemt;
- m. Uitgaande van de continuïteit van zorgverlening / bedrijfsvoering zal een voortdurende afweging plaatsvinden van sociale, economische en organisatorische factoren, waarbij uitgangspunt is dat de bedrijfsvoering optimaal gewaarborgd moet blijven. Daarbij wordt de grootst mogelijke zorgvuldigheid betracht om eventuele nadelige personele consequenties voor werknemers zoveel mogelijk te beperken en hun belangen te beschermen;
- n. De bij het Sociaal Plan betrokken werkgevers, zijnde Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten, Erasmus MC, en later in het proces ook het IJsselland Ziekenhuis, het Franciscus Gasthuis & Vlietland en het Maasstad Ziekenhuis, zullen in hun lopende begroting 2017 en bij het vaststellen van de begroting 2018 rekening houden met de op hen (mogelijk) rustende financiële verplichtingen uit hoofde van dit Sociaal Plan.

4 Organisatiestructuur en personeelsbezetting binnen het Havenziekenhuis

4.1 *Organisatiestructuur*

In het reorganisatieplan worden de oude en de nieuwe organisatiestructuur en personeelsbezetting opgenomen. De structuur en de personeelsbezetting is zodanig dat een vergelijking kan worden gemaakt tussen de oude en de nieuwe situatie.

4.2 *Formatieplaatsenplan (fpp)*

Het formatieplaatsenplan omhelst een ten behoeve van de nieuwe situatie op te stellen overzicht van functies in het ziekenhuis met een omschrijving van de vereiste capaciteiten en het verwachte niveau en de inhoud van de functies en bevat de volgende elementen:

- a. een overzicht van de structuur van de huidige en nieuwe organisatie (in schema);
- b. een vergelijkend formatie-overzicht onder vermelding van het aantal functies per functiesoort en de bijbehorende indicatieve salarisschalen volgens de CAO;
- c. welke functies als gevolg van de reorganisatie kwalitatief en kwantitatief wijzigingen zullen ondergaan;
- d. het aantal formatieplaatsen dat gewijzigd wordt en eventueel verloren zal gaan.
- e. Voor nieuwe en gewijzigde functies zal het FWG niveau conform het systeem FWG 3.0 worden vastgesteld.

Dit formatieplaatsenplan omvat een organogram met een functieoverzicht waarin de toekomstige situatie wordt beschreven. Hierbij is sprake van vier categorieën:

- Categorie 1: Dezelfde functie komt weer terug in de nieuwe organisatie;
- Categorie 2: De functie komt gedeeltelijk terug in de nieuwe organisatie;
- Categorie 3: De functie komt niet meer terug in de nieuwe organisatie;
- Categorie 4: Er komen nieuwe functies terug in de nieuwe organisatie.

Bij het invullen van het formatieplaatsenplan van de nieuwe organisatie is er sprake van de volgende situatie bij:

- Cat. 1: "mens volgt functie"; de werknemer gaat één op één over naar de nieuwe situatie; er wijzigt niets in zijn situatie. Zijn er meer werknemers dan functies, dan wordt bij het boventallig verklaren van werknemers het afspiegelingsbeginsel gehanteerd, alsmede de daarbij van toepassing zijnde regels.
- Cat. 2: "mens volgt functie". Indien er sprake is van een situatie dat de taak en functie-inhoud voor een belangrijk deel terug komen maakt de werknemer aanspraak zijn functie te volgen. Zijn er meer werknemers dan functies, dan wordt bij het boventallig verklaren van werknemers het afspiegelingsbeginsel gehanteerd, alsmede de daarbij van toepassing zijnde regels. Komen taak en functie-inhoud voor een kleiner deel terug, dan is er sprake van een nieuwe functie. Hierbij is sprake van boventalligheid van de werknemer, tenzij de functie als passend kan worden aangeboden.
- Cat. 3: de functie is komen te vervallen; de werknemer is boventallig.

Cat. 4: indien er een nieuwe functie ontstaat komt de boventallige werknemer in aanmerking voor herplaatsing op deze nieuwe functie indien er sprake is van een passende functie.

Voor plaatsing op passende functies geldt dat indien de functie voor meerdere werknemers passend is, het anciënniteitsbeginsel zal worden toegepast om te bepalen welke werknemer de functie krijgt aangeboden.

4.3 *Uitgangspunten toepassing formatieplaatsenplan*

Na de totstandkoming van het formatieplaatsenplan wordt de toegestane formatie vergeleken met de bezetting op dat moment. De vergelijking kan resulteren in:

- a. De vastgestelde kwantitatieve (aantallen) formatie en inhoud van de functies zijn in de situatie voor en na de reorganisatie aan elkaar gelijk. In dit geval zullen er geen problemen ontstaan en zullen er doorgaans geen specifieke activiteiten hoeven te worden ontplooid;
- b. De vastgestelde kwantitatieve formatie is hoger dan en/of de inhoud van de functies wijkt in positieve zin af van de situatie van voor de reorganisatie. Er zal bekeken moeten worden in hoeverre de bezetting aangevuld kan worden tot de volledige formatie met het bestaand personeel. Met name zal beoordeeld moeten worden of vacatures passend zijn voor werknemers die 'boventallig' zijn, of dat betrokken werknemers door bij- of nascholing alsnog in aanmerking kunnen komen voor de betreffende functies. Pas als de bezetting van de functies op die manier niet lukt, zal worden overgegaan tot externe vacaturestelling;
- c. De vastgestelde formatie is kwantitatief lager dan en/of de inhoud van de nieuwe functies wijkt in negatieve zin af van de situatie van voor de reorganisatie. In dit geval zal het plaatsingsbeleid worden toegepast zoals omschreven in artikel 4.2 en hoofdstuk 5.

4.4 *Besluitvorming organisatiestructuur en formatie*

De werkgever zal de (nieuwe) organisatiestructuur en het daarbij behorende formatieplaatsenplan en stappenplan voor advies c.q. instemming voorleggen aan de Ondernemingsraad conform artikel 25 of 27 van de WOR, waarna vaststelling door de werkgever plaatsvindt. Het aldus vastgestelde plan wordt aan de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties bekend gemaakt.

5 Plaatsingsbeleid boventallige werknemer werkzaam op een niet-direct toewijsbare functie bij de partner-ziekenhuizen of Havenziekenhuis

5.1 Algemene uitgangspunten

Bij de plaatsing gelden de volgende algemene uitgangspunten:

- Mens volgt werk indien er na toepassing van het formatieplaatsenplan formatie beschikbaar blijft in het Havenziekenhuis;
- Plaatsingsbeleid in minimaal de eerste 6 maanden van boventalligheid : Dezelfde functie, Passende functie +/- 1 FWG schaal of geschikte functie o.b.v. vrijwilligheid;
- Plaatsingsbeleid na minimaal 6 maanden boventalligheid: gelijk aan b waarbij passende functie +1 -2 FWG schalen is, plaatsingsmogelijkheid tot uiterlijk 31-12-2018;
- Behoud: salaris met perspectief (bij passende functie) met afbouwregeling in 3 jaar tot maximaal 1 FWG compensatie, & contractvorm & dienstjaren & arbeidsomvang contract;
- Voor werknemers die wensen in aanmerking te komen voor meer dan + 1 FWG hogere functie, geldt de sollicitatie- en selectieprocedure;
- Indien voor meerdere werknemers de functie passend is zal het anciënniteitsbeginsel worden toegepast om te bepalen welke werknemer op de functie zal worden geplaatst.

5.2 Fasering boventalligheid

De route van de werknemers naar een duurzame arbeidsplaats zal worden opgesplitst in een tweetal fases. In de eerste fase zal er gezocht worden binnen het Havenziekenhuis en de partner-ziekenhuizen naar vacature-ruimte voor een dezelfde functie of een passende functie. Deze fase zal voor individuele boventallige werknemers minimaal 6 maanden duren. Indien nog 30 fte aan boventallige (indirecte) werknemers in het Havenziekenhuis resteert zal fase twee van start gaan. Streefdatum voor start fase 2 is 01-01-2018. In fase 2 worden functies die maximaal -2 FWG niveaus lager liggen dan de oorspronkelijke functie en voldoen aan de andere criteria van passende functie ook worden aangeboden aan boventallige werknemers. Fase 2 zal uiterlijk 31-12-2018 ten einde komen, waarna alle boventallige werknemers naar rato van de verdeling van de zorgactiviteiten over de vier partner-ziekenhuizen worden verdeeld.

In die situatie wordt de aard, omvang en het salaris van de bestaande arbeidsovereenkomst door de overnemende partij gegarandeerd. Salarisgaranties meer dan 1 FWG worden in drie jaar afgebouwd tot maximaal 1 FWG lager. Tevens kunnen werknemers bij het ontbreken van vacatureruimte bij de nieuwe werkgever in onderling overleg bovenformatief op passende werkzaamheden worden ingezet. De werknemer is dan boventallig en herplaatsingskandidaat conform het bij die werkgever geldende sociaal plan. Maatwerk is in deze situatie met instemming van de werknemer mogelijk.

Partijen spreken af dat zij in die situatie tijdig in overleg treden (streefdatum voor 1 september 2018) met het doel om afspraken te maken over de methode waarover de toebedeling van werknemers over de partner-ziekenhuizen plaatsvindt.

5.3 Herplaatsingsprocedure

Om de herplaatsing intern te begeleiden zal een mobiliteitscentrum opgericht worden, bestaande uit de bij de reorganisatie betrokken P&O adviseur(s) en loopbaanadviseurs van het Havenziekenhuis en de partner-ziekenhuizen. Het mobiliteitscentrum beheert een herplaatsingslijst. De normaal geldende procedure voor werving en selectie zal tijdens een lopend reorganisatietraject aangepast

worden. Gedurende een dergelijk traject zullen vacatures pas extern vrijgegeven worden voor werving na toetsing bij het mobiliteitscentrum. Het mobiliteitscentrum krijgt hierdoor de gelegenheid in een vroegtijdig stadium van het wervingstraject kandidaten van de herplaatsingslijst op de ontstane vacature voor te dragen. Pas als er geen boventallige kandidaten beschikbaar zijn voor wie de functie passend of geschikt is of binnen de partner-ziekenhuizen geen interne kandidaat is kan de vacature vrijgegeven worden voor reguliere externe werving. Hiermee wordt recht gedaan aan de voorrangspositie van kandidaten op de herplaatsingslijst en de positie van de interne kandidaat binnen de partner-ziekenhuizen. Het mobiliteitscentrum zal worden ondersteund door het netwerk en het instrumentarium van De Rotterdamse Zorg.

5.4 Vacatures Havenziekenhuis

- a. In geval van vacatures in het Havenziekenhuis tijdens de duur van dit Sociaal Plan zullen, indien ook geen reïntegratiekandidaten beschikbaar zijn, werknemers die boventallig zijn geworden als eerste worden geplaatst op die vacatures;
- b. Vacatures die tijdens of als gevolg van de reorganisatie ontstaan, worden - nadat is vastgesteld dat de vacatures niet passend is voor boventallige werknemers en er geen boventallige werknemers zijn die de betreffende functie verkiezen als geschikte functie - via de reguliere wervings- en selectieprocedure kenbaar gemaakt aan alle werknemers van het Havenziekenhuis;
- c. Bij vacatures zal alleen externe werving plaatsvinden wanneer er geen interne kandidaten zijn.

5.5 Vacatures Partner-ziekenhuizen

- a. Boventallige werknemers en re-integratiekandidaten van de eigen organisatie zullen als eerste in de eigen organisatie worden geplaatst op die vacatures;
- b. Vacatures die niet kunnen worden ingevuld door werknemers genoemd onder a. van dit artikel worden door het mobiliteitsbureau gematched op passendheid en geschiktheid (aard van de werkzaamheden, werkervaring en opleidingsniveau) met boventallige werknemers op de herplaatsingslijst van het Havenziekenhuis. De boventallige werknemers van het Havenziekenhuis voor wie de functie passend is worden uitgenodigd voor gesprek voor de vacaturehouder, tenzij een interne kandidaat van het partner-ziekenhuis beter aan de functie-eisen voldoet.
Naast het bepalen van de geschiktheid op basis van de CV is ook het gesprek van belang (zoals motivatie en aansluiting met het team).
Als één of meerdere boventallige werknemers geschikt zijn bevonden wordt de meest geschikte boventallige werknemer door de nieuwe werkgever geplaatst op de vacature van het partner-ziekenhuis in volgorde als genoemd in artikel 5.7.
Bij gelijke geschiktheid geldt het anciënniteit beginsel;
- c. Bij geen geschikte boventallige werknemers van het Havenziekenhuis zal de interne kandidaat, niet zijnde interne kandidaat genoemd in b van dit artikel, in de wervingsprocedure worden opgenomen.
Bij verschil van opvatting over de mate van geschiktheid kan de boventallige werknemer zich wenden tot de procedure bij het Adviescommissie Sociale Begeleiding zoals beschreven in dit Sociaal Plan;
- d. Bij vacatures zal alleen externe werving plaatsvinden wanneer er geen interne kandidaten zijn of boventallige werknemers van het Havenziekenhuis voor wie de vacature passend of geschikt is.

5.6 *Principes van plaatsing*

- a. In eerste instantie worden de werknemers geplaatst op dezelfde of een uitwisselbare functie in het Havenziekenhuis indien daar duurzame vacature-ruimte is;
- b. Werknemers die op deze wijze worden geplaatst, ontvangen daarvan een schriftelijke bevestiging;
- c. Indien werknemers niet in eerste instantie kunnen worden geplaatst, worden zij boventallig verklaard en krijgen hiervan een schriftelijke bevestiging. In deze brief is de ingangsdatum van boventalligheid vermeld. Deze datum ligt na dagtekening van de brief waarin de werknemer de boventalligheid is medegedeeld;
- d. Daar waar sprake is van boventalligheid zal een schriftelijk belangstellingsonderzoek (belangstellingsregistratie) plaatsvinden;
- e. Met de uitkomst van het belangstellingsonderzoek zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden, maar deze is niet bindend voor werkgever, partner-ziekenhuizen of werknemer;
- f. Zodra blijkt dat een werknemer in een andere functie moet worden geplaatst, zal de werkgever zo spoedig mogelijk met de werknemer overleg plegen. Het doel is de consequenties van de wijziging te bespreken;
- g. Boventallige werknemers worden geplaatst op dezelfde of een passende functie binnen het Havenziekenhuis of met instemming van de vacaturehouder op vacature-ruimte bij de partner-ziekenhuizen. Werknemers die op deze wijze worden geplaatst, ontvangen daarvan een schriftelijke bevestiging in de vorm van een besluit onder vermelding van een omschrijving van de redenen, alsmede van de consequenties voortvloeiende uit de plaatsing;
- h. Bij (her)plaatsing bij een van de partner-ziekenhuizen dient de werknemer te voldoen aan de gestelde functie-eisen. Indien een werknemer in een passende functie wordt geplaatst, wordt ervan uitgegaan dat de betrokken werknemer beschikt over die motivatie, competentieprofiel, kennis, ervaring en/of opleiding die vereist is voor de functie of op redelijke termijn hieraan kan voldoen;
- i. Bij (her)plaatsing binnen het Havenziekenhuis dient de werknemer te voldoen aan de gestelde functie-eisen. Indien een werknemer in een passende functie wordt geplaatst, wordt ervan uitgegaan dat de betrokken werknemer beschikt over die kennis, ervaring en/of opleiding die vereist is voor de functie of op redelijke termijn hieraan kan voldoen;
- j. Als het aantal te plaatsen werknemers, dat aan de eisen voldoet, het aantal beschikbare formatieplaatsen of vacatures overtreft, zal het anciënniteitsbeginsel worden toegepast. De werknemer met de hoogste anciënniteit wordt als eerste geplaatst.

5.7 *Plaatsingsvolgorde*

Bij het plaatsen van werknemers in de functies wordt de navolgende volgorde in acht genomen:

- a. Werknemers worden geplaatst in dezelfde of een uitwisselbare functie;
- b. Werknemers worden geplaatst in een passende of gelijkwaardige functie qua opleiding en niveau;
- c. Werknemers worden geplaatst in een passende functie op hoger functieniveau;
- d. Werknemers worden geplaatst in een passende functie op een lager functieniveau.

5.8 Ontbreken overeenstemming

- a. Als de werknemer van oordeel is dat een functieaanbod niet acceptabel is, dient de werknemer dit binnen twee weken, gerekend vanaf de dagtekening van de onder 5.6 lid b. benoemde schriftelijke bevestiging schriftelijk aan de werkgever te laten weten. Indien de werknemer niet binnen de gestelde termijn van tien werkdagen bezwaar maakt bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding gaat de werknemer, tenzij er omstandigheden zijn waarin de werknemer redelijkerwijs niet aan de gestelde termijn kan voldoen, akkoord met de plaatsing;
- b. Indien de werknemer binnen de gestelde termijn schriftelijk bezwaar maakt, vraagt de werkgever de Adviescommissie Sociale Begeleiding te toetsen of het functieaanbod passend is. In afwachting van het advies van deze Adviescommissie Sociale Begeleiding schort de werkgever de definitieve besluitvorming op;
- c. Als de commissie van oordeel is dat het aanbod van de functie niet passend is, dan wordt dit aanbod als niet gedaan beschouwd;
- d. Indien de Adviescommissie Sociale Begeleiding van oordeel is dat de functie ten onrechte is geweigerd, dan wordt de werknemer hierover door de werkgever schriftelijk geïnformeerd. De werknemer krijgt na ontvangst van het bericht van de werkgever een week de gelegenheid het functieaanbod dat door de Adviescommissie Sociale Begeleiding als passend is gekwalificeerd, alsnog te accepteren;
- e. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan is de werkgever gerechtigd een ontslagprocedure in werking te stellen. De werkgever zal de werknemer over de consequenties van het ontslag, zoals mogelijk verlies aan WW-rechten en eventuele hieraan verbonden rechten, informeren met kopie naar de Adviescommissie Sociale Begeleiding. Indien de geweigerde functie een functieaanbod bij een van de partner-ziekenhuizen betreft, zal de werkgever bedrijfseconomische omstandigheden (ex artikel 7.669 lid 1 en 3 sub a BW) als grond van een op te starten ontslagprocedure aanvoeren;
- f. In geval van een nieuwe functie of functiewijziging ontvangt de werknemer een functiekenmerk of een functiebeschrijving en zal de werkgever de werknemer in de nieuwe functie zoveel mogelijk begeleiden.

5.9 Bevestiging

Uiterlijk vier weken voor de inwerkingtreding van de benoeming ontvangt de werknemer een aanhangsel op de arbeidsovereenkomst, met daarin een schriftelijke bevestiging van de wijziging, onder vermelding van een omschrijving van de functie, en van de consequenties die voortvloeien uit de wijziging en eventuele afspraken c.q. garanties voortvloeiend uit het Sociaal Plan.

5.10 Tijdelijke overplaatsing binnen of terug naar Havenziekenhuis

- a. De werkgever kan de werknemer tijdelijk intern overplaatsen;
- b. De nieuwe werkgever kan de werknemer met diens instemming via detachering op verzoek van het Havenziekenhuis tijdelijk terug plaatsen naar het Havenziekenhuis in geval van continuïteitsproblemen binnen het Havenziekenhuis;
- c. Met de werknemer zullen vaste afspraken worden gemaakt over de duur van de tijdelijke overplaatsing;
- d. Een tijdelijke overplaatsing kan uitsluitend schriftelijk worden aangegaan;
- e. Een afschrift van de overeenkomst dient aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer te worden gehecht;

- f. In geval van tijdelijke overplaatsing wordt in de arbeidsvoorwaarden geen wijziging aangebracht;
- g. De eventueel door de werknemer te maken extra kosten, die direct verband houden met de tijdelijke overplaatsing, komen voor rekening van de werkgever.

5.11 Detachering

- a. De werkgever kan de werknemer met diens instemming tijdelijk detacheren bij een andere werkgever;
- b. Met de werknemer zullen vaste afspraken worden gemaakt over de duur van de detachering. De duur van de detachering is in principe niet langer dan een jaar, waarna verlenging uitsluitend mogelijk is met instemming van het PFZW ;
- c. Een overeenkomst tot detachering kan uitsluitend schriftelijk worden aangegaan;
- d. Een afschrift van de overeenkomst dient aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer te worden gehecht;
- e. In geval van detachering wordt in de arbeidsvoorwaarden geen wijziging aangebracht;
- f. De werkgever werkt in alle redelijkheid mee aan een detacheringsverzoek van de werknemer;
- g. De eventueel door de werknemer te maken extra kosten die direct verband houden met de tijdelijke detachering, komen voor rekening van de (nieuwe) werkgever.

5.12 Opleidingsplan

- a. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, voor het vervullen van de nieuwe functie om-, her- of bijscholing nodig heeft, dan komen de kosten van de scholing volledig voor rekening van de werkgever. Daarnaast ontvangt de werknemer een volledige tijdsvergoeding;
- b. De werknemer is verplicht van de aangeboden scholing gebruik te maken;
- c. De (nieuwe) werkgever zal zoveel mogelijk voorkomen, dat bij werknemers van 55 jaar of ouder grote wijzigingen optreden in de eisen die aan hen worden gesteld. Bij noodzakelijke scholingstrajecten zal rekening gehouden worden met deze doelgroep.

5.13 Salarisgarantieregeling

- a. De werknemer die een passende functie krijgt die één FWG-schaal lager is ingedeeld dan de huidige functie, behoudt de salarisaanspraken, inclusief de eventuele uitlopmogelijkheden;
- b. De werknemer die in fase 2 van boventailigheid een passende functie krijgt die twee FWG-schalen lager is ingedeeld dan de huidige functie, behoudt de salarisaanspraken, inclusief de eventuele uitlopmogelijkheden met daarbij een afbouwregeling van de compensatie in 3 jaar tot maximaal één FWG-schaal aan compensatie conform rekenvoorbeeld in bijlage 3. De compensatie in jaar 1 is 100%, de compensatie in jaar 2 is 75% en de compensatie in jaar 3 is 50%;
- c. Indien een werknemer in het kader van de plaatsingsprocedure in een passende lagere functie is geplaatst, heeft de (nieuwe) werkgever gedurende twee jaar de inspanningsverplichting om deze werknemer op zijn oude niveau terug te brengen;
- d. Indien de werknemer een andere passende functie aanvaardt en deze functie is hoger ingedeeld, vergeleken met de huidige functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van plaatsing naar de andere functie het salaris, inclusief de eventuele uitlopmogelijkheden, behorende bij de nieuwe functie;
- e. De in sub a) van dit artikel bedoelde aanspraken vervallen:
 1. bij het (be-)eindigen van de arbeidsovereenkomst met de (nieuwe) werkgever, anders dan als gevolg van een overdracht van de instelling of een onderdeel daarvan;

2. indien de salariering in de nieuwe functie van de werknemer bedoeld in sub a) de aanspraak overschrijdt, anders dan ten gevolge van de overeengekomen arbeidsduur;
3. gedeeltelijk, en wel naar rato van de vermindering van de arbeidsduur, indien op verzoek van de werknemer een kortere arbeidsduur wordt overeengekomen;
4. indien een werknemer binnen 2 jaar na het toekennen van de garantieregeling een aanbod van een passende functie op een hoger niveau dan waarop de werknemer geplaatst is, weigert.

5.14 Toeslagen

- a. De werknemer die ten gevolge van de plaatsing niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag of hierdoor een vermindering van genoemde toeslag krijgt heeft recht op de compensatie conform CAO Ziekenhuizen;
- b. De hoogte van de bruto toeslag wordt vastgesteld op het gemiddelde van de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de functiewijziging;
- c. Indien de werknemer een functie aanvaardt waarvan de som van salaris en toeslagen hoger is dan de som bij de vorige functie, dan vervalt de toeslag voor zover deze de som van de vorige functie overschrijdt;
- d. De vergoeding bedoeld in sub a. en b. van dit artikel wordt aangepast aan de (loon)ontwikkeling van de van toepassing zijnde CAO;
- e. Indien de werknemer daar de voorkeur aan geeft, kunnen werkgever en werknemer in overleg besluiten om de, in dit artikel genoemde rechten, eenmalig af te kopen.

5.15 Registratie en inventarisatie belangstelling

De werkgever zal, om tot een juiste personele invulling van het vastgestelde formatieplaatsenplan te komen, een registratie en inventarisatie van belangstelling houden onder te herplaatsen werknemers. Hierbij zal rekening worden gehouden met aantoonbare individuele rechten. De inhoud van deze registratie/inventarisatie dient zodanig te zijn dat inzicht wordt verkregen in de mogelijkheden en wensen van de betrokken werknemers. Hiermee wordt in ieder geval bedoeld het kunnen werken op andere werktijden, ambities voor het vervullen van andere functies en de mogelijkheden voor het volgen van scholing dan wel training.

In de belangstellingsregistratie kunnen ook ambities voor hogere functies aan de orde komen.

Bij de uitvoering van deze registratie/inventarisatie worden de leidinggevenden ondersteund door de afdeling Personeel & Organisatie (P&O). Deze ondersteuning bestaat eruit dat de afdeling P&O een formulier beschikbaar stelt en de inventarisatie archiveert en beheert in de vorm van ingevulde formulieren. Tevens ziet de afdeling P&O erop toe dat de gegevens van de inventarisatie tijdig terecht komen bij het mobiliteitsbureau en in het proces van afstemming tussen de beheersing van vacatureruimte en het herplaatsen van werknemers zorgvuldig en eenduidig worden toegepast. Verder ondersteunt de afdeling P&O de leidinggevenden om het proces van plaatsing zo objectief mogelijk te laten verlopen.

5.16 Mobiliteitsplan

Indien de boventallige werknemer na toepassing van de (her)plaatsingsprocedure niet direct kan worden geplaatst in het Havenziekenhuis of een van de partner-ziekenhuizen maken werknemer en werkgever afspraken over de activiteiten en ondersteuning gericht op het vergroten van de herplaatsingsmogelijkheden van de werknemer in het Havenziekenhuis, de partner-ziekenhuizen of

met instemming van de werknemer daarbuiten. De afspraken worden vastgelegd in een Persoonlijk Mobiliteitsplan (PMP).

Het PMP bevat concrete afspraken over de faciliteiten zoals waar nodig vrijstelling van werkzaamheden, mobiliteit bevorderende activiteiten, opleiding en training, ondersteuning en hulpmiddelen, evaluatiemomenten en het verrichten van (tijdelijke)werkzaamheden. Hierbij wordt o.a. ook de inzet van de instrumenten uit de Rotterdamse Zorg onderzocht. Hierna gaan werkgever en werknemer gezamenlijk aan het werk om het PMP uit te voeren. Hiervoor dient voldoende tijd beschikbaar te zijn middels vrijstelling van werkzaamheden. Van boventallige werknemer wordt een actieve houding verwacht bij het opstellen en uitvoeren van het PMP. Van de werkgever wordt een actieve faciliterende houding verwacht bij het opstellen en uitvoeren van het PMP. De kosten van het overeengekomen mobiliteitsplan komen voor rekening van de werkgever.

5.17 Overige afspraken herplaatsing boventallige werknemers in IJsselland, Maasstad, Franciscus Gasthuis & Vlietland

De afspraken uit artikel 7.5 Personeelsdossiers, 7.6 Pensioen, 7.7 Dienstjaren, 7.8 Locatie, 7.11 Vakantie en PLB uren/recht, 7.12 Geplande vakanties, 7.13 Uitbetalen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, 7.14 Reiskosten woon-werkverkeer, 7.15 Deelname collectieve ziektekostenverzekering en 7.16 Overgang bedrijfseigen regelingen Havenziekenhuis van dit sociaal plan zijn ook van kracht op boventallige werknemers werkzaam op een indirecte functie die een functie aanvaarden bij één van de bovengenoemde ziekenhuizen.

5.18 Overige afspraken herplaatsing boventallige werknemers in Erasmus MC

De afspraken uit artikel 8.5 Personeelsdossiers, 8.6 Pensioen, 8.7 Dienstjaren, 8.8 Locatie, 8.11 Vakantie en PLB uren/recht, 8.12 Geplande vakanties, 8.13 Uitbetalen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, 8.14 Reiskosten woon-werkverkeer, 8.15 Deelname collectieve ziektekostenverzekering en 8.16 Overgang bedrijfseigen regelingen Havenziekenhuis van dit sociaal plan zijn ook van kracht op boventallige werknemers werkzaam op een indirecte functie die een functie aanvaarden bij het Erasmus MC.

6 Maatregelen ter bevordering natuurlijk verloop Niet-direct toewijsbare functies

6.1 Outplacement

De werkgever kan met instemming van de werknemer een outplacementtraject overeenkomen. De kosten van het overeengekomen outplacementtraject inclusief eventuele om- of bijscholing komen voor rekening van de werkgever, indien dit een outplacementbureau betreft waar de werkgever een overeenkomst heeft afgesloten en er een overeenstemming bestaat tussen werknemer en werkgever over de voorwaarden en kosten.

6.2 Buitengewoon verlof zonder behoud van salaris

Aan de boventallige werknemer die een dienstverband wenst aan te gaan met een andere werkgever dan de partner-ziekenhuizen, kan desgevraagd gedurende de mobiliteitsperiode buitengewoon verlof zonder behoud van salaris worden verleend voor een periode van maximaal twee maanden, met het doel gedurende deze periode bij de nieuwe werkgever een proeftijd door te brengen. De volledige proeftijd dient binnen de mobiliteitsperiode te vallen en de mobiliteitsperiode loopt tijdens de periode van buitengewoon verlof door.

Indien de boventallige werknemer weer bij de werkgever terugkeert, draagt deze desgewenst door de werknemer er zorg voor dat over de periode van buitengewoon verlof voor de boventallige werknemer op de gebruikelijke wijze pensioenopbouw bij het PFZW (voorheen PGGM) plaatsvindt.

6.3 Sollicitatie

Aan een boventallige werknemer en aan een werknemer die met het oog op het formatieplaatsenplan overweegt zelf ontslag te nemen, wordt desgevraagd buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend voor sollicitatie.

Tenzij de potentiële nieuwe werkgever deze kosten vergoedt, ontvangt de werknemer de reiskosten voor deze sollicitatiegesprekken van de werkgever. Onder reiskosten worden verstaan de reiskosten op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer.

Desgevraagd dient de werknemer een oproep voor een sollicitatiegesprek te overleggen.

6.4 Opzegtermijn

De werkgever zal zoveel mogelijk afzien van de geldende opzegtermijn indien de boventallige werknemer daarom verzoekt.

6.5 Verhuiskosten

De werknemer die vrijwillig ontslag neemt wordt de eventueel terug te betalen verhuiskostenvergoeding kwijtgescholden.

6.6 Studiekosten

Indien de nieuwe werkgever eventuele verplichtingen inzake terugbetaling van studiekosten niet overneemt, worden deze de werknemer kwijt gescholden.

6.7 Voorstellen door de boventallige werknemer

Boventallige werknemers kunnen met voorstellen komen die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief, daaronder begrepen een mogelijk overeen te komen premie bij vrijwillig ontslag. Deze voorstellen kunnen aan de werkgever

worden voorgelegd en zullen in de geest van de vigerende rechtspositie worden besproken en beoordeeld. Acceptatie door werkgever en boventallige werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en finale kwijting.

Indien de boventallige werknemer een dergelijk voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst doet, dient de werkgever de werknemer nadrukkelijk te wijzen op de mogelijk negatieve consequenties daarvan voor zijn/haar eventuele latere recht op een uitkering.

6.8 Financiële stimuleringsregeling

6.8.1 Vertrekbonus

Werknemers met een contract voor onbepaalde tijd die tot de categorie boventalligen behoren en die ontslag nemen op eigen verzoek hebben recht op een zogenaamde vertrekbonus:

1 bruto maandsalaris per dienstjaar, met een minimum van twee maanden en een maximum van vier maanden. Het minimum van twee maanden geldt onder de voorwaarde dat de werknemer minimaal een jaar in dienst is van het Havenziekenhuis. Deze vertrekbonus komt naast de gebruikelijke eindafrekening van openstaande vakantiedagen, pro rata vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en kan niet worden gecombineerd met andere financiële regelingen zoals verwoord in artikel 6.8 en 6.9. Bij gebruikmaken van dit artikel in de eerste zes maanden van de individuele boventalligheid wordt de vertrekbonus volledig uitbetaald. Na de eerste zes maanden van de individuele boventalligheid wordt de vertrekbonus voor de helft uitbetaald

Duur dienstverband	Vergoeding bij vrijwillig vertrek
< 12 maanden	Geen vergoeding
Van 12 tot 42 maanden	2 maandsalarissen
Van 42 tot 54 maanden	3 maandsalarissen
> 54 maanden	4 maandsalarissen

Of

6.8.2 Snelle beslissers vertrekbonus

Werknemers met een contract voor onbepaalde tijd die tot de categorie boventalligen behoren en die ontslag nemen op eigen verzoek hebben recht op een zogenaamde 'snelle beslissers' vertrekbonus:

6 bruto maandsalarissen, afbouwend per maand boventalligheid naar 0 maanden. Deze vertrekbonus komt naast de gebruikelijke eindafrekening van openstaande vakantiedagen, pro rata vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en kan niet worden gecombineerd met andere financiële regelingen zoals verwoord in artikel 6.8 en 6.9.

Periode boventalligheid	Vergoeding bij vrijwillig vertrek
< 1 maand	6 maandsalarissen
Van 1 tot 2 maanden	5 maandsalarissen
Van 2 tot 3 maanden	4 maandsalarissen
Van 3 tot 4 maanden	3 maandsalarissen
Van 4 tot 5 maanden	2 maandsalarissen
Van 5 tot 6 maanden	1 maandsalaris
> 6 maanden	Geen vergoeding

6.9 Loonsuppletie andere werkgever dan Havenziekenhuis en Partner-ziekenhuizen

Indien de boventallige werknemer zelf ontslag neemt en bij een andere werkgever dan de partner-ziekenhuizen een lager betaalde functie aanvaardt, wordt het nieuwe salaris gedurende maximaal drie jaar aangevuld tot het oude brutosalaris, over de uren van het oude dienstverband. Indien de werknemer gebruik maakt van dit artikel vervalt een mogelijke aanspraak op artikel 6.8.

Gedurende het eerste jaar vindt loonsuppletie plaats tot 100% van het verschil tussen het nieuwe en het laatstgenoten bruto salaris,

gedurende het tweede jaar tot 75% van het verschil tussen het nieuwe en het laatstgenoten bruto salaris,

en gedurende het derde jaar tot 50% van het verschil tussen het nieuwe en het laatstgenoten bruto salaris.

Algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO Ziekenhuizen, zullen bij de berekening van de loonsuppletie in aanmerking worden genomen. Daarbij worden voor de berekening van het netto inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.

6.10 Remplacantenregeling

Een remplaçant (plaatsmaker) is een werknemer die niet boventallig is en door diens vertrek een vacature ontstaat die opgevuld kan worden door een boventallige werknemer. Plaatsing van boventallige werknemers op de vrijgekomen formatie vindt plaats op basis van de plaatsingsvolgorde, zoals beschreven in hoofdstuk 5.

De remplaçant zegt binnen vier weken na het besluit van de werkgever over de reorganisatie zijn dienstverband op. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

1. De situatie dient in het belang van de organisatie uit te pakken en vooraf schriftelijk akkoord te zijn bevonden door de werkgever;
2. De remplaçant is op het moment dat hij aangeeft zijn dienstverband te willen beëindigen alsmede op de daadwerkelijke datum van beëindiging, niet arbeidsongeschikt;
3. De werkgever is op het moment dat de remplaçant aangeeft zijn dienstverband te willen beëindigen alsmede op de daadwerkelijke datum van beëindiging, niet voornemens de arbeidsovereenkomst – om andere redenen dan reorganisatie – met de remplaçant te beëindigen;
4. Een boventallige werknemer wordt in de vrijgekomen functie van de remplaçant geplaatst;
5. De remplaçant ontvangt een mobiliteitspremie zoals beschreven in artikel 6.8 van dit sociaal plan;
6. Beëindiging vindt plaats met wederzijds goedvinden;
7. Afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

7 Overdrachtsafspraken Havenziekenhuis naar IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis en Franciscus Gasthuis & Vlietland betreffende werknemers werkzaam op direct-toewijsbare functies

7.1 *Werkings sfeer*

Het Sociaal Overdrachtsplan is van toepassing op alle direct-toewijsbare werknemers (zoals omschreven in hoofdstuk 1, artikel 2.8, en bijlage 1) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd met de werkgever, die met de personele gevolgen van een overdracht worden geconfronteerd. Voor de direct-toewijsbare werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd welke eindigt op of vóór de datum waarop de activiteiten worden overgedragen aan de verkrijgende partij zijn de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsplan niet van toepassing.

7.2 *Werkgelegenhedsgarantie*

Bij de uitbesteding van zorgonderdelen zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. De arbeidsovereenkomsten van de werknemers gaan van rechtswege met behoud van rechtspositie over naar IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland (verkrijger). Partijen handelen hierbij conform het bepaalde omtrent overgang van onderneming ex artikel 7.662 ev.

7.3 *Individueel gesprek arbeidsvoorwaarden*

Met alle betrokken werknemers zal door een personeelsadviseur van het Havenziekenhuis en een personeelsadviseur van IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland een individueel gesprek worden gevoerd. Tijdens dit gesprek zal onder meer aan de orde komen wat de consequenties van de overgang zijn voor de werknemer, welke bijzondere omstandigheden op hem/haar eventueel van toepassing zijn, toelichting op relevante regelingen in dit Sociaal Overdrachtsplan en daar waar keuzemogelijkheden zijn. Dit gesprek wordt schriftelijk bevestigd. Tijdens dit gesprek worden ook verworven rechten of toegekende garanties, voor zover eenduidig te herleiden en te bewijzen, vastgesteld en vastgelegd. Verworven rechten en garanties zullen door het Havenziekenhuis in het personeelsdossier van de werknemer dat wordt overgedragen naar één van de verkrijgende ziekenhuizen in het over te dragen personeelsdossier worden gevoegd.

7.4 *Functie*

De betrokken werknemers hebben per datum overgang dezelfde of vergelijkbare functie bij de verkrijgende partij als zij voorheen bij Havenziekenhuis hadden.

7.5 *Personeelsdossiers*

De personeelsdossiers van de werknemers die overgaan naar IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland, zullen tevens aan de verkrijgende organisatie geschoond worden overgedragen. Werknemers kunnen vooraf inzage krijgen in hun personeelsdossier, indien men dat wenst. Werknemers kunnen indien niet alle arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen, deze laten toevoegen aan hun personeelsdossier mits deze schriftelijk zijn opgesteld.

Artikel 7:663 BW

Er is geen wettelijke bepaling die precies voorschrijft wat aan personeelsgegevens mee overgaat. Het uitgangspunt is dan artikel 7:663 BW:

De nieuwe werkgever moet in staat worden gesteld de rechten en verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst en derhalve uit de arbeidsrelatie tussen hem en de van rechtswege overgenomen werknemer voortkomen, op te volgen. Aan gegevens zijn dat derhalve:

1. De arbeidsovereenkomst met aanstellings- en arbeidsvoorwaarden, bijlagen waaruit verdere afspraken blijken over de functie en de arbeidsvoorwaarden. Dit zijn bijvoorbeeld ook lopende studiekostenvergoeding of aanspraken, vakantie-aanspraken, etc.;
2. De identiteitsgegevens;
3. De gegevens uit de salarisadministratie, die voor de loonbelasting, sociale verzekeringen en personele verzekeringen van belang zijn. Tevens verleende voorschotten en leningen;
4. Voor zover aanwezig relevante re-integratieverslagen of arboverslagen in het kader van bijzondere persoonlijke mogelijkheden / omstandigheden of lopende reïntegratie in geval van ziekte.

Personeelsgegevens die niet overgaan, tenzij:

1. Verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken zijn alleen relevant voor zover dit in verband met bovengenoemde noodzakelijk is;
2. Als echter een bedrijfsonderdeel/-afdeling als geheel overgaat - dus in ongewijzigde organisatorisch verband met dezelfde leidinggevende – dan gaan de laatste twee verslagen wel over in het kader van continuering beoordelings- en functioneringsgesprekken;
3. Berispingen en schorsingen gaan over, mits zij relevant zijn voor de verkrijgende werkgever en/of de wettelijke bewaartermijn nog niet is verstreken (5 jaar).

7.6 Pensioen

De pensioenovereenkomst (PFZW) die de werknemer met Havenziekenhuis heeft gesloten, gaat over naar IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland (verkrijger), conform CAO Ziekenhuizen.

7.7 Overnemen dienstjaren

De werknemers die overgaan naar IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland (verkrijger) hebben ontslagbescherming conform het Burgerlijk Wetboek. Bij eventuele opzegging dienen de dienstjaren opgebouwd bij Havenziekenhuis en hun rechtsvoorgangers meegeteld te worden bij de bepaling van de opzegtermijn. Dit betreft alle onderwerpen waarvoor de opgebouwde dienstjaren van belang zijn.

Werknemer zal op de conform CAO-Ziekenhuizen bepaalde datum, de in de CAO-Ziekenhuizen opgenomen jubileumuitkering ontvangen. De door werknemer onafgebroken doorgebrachte dienstjaren bij Havenziekenhuis zullen meetellen bij onafgebroken voortzetting van het dienstverband bij IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland, bij de bepaling van de dienstjaren, in het kader van de dienstjaren gratificatie (7.1.11 CAO-Ziekenhuizen).

7.8 Locatie

Uitgangspunt is dat de werknemers, die in het kader van de uitbesteding overgaan naar IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland (verkrijger), ingezet worden op alle locaties van verkrijger.

7.9 Duurzame volledige arbeidsongeschiktheid

Indien bij een werknemer sprake is van medische beperkingen die belemmerend kunnen zijn voor het uitoefenen van de functie kan een externe arbeidsdeskundige worden ingeschakeld.

Indien vóór de vastgestelde overdrachtsdatum blijkt dat er sprake is van duurzame volledig arbeidsongeschiktheid voor het uitoefenen van de huidige functie, dan is de optie geboden niet mee te gaan naar de verkrijgende partij en dus in dienst te blijven van Havenziekenhuis. Havenziekenhuis zal hen verder begeleiden in hun interne dan wel externe reïntegratie.

7.10 Bevestiging

Zo spoedig mogelijk voor de datum waarop de overgang heeft plaatsgevonden, doch in elk geval voor 1 september 2017, heeft de werknemer een addendum op de arbeidsovereenkomst van de verkrijgende partij ontvangen, met daarin een schriftelijke bevestiging van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden.

7.11 Overnemen vakantie en PLB uren/rechten + overgangsrecht 55+/45+

Havenziekenhuis zal de op datum overgang uitstaande (overgangs)rechten en vakantie- alsmede PLB uren van elke werknemer tegen het dan voor de werknemer geldende uurloon overdragen aan IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland (Verkrijger). Werknemer kan deze uitstaande rechten in overleg met Havenziekenhuis /verkrijger plannen voor vakantie-/vrije tijd of voor andere doeleinden als bepaald in de CAO-Ziekenhuizen c.q. is op verzoek van individuele werknemers aan hen uitbetaald. Het op datum overgang aantal uitstaande overgangsrechten en vakantie- alsmede PLB uren bij het Havenziekenhuis is voor de werknemer gelijk aan het bij IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland (Verkrijger) uitstaande saldo op datum overgang.

7.12 Geplande vakanties

Werknemer zal de door hem/haar voor datum overgang in overleg en afstemming / goedkeuring met het huidig management van Havenziekenhuis, geplande vakantie/vrije dagen onverkort bij IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland (Verkrijger) kunnen opnemen.

7.13 Uitbetalen vakanti toeslag en eindejaarsuitkering

Havenziekenhuis zal het vakantie- en eindejaars toeslag tegoed van elke werknemer die overgaat individueel berekenen en dit tegoed overmaken aan IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland (Verkrijger). In de maand mei en respectievelijk december (2018 resp. 2017) zal dit bedrag aan elke betreffende werknemer uitbetaald worden door IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland (Verkrijger).

7.14 Reiskosten woon-werkverkeer

Reiskosten woon-werkverkeer zullen door IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland (verkrijger) op basis van de cao-ziekenhuizen of geldende regeling verkrijger worden berekend en maandelijks worden uitbetaald.

7.15 Deelname collectieve ziektekostenverzekering

Werknemers kunnen onder de collectieve voorwaarden en kortingen van IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland deelnemen aan de ziektekostenverzekering.

7.16 Overgang bedrijfseigen regelingen Havenziekenhuis

De bij Havenziekenhuis op datum overdracht van toepassing zijnde interne bedrijfseigen regelingen zullen komen te vervallen. Zij zullen per datum overdracht aanspraak kunnen maken op de bedrijfseigen regelingen van IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland (verkrijger).

7.17 Belangstellingsregistratie

Zodra er een voorgenomen besluit is om delen van zorg over te plaatsen naar een van de partner-ziekenhuizen IJsselland Ziekenhuis, Maasstad Ziekenhuis of Franciscus Gasthuis & Vlietland zal de werkgever de belangstelling vragen van de werknemers op die afdelingen, opgesomd in bijlage 4, waar maar een deel van de formatie per functie meegaat naar het desbetreffende partner-ziekenhuis. Registratie vindt plaats per afdeling per functie en is niet overdraagbaar van de ene naar de andere afdeling. Bij te veel belangstelling t.o.v. de benodigde formatie per functie wordt het anciënniteitsbeginsel toegepast, bij te weinig belangstelling wordt het omgekeerde anciënniteitsbeginsel toegepast. Dit geldt tevens voor werknemers met combifuncties op meerdere afdelingen met als doel om gesplitste dienstverbanden te voorkomen.

8 Overdrachtsprotocol Havenziekenhuis naar Erasmus MC betreffende direct toewijsbare functies

8.1 Werkingssfeer

Het Sociaal Overdrachtsplan is van toepassing op alle direct-toewijsbare werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd met de werkgever, die met de personele gevolgen van een overdracht naar het Erasmus MC worden geconfronteerd. Voor de direct-toewijsbare werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd welke eindigt op of vóór de datum waarop de activiteiten worden overgedragen aan de verkrijgende partij zijn de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsplan niet van toepassing.

8.2 Werkgelegenheidsgarantie

Als gevolg van de uitbesteding van zorgonderdelen zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. De arbeidsovereenkomsten van de werknemers gaan van rechtswege met behoud van rechtspositie en arbeidsvoorwaarden over naar Erasmus MC (verkrijger). Partijen handelen hierbij conform het bepaalde omtrent overgang van onderneming ex artikel 7.662 ev.

8.3 Individueel gesprek arbeidsvoorwaarden

Met alle betrokken werknemers zal door een personeelsadviseur van het Havenziekenhuis en een personeelsadviseur van Erasmus MC een individueel gesprek worden gevoerd. Tijdens dit gesprek zal onder meer aan de orde komen wat de consequenties van de uitbesteding zijn voor de werknemer, welke bijzondere omstandigheden op hem/haar eventueel van toepassing zijn, toelichting op relevante regelingen in dit Sociaal Overdrachtsplan en daar waar keuzemogelijkheden zijn. Dit gesprek wordt schriftelijk bevestigd. Tijdens dit gesprek worden ook verworven rechten of toegekende garanties, voor zover eenduidig te herleiden en te bewijzen, vastgesteld en vastgelegd in het over te dragen personeelsdossiers.

8.4 Functie

De betrokken werknemers hebben per datum overgang dezelfde of vergelijkbare functie bij de verkrijgende partij als zij voorheen bij Havenziekenhuis hadden.

8.5 Personeelsdossiers

De personeelsdossiers van de werknemers die overgaan naar Erasmus MC, zullen tevens aan de verkrijgende organisatie geschoond worden overgedragen. Werknemers kunnen vooraf inzage krijgen in hun personeelsdossier, indien men dat wenst. Werknemers kunnen indien niet alle arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen, deze laten toevoegen aan hun personeelsdossier mits deze schriftelijk zijn opgesteld.

Artikel 7:663 BW

Er is geen wettelijke bepaling die precies voorschrijft wat aan personeelsgegevens mee overgaat. Het uitgangspunt is dan artikel 7:663 BW:

De nieuwe werkgever moet in staat worden gesteld de rechten en verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst en derhalve uit de arbeidsrelatie tussen hem en de van rechtswege overgenomen werknemer voortkomen, op te volgen. Aan gegevens zijn dat derhalve:

1. De arbeidsovereenkomst met aanstellings- en arbeidsvoorwaarden, bijlagen waaruit verdere afspraken blijken over de functie en de arbeidsvoorwaarden. Dit zijn bijvoorbeeld ook lopende studiekostenvergoeding of aanspraken, vakantie-aanspraken, etc.;
2. De identiteitsgegevens;
3. De gegevens uit de salarisadministratie, die voor de loonbelasting, sociale verzekeringen en personele verzekeringen van belang zijn. Tevens verleende voorschotten en leningen;
4. Voor zover aanwezig relevante re-integratieverslagen of arboverslagen in het kader van bijzondere persoonlijke mogelijkheden / omstandigheden of lopende reïntegratie in geval van ziekte.

Personeelsgegevens die niet overgaan, tenzij:

1. Verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken zijn alleen relevant voor zover dit in verband met bovengenoemde noodzakelijk is;
2. Als echter een bedrijfs onderdeel/-afdeling als geheel overgaat - dus in ongewijzigde organisatorisch verband met dezelfde leidinggevende – dan gaan de laatste twee verslagen wel over in het kader van continuering beoordelings- en functioneringsgesprekken;
3. Berispingen en schorsingen gaan over, mits zij relevant zijn voor de verkrijgende werkgever en/of de wettelijke bewaartermijn nog niet is verstreken (5 jaar).

8.6 Pensioen

De pensioenovereenkomst (PFZW) die de werknemer met Havenziekenhuis heeft gesloten, gaat niet over naar het Erasmus MC (verkrijger). Het Erasmus MC zal voldoen aan de verplichtingen van de voor haar verplichte pensioenovereenkomst (ABP), conform CAO Universitair Medische Centra (UMC).

8.7 Overnemen dienstjaren

De werknemers die overgaan naar Erasmus MC (verkrijger) hebben ontslagbescherming conform het Burgerlijk Wetboek. Bij eventuele opzegging dienen de dienstjaren opgebouwd bij Havenziekenhuis en hun rechtsvoorgangers meegeteld te worden bij de bepaling van de opzegtermijn. Dit betreft alle onderwerpen waarvoor de opgebouwde dienstjaren van belang zijn. Werknemer zal op de conform CAO-Ziekenhuizen bepaalde datum, de in de CAO-Ziekenhuizen opgenomen jubileumuitkering ontvangen. De door werknemer onafgebroken doorgebrachte dienstjaren bij Havenziekenhuis zullen meetellen bij onafgebroken voortzetting van het dienstverband bij Erasmus MC, bij de bepaling van de dienstjaren, in het kader van de dienstjaren gratificatie (7.1.11 CAO-Ziekenhuizen).

8.8 Locatie

Uitgangspunt is dat de werknemers, die in het kader van de uitbesteding overgaan naar Erasmus MC (verkrijger), ingezet worden op alle locaties van verkrijger.

8.9 Duurzame volledige arbeidsongeschiktheid

Indien bij een werknemer sprake is van medische beperkingen die belemmerend kunnen zijn voor het uitoefenen van de functie kan een externe arbeidsdeskundige worden ingeschakeld.

Indien vóór de vastgestelde overdrachtsdatum blijkt dat er sprake is van duurzame volledig arbeidsongeschiktheid voor het uitoefenen van de huidige functie, dan is de optie geboden niet mee

te gaan naar de verkrijgende partij en dus in dienst te blijven van Havenziekenhuis. Havenziekenhuis zal hen verder begeleiden in hun interne dan wel externe reïntegratie.

8.10 Bevestiging

Zo spoedig mogelijk voor de datum waarop de overdracht van onderneming plaatsvindt, doch in elk geval voor 1 september 2017, heeft de werknemer een addendum op de arbeidsovereenkomst van de verkrijgende partij ontvangen, met daarin een schriftelijke bevestiging van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, zoals beschreven in Wet Overgang Ondernemingen, artikelen 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek en eventuele afspraken c.q. garanties voortvloeiend uit het Sociaal Overdrachtsplan.

8.11 Overnemen PLB uren/rechten

Partijen hebben geconstateerd dat het recht in PLB uren in de cao ziekenhuizen uitstijgt boven de cao UMC. Werknemers worden hiervoor gecompenseerd op de wijze zoals in bijlage 5 is weergegeven.

8.12 Geplande vakanties

Werknemer zal de door hem/haar voor datum overgang in overleg en afstemming / goedkeuring met het huidige management van Havenziekenhuis, geplande vakantie/vrije dagen onverkort bij Erasmus MC (Verkrijger) kunnen opnemen.

8.13 Uitbetalen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

Havenziekenhuis zal het vakantie- en eindejaarstoeslag tegoed van elke werknemer die zal overgaan individueel berekenen en dit tegoed overmaken aan Erasmus MC (Verkrijger). In de maand mei respectievelijk december (2018 resp. 2017) zal dit bedrag aan elke betreffende werknemer uitbetaald worden door Erasmus MC (Verkrijger).

8.14 Reiskosten woon-werkverkeer

Reiskosten woon-werkverkeer zullen door Erasmus MC (verkrijger) op basis van de cao-UMC worden berekend en maandelijks worden uitbetaald.

8.15 Deelname collectieve ziektekostenverzekering

Werknemers kunnen onder de collectieve voorwaarden en kortingen van Erasmus MC deelnemen aan de ziektekostenverzekering.

8.16 Overgang bedrijfseigen regelingen Havenziekenhuis

De bij Havenziekenhuis op datum overdracht van toepassing zijnde interne bedrijfseigen regelingen zullen komen te vervallen. Zij zullen per datum overdracht aanspraak kunnen maken op de bedrijfseigen regelingen van Erasmus MC (verkrijger).

8.17 Belangstellingsregistratie

Zodra er een voorgenomen besluit is om delen van zorg over te plaatsen naar het Erasmus MC zal de werkgever de belangstelling vragen van de werknemers op die afdelingen waar maar een deel van de formatie per functie meegaat naar het desbetreffende partner-ziekenhuis. Registratie vindt plaats per afdeling per functie en is niet overdraagbaar van de ene naar de andere afdeling. Bij te veel belangstelling t.o.v. de benodigde formatie per functie wordt het anciënniteitsbeginsel toegepast,

bij te weinig belangstelling wordt het omgekeerde anciënniteitsbeginsel toegepast. Dit geldt tevens voor werknemers met combifuncties op meerdere afdelingen met als doel om gesplitste dienstverbanden te voorkomen.

BIJLAGE 1 Verdeling Direct-toewijsbare functies en Niet-direct toewijsbare functies

Oms kostenplaats	Oms kostensoort	Oms functie	Direct / indirect
Artsassistenten Int Gen	Arts ass	AIO Interne Geneeskunde	Direct
Artsassistenten Int Gen	Arts ass	ANIO Interne Geneeskunde	Direct
Artsassistenten Chirurgie	Arts ass	ANIO Chirurgie	Direct
AMS Chirurgie	Arts/psycholoog	Chirurg	Direct
AMS Chirurgie	Arts/psycholoog	medisch specialist	Direct
AMS KNO	Arts/psycholoog	KNO arts	Direct
AMS KNO	Arts/psycholoog	medisch specialist	Direct
AMS Interne Geneeskunde	Arts/psycholoog	internist - medisch specialist	Direct
AMS Interne Geneeskunde	Arts/psycholoog	medisch specialist	Direct
AMS Interne Geneeskunde	Arts/psycholoog	chef de clinique - medisch specialist	Direct
AMS Anesthesie	Arts/psycholoog	medisch specialist	Direct
AMS Geriatrie	Arts/psycholoog	medisch specialist	Direct
AMS Cardiologie	Arts/psycholoog	medisch specialist	Direct
AMS Cardiologie	Cardiologen	cardioloog - medisch specialist	Direct
AMS Kindergeneeskunde	Arts/psycholoog	medisch specialist	Direct
AMS Gynaecologie	Arts/psycholoog	medisch specialist	Direct
AMS Intensivist	Arts/psycholoog	medisch specialist	Direct
AMS Neurologie	Arts/psycholoog	medisch specialist	Direct
AMS Orthopedie	Arts/psycholoog	medisch specialist	Direct
Interne en Neurologie	Leidinggev pers div afd	Teamleider	Direct
Interne en Neurologie	Uitv Verpl Personeel	Endoscopieverpleegkundige	Direct
Interne en Neurologie	Uitv Verpl Personeel	Verpleegkundige	Direct
Interne en Neurologie	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige vo stroke-care	Direct
Interne en Neurologie	Uitv Verpl Personeel	verzorgende IG	Direct
Interne en Neurologie	Ass verpl pers	Zorgassistent	Direct
Kort Verblijf/Heelkunde	Leidinggev pers div afd	Teamleider	Direct
Kort Verblijf/Heelkunde	Uitv Verpl Personeel	Verpleegkundige	Direct
Kort Verblijf/Heelkunde	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige met ag praktijkopleiden	Direct
Kort Verblijf/Heelkunde	Uitv Verpl Personeel	verzorgende IG	Direct
Kort Verblijf/Heelkunde	Ass verpl pers	Zorgassistent	Direct
Kort Verblijf/Heelkunde	Ov leerling pers	leerling HBO-V verpleegkundige	Direct
Dagbehandeling	Leidinggev pers div afd	Teamleider	Direct
Dagbehandeling	pers psyg behand beg fnct	Spelleider	Direct
Dagbehandeling	Uitv Verpl Personeel	Verpleegkundige	Direct

Geriatric	Leidinggev pers div afd	Teamleider	Direct
Geriatric	Pers behand+onderst funct	activiteitentherapeut	Direct
Geriatric	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige	Direct
Geriatric	Verpl Geriatric	verpleegkundige vvo geriatric	Direct
Geriatric	Ass verpl pers	zorgassistent	Direct
Geriatric	Ov leerling pers	leerling HBO-V verpleegkundige	Direct
Cardio/Longziekten/TBC	Leidinggev pers div afd	teamleider	Direct
Cardio/Longziekten/TBC	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundig specialist	Direct
Cardio/Longziekten/TBC	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige	Direct
Cardio/Longziekten/TBC	Verpl Geriatric	verpleegkundige vvo geriatric	Direct
Cardio/Longziekten/TBC	Verpl Oncologie	verpleegkundige vvo oncologie	Direct
Cardio/Longziekten/TBC	Uitv Verpl Personeel	verzorgende IG	Direct
Cardio/Longziekten/TBC	Ov leerling pers	leerling HBO-V verpleegkundige	Direct
Operatiekamer algemeen	Opleidingpers	praktijkbegeleider Chirurgie	Direct
Operatiekamer algemeen	Operatie ass	Anesthesieassistent	Direct
Operatiekamer algemeen	Anesthesie medew	Anesthesieassistent	Direct
Operatiekamer algemeen	Anesthesie medew	anesthesiemedewerker recovery/operatieassistent	Direct
Operatiekamer algemeen	Ass verpl pers	assistent OK	Direct
Operatiekamer algemeen	Leidingg Verpl Pers	hoofd OK	Direct
Operatiekamer algemeen	Anesthesie medew	leerling anesthesieassistent	Direct
Operatiekamer algemeen	Operatie ass	leerling operatieassistent	Direct
Operatiekamer algemeen	Anesthesie medew	operatie/anesthesieassistent	Direct
Operatiekamer algemeen	Operatie ass	Operatieassistent	Direct
Operatiekamer algemeen	Uitv Verpl Personeel	recoveryverpleegkundige	Direct
Operatiekamer algemeen	Uitv Verpl Personeel	Verpleegkundige	Direct
Operatiekamer algemeen	Ass verpl pers	Zorgassistent	Direct
CSA	Centr Sterilisatie	medewerker CSA	Direct
CSA	Centr Sterilisatie	coördinator CSA	Direct
Pijnpoli	Ass behand+onderst funct	doktersassistente	Direct
IC/CCU	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige vvo High Care	Direct
IC/CCU	Verpl IC/CCU	verpleegkundige vvo IC/CCU	Direct
IC/CCU	Ass verpl pers	Zorgassistent	Direct
Fysiotherapie	Pers behand+onderst funct	Fysiotherapeut	Direct
Ergotherapie	Pers behand+onderst funct	Ergotherapeut	Direct
Logopedie	Pers behand+onderst funct	Logopedist	Direct
Medisch Maatsch Werk	pers psyg behand beg frct	maatschappelijk werker	Direct
Transferverpleging	Uitv Verpl Personeel	transferverpleegkundige	Direct
Dietetiek	Pers behand+onderst funct	Dietist	Direct

KinderHaven Algemeen	Leidinggev pers div afd	Teamleider	Direct
KinderHaven Algemeen	Ass behand+onderst funct	doktersassistente	Direct
KinderHaven Algemeen	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundig specialist	Direct
KinderHaven Algemeen	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige vo kinderverpleegkunde	Direct
KinderHaven Algemeen	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundig specialist in opleiding	Direct
KinderHaven Algemeen	Arts/psycholoog	Psycholoog	Direct
KinderHaven Neurologie	Arts/psycholoog	neuropsycholoog	Direct
Snijdende Poliklinieken	Leidinggev pers div afd	Teamleider	Direct
Polikliniek Cardiologie	Adm med ov afd	algemeen medewerker Polikliniek	Direct
Polikliniek Cardiologie	Hartfunctielaborant	echolaborant	Direct
Polikliniek Cardiologie	Onderzoekspers	functielaborant	Direct
Polikliniek Cardiologie	Leidinggev pers div afd	Teamleider	Direct
Polikliniek Cardiologie	Ass behand+onderst funct	doktersassistente	Direct
Polikliniek Cardiologie	Verpl. Opv.k.en vez pers		Direct
Polikliniek Cardiologie	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige vo hartfalen	Direct
Polikliniek Chirurgie	Pers behand+onderst funct	gipsverbandmeester	Direct
Polikliniek Chirurgie	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige	Direct
Polikliniek Chirurgie	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige vo mammacare	Direct
Polikliniek Chirurgie	Ass behand+onderst funct	doktersassistente	Direct
Polikliniek Chirurgie	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige vo WIS	Direct
Polikliniek Chirurgie	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundig specialist	Direct
Polikliniek Chirurgie	Verpl Mammacare	verpleegkundige vo mammacare	Direct
Polikliniek Chirurgie	Arts/psycholoog	physican assistent in opleiding	Direct
Polikliniek Dermatologie	Ass behand+onderst funct	doktersassistente	Direct
Polikliniek Gynaecologie	Adm med ov afd	algemeen medewerker Polikliniek	Direct
Polikliniek Gynaecologie	Ass behand+onderst funct	doktersassistente	Direct
Polikliniek Gynaecologie	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige	Direct
Poli Interne Gen/Oogheek	Verpl Diabetes	verpleegkundige vo diabetes	Direct
Polikliniek KNO	Ass behand+onderst funct	doktersassistente	Direct
Polikliniek Kaakchirurgie	Receptioniste / tel	baliemedewerker	Direct
Polikliniek Kaakchirurgie	Ass behand+onderst funct	doktersassistente	Direct
Polikliniek Kaakchirurgie	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige	Direct
Poli Longziekten/TBC	Longfunctie ass	longfunctie analist	Direct
Poli Longziekten/TBC	Ass behand+onderst funct	doktersassistente	Direct
Poli Longziekten/TBC	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige	Direct
Poli Longziekten/TBC	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundig specialist	Direct
Poli Longziekten/TBC	Uitv Verpl Personeel	endoscopieverpleegkundige	Direct
Polikliniek Neurologie	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige vo parkinson	Direct

Polikliniek Neurologie	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige vo stroke-care	Direct
Polikliniek Neurologie	Arts/psycholoog	neuropsycholoog	Direct
Functieafd Neurologie	Onderzoekspers	KNF laborant	Direct
Polikliniek Urologie	Ass behand+onderst funct	doktersassistente	Direct
Polikliniek Urologie	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige	Direct
Polikliniek Geriatrie	Verpl Geriatrie	verpleegkundige vvo geriatrie	Direct
Polikliniek Geriatrie	Arts/psycholoog	neuropsycholoog	Direct
Polikliniek Geriatrie	Arts/psycholoog	GZ psycholoog	Direct
POP	Ass behand+onderst funct	doktersassistente	Direct
Spoed Eisende Hulp	Leidinggev pers div afd	teamleider	Direct
Spoed Eisende Hulp	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige	Direct
Spoed Eisende Hulp	Verpl SEH	verpleegkundige vvo SEH	Direct
Scopiekamer	Leidinggev pers div afd	teamleider	Direct
Scopiekamer	Uitv Verpl Personeel	verpleegkundige	Direct
Scopiekamer	Endoscopie	endoscopieverpleegkundige	Direct
Scopiekamer	Endoscopie	verpleegkundig endoscopist	Direct
Klinisch Laboratorium	Onderzoekspers	dienstdoende analist breed inzetbaar	Direct
Klinisch Laboratorium	Onderzoekspers	gespecialiseerd analist Chemie	Direct
Radiologie	Opleidingspers	praktijkbegeleider	Direct
Radiologie	Hartfunctielaborant	radiodiagnostisch laborant met extra taken	Direct
Radiologie	Hartfunctielaborant	radiodiagnostisch laborant+hartcatheterisatietaak	Direct
Radiologie	Ass onderzoekspers	radiologie assistent	Direct
Radiologie	Leidinggev pers div afd	teamleider	Direct
Radiologie	Ass behand+onderst funct	doktersassistente	Direct
Radiologie	Radiologen	radiodiagnostisch laborant	Direct
Radiologie	Radiologen	radiodiagnostisch laborant+mamma specialisatie	Direct
Radiologie	Radiologen	radiodiagnostisch laborant+PACSapplicatiebeheerder	Direct
Radiologie	Ov leerling pers	leerling radiodiagnostisch laborant	Direct
Apotheek	Behandel- en onderst.funct	apothekersassistent	Direct
Kort Verblijf/Heelkunde	Leidinggev pers div afd	teamleider	Direct
AMS Geriatrie	Adm med ov afd	stafsecretaresse	Indirect
Interne en Neurologie	Adm med ov afd	afdelingssecretaresse	Indirect
Interne en Neurologie	Adm med ov afd	afdelingssecretaresse	Indirect
Kort Verblijf/Heelkunde	Adm med ov afd	afdelingssecretaresse	Indirect
Dagbehandeling	Adm med ov afd	afdelingssecretaresse	Indirect
Geriatrie	Adm med ov afd	afdelingssecretaresse	Indirect
Cardio/Longziekten/TBC	Adm med ov afd	afdelingssecretaresse	Indirect
Operatiekamer algemeen	Adm med ov afd	administratief medewerker	Indirect

Pijnpoli	Adm med ov afd	medisch secretaresse	direct
IC/CCU	Adm med ov afd	Afdelingssecretaresse	Indirect
Polikliniek Cardiologie	Adm med ov afd	medisch secretaresse	direct
Polikliniek Chirurgie	Adm med ov afd	medisch secretaresse	direct
Polikliniek Dermatologie	Adm med ov afd	medisch secretaresse	direct
Polikliniek Dermatologie	Adm med ov afd	medisch typist	Indirect
Polikliniek Gynaecologie	Adm med ov afd	medisch secretaresse	direct
Polikliniek Gynaecologie	Adm med ov afd	medisch typist	Indirect
Poli Interne Gen/Oogheek	Adm med ov afd	medisch secretaresse	direct
Poli Longziekten/TBC	Adm med ov afd	medisch secretaresse	direct
Polikliniek Neurologie	Adm med ov afd	medisch secretaresse	direct
Polikliniek Urologie	Adm med ov afd	medisch secretaresse	direct
Polikliniek Geriatrie	Adm med ov afd	medisch secretaresse	direct
POP	Adm med ov afd	medisch secretaresse	direct
Scopiekamer	Adm med ov afd	medisch secretaresse	direct
Radiologie	Adm med ov afd	medisch secretaresse	direct
Opnamebureau	Adm med ov afd	medewerker Opname Administratie	Indirect
Directie	Man.& staf alg.adm.funct	teamleider	direct
Directie	Algemeen Management	lid Raad van Commissarissen	Indirect
Directie	Algemeen Management	patiëntenvertegenwoordiger Klachtencommissie	Indirect
Centrale voorziening	Management medewerkers	projectmedewerker	Indirect
Communicatie & Marketing	Management medewerkers	hoofd Communicatie&Marketing	Indirect
Communicatie & Marketing	Management medewerkers	adviseur Communicatie&Marketing	Indirect
Directiesecretariaat	Adm med ov afd	senior directiesecretaresse	Indirect
Ondersteuning Med staf	Beleidsmedewerker	beleidsmedewerker	Indirect
Ondersteuning Med staf	Adm med ov afd	secretaresse Medische Staf	Indirect
Klachten	Management medewerkers	klachtenbemiddelaar	Indirect
Klachten	Adm med ov afd	ambtelijk secretaris	Indirect
Transitie	Management+stafgebonden f	transitiemanager	Indirect
Financiële administratie	Senior adm pers eaz	senior medewerker Financiële Administratie	Indirect
Financiële administratie	Adm pers eaz	medewerker Financiële Administratie	Indirect
Bedrijfsbureau	Leidinggev adm pers	hoofd Planning en Control	Indirect
Bedrijfsbureau	Adm pers eaz	senior medewerker Zorgadministratie	Indirect
Bedrijfsbureau	Adm pers eaz	projectcontroller	Indirect
Bedrijfsbureau	Adm pers eaz	medewerker Bedrijfsbureau	Indirect
Automatisering en Inform	Projectleider	implementatiebegeleider	Indirect
Automatisering en Inform	Ov Autom pers	applicatiebeheerder	Indirect
Automatisering en Inform	Ov Autom pers	coördinator Servicedesk	Indirect

Automatisering en Inform	Ov Autom pers	functioneel applicatiebeheerder	Indirect
Automatisering en Inform	Leidinggev Automatisering	hoofd Automatisering & Informatievoorziening	Indirect
Automatisering en Inform	Ov Autom pers	IT-architect	Indirect
Automatisering en Inform	Ov Autom pers	medewerker Automatisering & Informatievoorziening	Indirect
Automatisering en Inform	Ov Autom pers	medewerker Servicebureau Automatisering	Indirect
Automatisering en Inform	Ov Autom pers	stysteembeheerder	Indirect
Personeel en Organisatie	Senior adm pers eaz	senior medewerker PSA	Indirect
Personeel en Organisatie	Adm pers eaz	medewerker PSA	Indirect
Personeel en Organisatie	Opleidingspers	coördinator Initieel Onderwijs	Indirect
Personeel en Organisatie	Opleidingspers	opleidingsadviseur	Indirect
Personeel en Organisatie	Pers p&o ov	assistent P&O	Indirect
Personeel en Organisatie	Pers p&o ov	senior adviseur P&O	Indirect
Personeel en Organisatie	Adm med ov afd	medewerker secretariaat P&O	Indirect
Kwaliteit	Beleidsmedewerker	adviseur	Indirect
Kwaliteit	Beleidsmedewerker	functionaris gegevensbescherming	Indirect
Kwaliteit	Beleidsmedewerker	medewerker Kwaliteit & Veiligheid	Indirect
Arbo	Beleidsmedewerker	adviseur	Indirect
Bedrijfsl Beschouwend	Algemeen Management	bedrijfsleider	Indirect
Bedrijfsl Beschouwend	Adm med ov afd	managementassistente	Indirect
Bedrijfsl Beschouwend	Leidinggev pers div afd	teamleider	direct
Bedrijfsl Spoed+Intensief	Algemeen Management	bedrijfsleider	Indirect
Bedrijfsl Spoed+Intensief	Adm med ov afd	managementassistente	Indirect
Bedrijfsleiding Snijdend	Adm med ov afd	managementassistente	Indirect
Fac Bedr/Secr/Fac Bedr bu	Algemeen Management	hoofd Facilitair Zorgbedrijf	Indirect
Fac Bedr/Secr/Fac Bedr bu	Administratief personeel	medewerker Facilitair Bedrijfsbureau	Indirect
Fac Bedr/Secr/Fac Bedr bu	Adm med ov afd	managementassistente	Indirect
Interne Dienstverlening	Leidinggev pers div afd	teamleider	Indirect
Post	Distributiepers	medewerker Postkamer + add	Indirect
Projectbureau	Projectleider	projectleider	Indirect
Projectbureau	Distributiepers	medewerker Projectbureau	Indirect
Onderhoud gebouw+install	Personeel TD	coördinator servicevakman	Indirect
Onderhoud gebouw+install	Personeel TD	coördinator Werktuig- en Electro installaties	Indirect
Onderhoud gebouw+install	Personeel TD	servicevakman	Indirect
Medische Instrumentatie	Personeel TD	coördinator MID	Indirect
Medische Instrumentatie	Personeel TD	medewerker MID	Indirect
Hotelmatige dienstverl	Leidinggev pers div afd	teamleider	Indirect
Rest Dienstverl zorgafd	Ov pers keuken	zelfstandig werkend kok	Indirect
Rest Dienstverl zorgafd	Ov pers keuken	coördinator Voeding	Indirect

Rest Dienstverl zorgafd	Distributiepers	voedingsassistent	Indirect
Restaurant	Ov pers keuken	medewerker Brasserie	Indirect
Patienten Servicebureau	Adm med ov afd	coördinator Vrijwilligers	Indirect
Inkoop	Inkoop pers	coördinator Inkoop	Indirect
Inkoop	Ass Inkoop pers	assistent inkoper	Indirect
Magazijn	Distributiepers	medewerker Magazijn	Indirect
Magazijn	Distributiepers	medewerker Magazijn + add	Indirect
Linnenverzorging	Ov pers civiel onderh	medewerker Linnenkamer + add	Indirect
Linnenverzorging	Ov pers civiel onderh	medewerker Linnenkamer	Indirect
Transport	Distributiepers	medewerker Transportdienst	Indirect
Transport	Distributiepers	medewerker Transportdienst + add	Indirect
Receptie en Telefonie	Receptioniste / tel	callcenter medewerker	Indirect
Receptie en Telefonie	Receptioniste / tel	receptiemedewerker	Indirect
Veiligheid en Ontvangst	Leidg dienstverl pers	coördinator Veiligheid & Ontvangst	Indirect

BIJLAGE 2 Reglement Adviescommissie Sociale Begeleiding sociaal plan reorganisatie

1. Instelling

De werkgever stelt een Adviescommissie Sociale Begeleiding in conform hoofdstuk 15 van de CAO Ziekenhuizen.

De onkosten van deze commissie worden vergoed door de werkgever.

2. Taak

De taak van de commissie is uitsluitend het op verzoek van werkgever dan wel werknemer, verstrekken van adviezen over de vraag of de in het sociaal plan gemaakte afspraken over de opvang van sociale gevolgen van de reorganisatie de neergelegde bepalingen correct en volledig zijn nageleefd.

De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad.

3. Samenstelling

In afwijking van de CAO Sociale Begeleiding Ziekenhuizen wordt de Adviescommissie Sociale Begeleiding samengesteld uit drie externe leden, te weten

- één aangewezen door de ondernemingsraad Havenziekenhuis;
- één aangewezen door de directie Havenziekenhuis;
- één onafhankelijke voorzitter, door de overige twee leden in gezamenlijk overleg te benoemen.

4. Verplichte advies vragen

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

- een werknemer op non-actief te stellen;
- de werknemer te ontslaan conform het bepaalde in paragraaf 5.8 van dit Sociaal Plan;
- een besluit te nemen met betrekking tot een plaatsing bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer conform hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan;
- de werknemer te verplichten tot om- of bijscholing in verband met een functiewijziging, conform hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan
- melding van start van de ontslagprocedure cf. artikel 5.8, lid e.

5. Bevoegdheden

De commissie heeft het recht

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

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

6. Reglement

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

Dit reglement bevat in ieder geval de voorschriften opgenomen in de CAO Ziekenhuizen, hoofdstuk 15, artikei 5. Direct na de vaststelling van haar reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan de werkgever en aan de ondernemingsraad.

7. Uitbrengen advies

De commissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie weken na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie. Deze termijn kan met drie weken worden verlengd.

Indien van toepassing dient de werkgever tijdens de behandeling door de commissie een aanbod gestand te doen.

8. Schriftelijk advies

De adviezen van de commissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan de werkgever en de werknemer.

9. Afwijken advies

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

Indien de werkgever dan wel de werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer dan wel de werkgever.

10. Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

11. Belangenbehartiging werknemer

Onverminderd de bevoegdheden van de werknemer persoonlijk zijn belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in hoofdstuk 14 artikel 6 van de CAO Ziekenhuizen en dit Sociaal Plan bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich door een derde te laten bijstaan.

BIJLAGE 3 Rekenvoorbeeld Afbouw garantiesalaris

Een werknemer in FWG schaal 50.4 (inpassingsnummer / IP-nr 25) wordt geplaatst in een passende functie in FWG schaal 40 en wordt ingeschaald in FWG schaal 40.11 met een toelage tot inpassingsnummer 25. De garantieregeling geldt voor maximaal 1 FWG schaal, de tweede FWG schaal compensatie wordt in 3 jaar afgebouwd. De werknemer blijft in deze periode wel recht houden op de oorspronkelijke periodieke groei conform cao.

Jaar	Schaal	Groei naar	Afbouwregeling	Toelage
1	40.11	-	100%	IP-nr 25
2	40.11	IP-nr 27	75%	IP-nr 27
3	40.11	IP-nr 28	50%	IP-nr 28
4	40.11	IP-nr 29	0%	IP-nr 28 (max FWG 45)

BIJLAGE 4 Afdelingen die in aanmerking komen voor belangstellingsregistratie

Belangstellingsregistratie wordt afgenomen bij die afdelingen en functies waarbij de directe werknemers worden verdeeld over meerdere vakgebieden / partner-ziekenhuizen.

Afdelingen
Verpleegafdeling Kortverblijf / heelkunde
Verpleegafdeling Interne / Neuro
Poli Interne (mogelijk)
Dagbehandeling
Scopiekamer (mogelijk)
Paramedische beroepen (Diëtetiek, Fysio)
OK
IC/CCU
Anesthesie AMS
Arts-assistenten
Flexpool
CSA
POP
SEH
Teamleiders
Apotheek

BIJLAGE 5 Regeling compensatie PLB-uren / rechten horende bij hoofdstuk 8.11**Vergelijking Arbeidsvoorwaarden Havenziekenhuis en Erasmus MC: PLB vs. PB**

In deze vergelijking wordt inzichtelijk gemaakt of ten aanzien van de medewerkers van het Havenziekenhuis aanvullende afspraken noodzakelijk zijn bij het vervallen van het PLB en opbouw van (E)PB. In de vergelijking wordt gekeken naar de standaard opbouw PLB van 57 uur per jaar en de garantieopbouw conform artikel 12.2.4 cao-z. Overzicht betreft voltijder, deeltijder is naar rato.

Daarbij geldt dat:

PLB = in tijd

PB = in geld

Omrekenfactor 0,8% jaarsalaris = 15 uren verlof (conform cao umc)

Onderwerp	HZH – cao-z	Erasmus MC / cao-umc	PLB vs PB	Aanvullende regeling
Vakantieverlof per jaar	144 uur	168 uur		
Standaardregel PLB				
PLB (geboren na 1-1-1960)	57 uur / jaar	PB = 1,55% van het salaris 0,8% jaarlijks aan te wenden voor 15 uren extra vakantie	HZH: Vakantie + PLB = 201 uur EMC: Vakantie = 168 uur + 1,55% Verschil = 4 uur	Garantie van 4 uur verlof voor voltijder
		VPB (mbt medewerkers geboren in 1960 en 1961) = 1,8%	1,8% komt overeen met 34 uur Verschil = 0	Geen
Garantieregeling PLB				
Geboren in 1959	102	VPB = 1,8%	HZH: Vakantie + PLB = 246 uur EMC: Vakantie = 168 uur + 1,8% Komt overeen met 34 uur = 202 uur Verschil = 44 uur	Garantie van 44 uur verlof voor voltijder
Geboren in 1958	122	VPB = 1,8%	HZH: Vakantie + PLB = 266 uur EMC: Vakantie = 168 uur + 1,8% Komt overeen met 34 uur = 202 uur Verschil = 64 uur	Garantie van 64 uur verlof voor voltijder
Geboren in 1957	142	PB = 1,0% + EPB = 2,9%	HZH: Vakantie + PLB = 286 uur EMC: Vakantie = 168 uur + 3,9% Komt overeen met 73 uur = 241 uur Verschil = 45 uur	Garantie van 45 uur verlof voor voltijder
Geboren in 1956	157	PB = 1,0% + EPB = 3,0%	HZH: Vakantie + PLB = 301 uur EMC: Vakantie = 168 uur + 4,0% Komt overeen met 75 uur = 243 uur Verschil = 58 uur	Garantie van 58 uur verlof voor voltijder
Geboren in 1955	172	PB = 1,0% + EPB = 3,3%	HZH: Vakantie + PLB = 316 uur EMC: Vakantie = 168 uur + 4,3% Komt overeen met 81 uur = 249 uur Verschil = 67 uur	Garantie van 67 uur verlof voor voltijder
Geboren in 1950 - 1954	187	PB = 1,0% + EPB	HZH: Vakantie + PLB = 331 uur EMC: Vakantie = 168 uur +	Garantie van 77 uur, 69 uur, 62 uur, 50

		Geboren in 1954 = 3,6% Geboren in 1953 = 4,0% Geboren in 1952 = 4,4% Geboren in 1951 = 5,0% Geboren in 1950 = 5,7%	4,6% komt overeen met 86 uur = 254 uur 5,0% komt overeen met 94 uur = 262 uur 5,4% komt overeen met 101 uur = 269 uur 6,0% komt overeen met 113 uur = 281 uur 6,7% komt overeen met 126 uur = 294 uur Verschil = 77 uur, 69 uur, 62 uur, 50 uur resp. 37 uur	uur resp. 37 uur verlof voor voltijder
--	--	--	--	---

Ten aanzien van de garanties geldt:

- Garanties gelden voor deeltijder naar rato.
- Garanties worden niet verhoogd indien de arbeidsduur van de medewerker op enig moment wordt verhoogd.
- Garanties worden naar rato verlaagd indien de arbeidsduur van de medewerker op enig moment wordt verlaagd.