

Sociaal Plan
Stichting Het Poortje Jeugdinstellingen

Overwegingen

Het Poortje staat voor groot verandertraject met impact voor de hele organisatie. Om op een zorgvuldige en transparante wijze om te gaan met de personele gevolgen van deze veranderingen hebben Het Poortje en de werknemersorganisaties, in samenspraak met de Ondernemingsraad, een sociaal plan ontwikkeld.

De grootste ontwikkeling die in het werkveld van Het Poortje speelt is de transitie en transformatie van de jeugdzorg. Het Poortje krijgt vanaf 1 januari 2015 te maken met andere financiers ten aanzien van het onderdeel gesloten jeugdzorg vanwege de overheveling van bevoegdheden van de rijksoverheid naar gemeenten. Deze overheveling gaat gepaard met een bezuinigingstaakstelling, maar ook met een inhoudelijke opdracht. Het Poortje staat de komende jaren voor de taak om met minder mensen en middelen de gespecialiseerde zorg zodanig in te richten dat deze een bijdrage levert aan de doelstelling van de transformatie: de zorg effectief en efficiënt inrichten dichtbij jongeren en hun gezinnen. Daarnaast hebben de justitiële jeugdinrichtingen, waaronder het onderdeel Juvaid binnen Het Poortje, al enige jaren te maken met afbouw van capaciteit en financiering.

Deze ontwikkelingen lopen al enige tijd en de gevolgen daarvan zijn al zichtbaar in het krimpende personeelsbestand binnen de organisatie. Anderzijds is ook op het moment van overeenkomen van dit sociaal plan nog geen volledige duidelijkheid over de inhoudelijke implicaties van de eisen die de nieuwe financiers van de gesloten jeugdzorg stellen en de gevolgen daarvan voor de doelgroep en instroom van Het Poortje. Duidelijk is dat er ingrijpende aanpassingen in de organisatie moeten worden doorgevoerd, die gevolgen hebben voor werknemers. De toekomst van de justitiële jeugdinrichtingen is nog onderwerp van politieke besluitvorming, maar zeker is dat ook in deze sector op korte termijn sprake is van financiële krimp.

Om werknemers zekerheid te bieden over hun rechtspositie in de komende periode heeft werkgever met de vakbonden een sociaal plan afgesproken. De gevolgen van eerdergenoemde ontwikkelingen zijn tot nu toe opgevangen binnen de organisatie met vrijwillige maatregelen. Gezien de aanhoudende krimp en de afname van flexibele formatie bij Het Poortje zal voor de komende periode sprake moeten blijven van stimulering van (vrijwillige) mobiliteit om een mogelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever in 2017 te voorkomen. In 2016 zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

De nadruk in dit sociaal plan ligt echter op mobiliteit, zowel voor boventallige als alle andere werknemers. Dit is niet vrijblijvend: naast de inspanningsverplichting van de werkgever om werknemers van werk naar werk te begeleiden staat de inspanningsverplichting van de boventallige werknemer ander werk te zoeken en te aanvaarden, naast de verplichtingen van de werkgever ten aanzien van het voeren van loopbaanbeleid staat de verantwoordelijkheid van de werknemer voor het toekomstbestendig vormgeven van de eigen loopbaan.

Het Sociaal Plan is een formeel document, met procedures en instrumenten om de gevolgen voor werknemers in geval van een reorganisatie op te vangen. Partijen realiseren zich dat het hebben van regels en instrumenten belangrijk is, maar dat het vooral ook gaat om het bevorderen van concreet gedrag dat maakt dat werkgever en werknemer zich goed kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden. Het Poortje is continu in beweging en wil blijven monitoren hoe werknemers in deze ontwikkeling mee kunnen gaan. De toetsende en signalerende rol van de Ondernemingsraad is daarbij van belang.

De werknemersorganisaties en Stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen zijn met inachtneming van bovenstaande het volgende sociaal plan overeen gekomen.

1. LOOPTIJD EN WERKINGSFEEER

1.1 Looptijd

Dit sociaal plan treedt in werking op 1 januari 2016 en loopt tot en met 31 december 2017. Partijen zullen voor het einde van de looptijd afspraken maken over een sociaal plan voor de daarop volgende periode.

1.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers van Het Poortje die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers die op basis van een akte van aanstelling conform de cao Primair Onderwijs werkzaam zijn binnen Het Poortje. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen geen aanspraak maken op hoofdstuk 4 van dit sociaal plan.

Dit Sociaal Plan is *niet* van toepassing op:

- de werknemer van wie om andere redenen dan reorganisatie (zoals ontslag wegens verwijtbare tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst (wanprestatie), wegens arbeidsongeschiktheid of om (een) dringende reden(en)) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
- de werknemer die vóór of op de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan al definitieve afspraken met werkgever met betrekking tot de ingangsdatum van zijn pensionering heeft gemaakt;
- de werknemer van wie het dienstverband eindigt vóór de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan;
- de werknemer die vóór de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan zijn arbeidsovereenkomst met werkgever heeft beëindigd, ook al ligt de einddatum van de arbeidsovereenkomst na de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan.

1.3 Tussentijdse wijziging

Wanneer er zich, naar het oordeel van één of meerdere van de partijen, onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor van Het Poortje in redelijkheid niet verlangd kan worden zich aan dit Sociaal Plan te houden, zullen partijen bij dit Sociaal Plan in overleg treden. Ook wanneer de uitwerking van de transitie van de jeugdzorg naar de gemeenten dusdanig is dat nadere ingrepen met personele consequenties binnen de looptijd van dit sociaal plan noodzakelijk zijn, zullen partijen in overleg treden.

1.4 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zal Het Poortje op verzoek van de werknemer in gunstige zin van dit Sociaal Plan afwijken.

1.5 Uitgangspunt en doel sociaal plan

Het uitgangspunt van dit sociaal plan is dat werknemers die als gevolg van een reorganisatie boventallig worden van werk naar werk worden begeleid. Dit kan alleen gerealiseerd worden wanneer werkgever en werknemer over en weer alles doen wat redelijkerwijs mogelijk is om de werknemer van werk naar werk te begeleiden. Het kan echter niet worden uitgesloten dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever in overleg met de werknemer wordt beëindigd als een van werk naar werk traject niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. Doelstelling van de werkgever is de toekomstbestendige inrichting van de organisatie, met het oog op verdere organisatieveranderingen en daaruit voortvloeiende personele gevolgen. Daartoe is noodzakelijk dat de werkgever en werknemers de verantwoordelijkheid nemen voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Werkgever biedt in dit sociaal plan instrumenten om de mobiliteit en inzetbaarheid van werknemers te bevorderen.

2. PLAATSINGSPROCEDURE

2.1 Fase 1. Besluit tot reorganisatie

- a. De Raad van Bestuur neemt een voorgenomen besluit tot wijziging van de organisatie en stelt daartoe een reorganisatieplan op als bedoeld in artikel 4.4 van de cao jeugdzorg. De Ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden advies uit te brengen over de voorgenomen reorganisatie.
- b. Na advies van de Ondernemingsraad neemt de werkgever een besluit over de reorganisatie. Dit besluit wordt schriftelijk en gemotiveerd kenbaar gemaakt aan de ondernemingsraad en via de daartoe gebruikelijke kanalen bekend gemaakt aan werknemers.

2.2 Fase 2: Vaststellen boventalligheid

- a. Werknemers worden als boventallig aangemerkt op basis van het afspiegelingsprincipe.
- b. Vanuit het principe 'mens volgt werk' worden werknemers die voor boventalligheid in aanmerking komen geplaatst op eventuele formatieruimte in een uitwisselbare functie. In het overzicht van de functies bij het reorganisatieplan wordt aangegeven welke functies uitwisselbaar zijn. Plaatsing in uitwisselbare functies geschiedt met inachtneming van het afspiegelingsbeginsel. De werknemer kan een uitwisselbare functie niet weigeren.
- c. Werknemers die niet geplaatst kunnen worden in een uitwisselbare functie worden boventallig verklaard. De betreffende werknemers worden schriftelijk geïnformeerd over de boventalligheid, de datum van ingang daarvan en de procedure die daarop volgt.

2.3 Fase 3: Herplaatsingsprocedure

Indien een werknemer boventallig is verklaard, wordt hij aangemerkt als herplaatsingskandidaat. Ten behoeve van de begeleiding van werk naar werk van deze werknemer wordt de herplaatsingsprocedure gestart.

2.3.1 Aanbieden en plaatsen in passende functie binnen de organisatie

- a. De werknemer wordt bij aanvang van en gedurende de looptijd van de herplaatsingsprocedure in de gelegenheid gesteld zijn belangstelling te uiten voor vacante passende functies, volgens de volgende procedure:
 - De betrokken werknemer ontvangt, vanaf het moment dat hij boventallig is verklaard, een overzicht van beschikbare passende functies binnen de gewijzigde organisatie, de functieomschrijvingen en informatie over de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden.
 - De betrokken werknemer maakt zelf, binnen de gestelde termijn, schriftelijk zijn belangstelling bekend voor één of meerdere functies binnen de gewijzigde organisatie. Indien belangstelling voor meerdere functies wordt aangegeven, geeft hij aan welke functie zijn of haar voorkeur heeft.
- b. Indien op enig moment gedurende de herplaatsingsprocedure blijkt dat voor een boventallige werknemer een passende functie bij werkgever beschikbaar komt, dan zal de werkgever deze functie in een zo vroeg mogelijk stadium schriftelijk aan de werknemer aanbieden en met de betrokken werknemer overleg plegen met het doel tot een zo groot mogelijke overeenstemming te komen en de werknemer te informeren over de gevolgen van de wijziging.

2.3.2 Plaatsingsvolgorde in een passende functie

Als de werknemer een passende functie wordt aangeboden, dan gebeurt dit op basis van onderstaande volgorde:

- een passende functie in dezelfde salarisschaal;
- een passende functie in een hogere schaal (maximaal één schaal hoger);
- een passende functie in lagere salarisschaal (maximaal één schaal lager).

Als meerdere werknemers in aanmerking komen voor een passende functie bij werkgever, is het afspiegelingsbeginsel van toepassing voor de volgorde van plaatsing.

2.3.3 Aanvaarding passende functie

De werknemer is verplicht een passende functie te aanvaarden. Na aanvaarding wordt de werknemer formeel in de passende functie herplaatst. De werkgever bevestigt dit schriftelijk aan werknemer. Bij plaatsing in een andere functie binnen de organisatie gelden de rechtspositionele waarborgen als genoemd in hoofdstuk 3.

2.4 Geschikte functie

Indien geen passende functie beschikbaar is, kan de werknemer met diens instemming in een geschikte functie worden geplaatst.

2.5 Geen passende functie bij werkgever en de mobiliteitsperiode van werk naar werk

Indien bij de vaststelling van het organisatie- en personeelsformatieplan blijkt dat bij de werkgever geen passende functie beschikbaar is en er op basis van de beschikbare formatie redelijkerwijs niet verwacht mag worden dat er binnen de duur van de mobiliteitsperiode van 6 tot 8 maanden passende functies bij de werkgever ontstaan, dan zullen de betrokkenen zich gedurende deze mobiliteitsperiode tot het uiterste inspannen om een passende functie buiten de werkgever te vinden (van werk naar werk) of in overleg een andere oplossing uitwerken. Voor maximaal 7,5 fte kan de uiterste oplossing liggen in een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever.

3. Rechtspositionele waarborgen bij herplaatsing in een andere functie

Voor boventallige werknemers die als gevolg van de reorganisatie in een andere functie binnen de organisatie worden herplaatst gelden de in dit hoofdstuk beschreven rechtspositionele waarborgen.

3.1 Salaris bij lagere functie

- a. De werknemer die vanwege reorganisatie binnen Het Poortje op een functie wordt geplaatst welke op één niveau lager is ingedeeld dan de huidige functie, behoudt aanspraak op het brutosalaris dat hij verdiende in de oorspronkelijke functie- inclusief eindejaarsuitkering, vakantiegeld en CAO-verhogingen, en inclusief periodieke verhogingen.
- b. Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie op een lager niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie.
- c. Na acceptatie van de lager gewaardeerde functie, kan de werknemer binnen Het Poortje een passende functie op het oude, hogere niveau worden aangeboden. De werknemer die dit weigert verliest de garantie als omschreven in sub a, en wordt ingeschaald in het salarisoniveau behorende bij de nieuwe functie.

3.2 Salaris bij functie in zelfde schaal

Indien een boventallige werknemer een functie aanvaardt die in dezelfde schaal is ingedeeld als de oorspronkelijke functie, behoudt de werknemer hetzelfde salaris. De werknemer ontvangt vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie het bij de functie behorende salaris, inclusief de uitloopmogelijkheden in de schaal en eventuele verhogingen die voortvloeien uit cao-akkoorden.

3.3 Salaris bij functie in hogere schaal

Indien een werknemer een functie aanvaardt die is ingeschaald in een hogere schaal dan de huidige functie ontvangt de werknemer het salaris behorende bij de nieuwe functie. Op het moment van ingaan van deze nieuwe functie wordt hij ingeschaald in het naasthogere bedrag.

3.4 Onregelmatige dienst

De werknemer die ten gevolge van reorganisatie niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag of ten gevolge van de reorganisatie een lagere onregelmatigheidstoeslag ontvangt heeft recht op de navolgende compensatie:

3 maanden	100%	Per maand, gerekend over gemiddelde ORT van 12 maanden voorafgaand aan boventaligheid
3 maanden	75%	
3 maanden	50%	
3 maanden	25%	

Voor werknemers die voldoen aan de voorwaarden als gesteld in artikel 28.1.2 sub g van de CAO geldt de daar omschreven overgangsregeling afbouw ORT.

3.5 Reiskosten woon-werkverkeer

Indien de werknemer wordt overgeplaatst naar een andere locatie zullen de aantoonbare meerkosten voor het woon-werkverkeer op declaratiebasis worden vergoed op basis van 6 cent per kilometer, naast de aanpassing van de vergoeding op basis van de regeling reiskosten woon-werkverkeer vanwege de wijziging van standplaats. De vergoeding van de meerkosten bedraagt het eerste jaar 100% en het tweede jaar 50%.

3.6 Kosten om-, her-, bijscholing

Kosten (en studietijd voor zover vallend onder werktijd) voortkomende uit noodzakelijke om-, her- en bijscholing, die in het kader van de uitvoering van het Sociaal Plan wordt gevolgd, komen volledig voor rekening van de werkgever. De terugbetalingsregeling voor studiekosten zoals die binnen de organisatie geldt, is in deze situatie niet van toepassing.

3.7 Vermindering arbeidsduur

De werknemer die vrijwillig akkoord gaat met een verzoek om structureel de overeengekomen arbeidsduur te verminderen teneinde (beter) te passen binnen de beschikbare vacature, ontvangt een eenmalige bruto premie van 20% van het dan geldende bruto jaarsalaris over de ingeleverde arbeidsduur.

4. MOBILITEITBEVORDERENDE MAATREGELLEN

4.1 Toepassingsbereik mobiliteitbevorderende maatregelen

1. Werknemers die in aanmerking komen voor de in artikel 4.1.1 tot en met 4.1.10 omschreven mobiliteitbevorderende maatregelen zijn:
 - a. Werknemers die als gevolg van de reorganisatie boventallig zijn geworden;
 - b. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet boventallig zijn als gevolg van een reorganisatie, maar bereid zijn tot interne of externe mobiliteit en welke door de werkgever als herplaatsingskandidaat zijn aangemerkt.
2. De werkgever wijst een werknemer aan als herplaatsingskandidaat, als bedoeld in lid 1 sub b, indien:
 - a. De werknemer daarom verzoekt en;
 - b. De werknemer werkzaam is in :
 - Een functie waarin boventalligheid ontstaat of
 - Een functie die herplaatsingsmogelijkheden biedt voor boventallige werknemers.
3. Bij herplaatsing van werknemers die niet boventallig zijn maar aangewezen zijn als herplaatsingskandidaat binnen de organisatie is hoofdstuk 3 van dit sociaal plan van overeenkomstige toepassing.

4.1.1 Persoonlijk mobiliteitsplan

Herplaatsingskandidaten stellen een persoonlijk mobiliteitsplan op. Dit doen zij in samenspraak met het mobiliteitscentrum en de leidinggevende. In dit mobiliteitsplan worden minimaal de volgende elementen opgenomen:

- loopbaanperspectief;
- de benodigde faciliteiten in de vorm van scholing, etc.
- activiteiten die worden ondernomen, door zowel werkgever als werknemer, om de werknemer herplaatst te krijgen;
- afspraken over tussentijdse evaluatie;
- de termijn waarbinnen de afspraken gemaakt in het persoonlijke mobiliteitsplan worden uitgevoerd en afgerond.

4.1.2 Outplacementtraject

- a) Werknemers die boventallig verklaard worden en geen beroep doen op de mobiliteitspremie als bedoeld in artikel 4.2.2 kunnen aanspraak maken op een outplacementtraject met inachtneming van dit artikel.
- b) Werknemers die plaats maken voor boventallige werknemers zoals omschreven in artikel 4.1 lid 2 kunnen een aanvraag doen om in aanmerking te komen voor een outplacementtraject. De werkgever beslist over de toekenning op aanvraag van de werknemer op basis van een gesprek met de werknemer. De werkgever houdt bij de beslissing en ingangsdatum daarvan rekening met de planning van de krimp in de formatie en de mate van schaarste van de specifieke vaardigheden van de betreffende werknemer binnen de organisatie en de belangen van de werknemer.
- c) Voor het outplacementtraject is een budget van € 4.500,- per traject gereserveerd (inclusief BTW) . Dit budget is beschikbaar voor bijvoorbeeld:
 - scholing of opleiding;
 - een coachingstraject en/of outplacementbegeleiding;
 - sollicitatietraining/begeleiding;
 - loopbaanadvies.
- c. De werkgever heeft contracten afgesloten met bureaus ten behoeve van de begeleiding van de herplaatsingskandidaat. De werknemer heeft de mogelijkheid om een ander erkend bureau voor te dragen, mits het voldoet aan het inkoopbeleid van Het Poortje en er sprake is van een van te voren door

Het Poortje goedgekeurde offerte. De kosten van dit traject zijn voor rekening van de werkgever. Indien de werknemer voor het traject activiteiten moet ondernemen binnen zijn werktijd, dan komt deze tijd voor rekening van de werkgever.

- d. Het outplacementtraject duurt maximaal zes maanden, tenzij daarover in individuele gevallen andere afspraken worden gemaakt.
- e. Herplaatsingskandidaten die niet boventallig zijn treden - onafhankelijk van de uitkomst van het traject- zes maanden na aanvang van het outplacementtraject uit dienst. De duur van het outplacementtraject is inclusief de wettelijke opzegtermijn. Het dienstverband wordt beëindigd met een WW-vriendelijke vaststellingsovereenkomst, waarin een ontslaguitkering met een omvang van twee bruto maandsalarissen inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering wordt overeengekomen. De werknemer tekent voor finale kwijting en maakt geen aanspraak op de wachtgeldregeling conform cao Jeugdzorg.

4.1.3 Opzegtermijn

Indien de herplaatsingskandidaat zelf ontslag wenst te nemen ziet de werkgever, indien de werknemer daarom verzoekt, af van de geldende opzegtermijn.

4.1.4 Sollicitatieverlof

De herplaatsingskandidaat wordt in de gelegenheid gesteld om extern te solliciteren. Hiervoor wordt door de werkgever buitengewoon verlof verleend, met behoud van salaris. Indien de werkgever daarom verzoekt dient de werknemer aan te tonen dat hij daadwerkelijk een sollicitatiegesprek heeft gehad.

4.1.5 Getuigschrift en referenties

Aan de herplaatsingskandidaat wordt op diens verzoek een positief luidend getuigschrift (conform artikel 7:656 BW) aangeboden. Ook zal de werkgever op verzoek van de werknemer referenties geven aan andere, potentiële werkgevers, waarbij een redelijk en billijk oordeel over het functioneren van de werknemer zal worden gegeven.

4.1.6 Stage

Indien de herplaatsingskandidaat die zich oriënteert op een overstap een periode stage wil lopen, zal deze hier in principe in gefaciliteerd worden door middel van toekenning van onbetaald verlof tijdens de stage.

4.1.7 Herregistratie

Herplaatsingskandidaten die uit dienst treden kunnen nog een jaar na einde dienstverband gebruik maken van refereeravonden waarmee zij in het kader van beroepsregistratie punten kunnen behalen

4.1.8 Afzien van terugbetalingsverplichting

Bij uitdiensttreding van een herplaatsingskandidaat zal geen beroep op terugbetaling conform cao worden gedaan in het geval van:

- ouderschapsverlof
- verhuiskosten
- studiekosten.

4.1.9 Jubileumuitkering

- De werknemer, die binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, ontvangt deze uitkering bij zijn vertrek, met dien verstande dat op deze bruto-uitkering de van toepassing zijnde fiscale inhoudingen worden gedaan.
- Deze uitkering wordt niet betaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij de werkgever meerekent voor de bepaling van het aantal dienstjaren.

4.1.10 Vacatures

Werknemers die op grond van artikel 2.5 ontslagen zijn worden tot 12 maanden na ontslag geïnformeerd over vacatures bij werkgever. Zij worden in de gelegenheid gesteld op deze functies te solliciteren en worden daarbij behandeld als intern kandidaat, waarbij een voorrangpositie geldt voor werknemers die in dienst van werkgever zijn en boventallig zijn verklaard. Indien binnen 26 weken nadat de toestemming voor ontslag van het UWV bekend is gemaakt bij werknemer een- ten opzichte van de functie die werknemer uitvoerde- gelijke of uitwisselbare functie bij werkgever vacant komt, geldt op grond van een door het UWV gestelde wederindiensttretingsvoorwaarde dat de werknemer die ontslag is verleend in de gelegenheid wordt gesteld om zijn werkzaamheden bij werkgever onder de bij werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten.

4.2 Mobiliteitbevorderende maatregelen in specifieke gevallen

4.2.1 Voorzieningen bij wijziging van locatie op vrijwillige basis

Werknemers die op vrijwillige basis dezelfde functie op een andere locatie willen uitvoeren, kunnen daartoe hun belangstelling aangeven bij werkgever. De werkgever beslist op basis van de motivatie van de betreffende werknemer(s) over de overplaatsing. Aan de werknemer die op vrijwillige basis overgeplaatst wordt naar de andere locatie worden de volgende voorzieningen toegekend:

- Een vergoeding voor extra reiskosten conform artikel 3.5 van dit sociaal plan;
- Een vergoeding van maximaal 2 uren verlof per week voor een fulltime werknemer, op basis van daadwerkelijke extra reistijd. Voor een parttime werknemers wordt dit maximum naar rato toegepast. De verlofuren kunnen alleen in vrije tijd worden opgenomen en worden niet uitbetaald. De vergoeding bedraagt het eerste half jaar 100% van de daadwerkelijke extra reistijd met een maximum van twee uren per week en het tweede half jaar 50% van de extra reistijd met een maximum van twee uren per week.

4.2.2 Mobiliteitspremie boventallige werknemers

a. Werknemers die vanwege een reorganisatie boventallig zijn verklaard en bij aanvang van de boventalligheid afzien van een herplaatsingstraject met bijbehorende regelingen en faciliteiten kunnen aanspraak maken op een mobiliteitspremie.

b. De mobiliteitspremie bedraagt voor werknemers als bedoeld in sub a met een dienstverband korter dan 10 jaren op het moment van boventalligverklaring zes bruto maandsalarissen inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering, voor werknemers met een dienstverband van tenminste 10 jaren bedraagt de mobiliteitspremie acht bruto maandsalarissen inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering.

c. Werknemers die als gevolg van de reorganisatie boventallig verklaard zijn en op een later tijdstip aangeven gebruik te willen maken van de mobiliteitspremie hebben aanspraak op een mobiliteitspremie naar rato:

Aantal maanden na vaststelling boventalligheid	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5-6	6-7	7-8	8
Dienstverband , <10 jaar (x maandsalaris)	6	5	4	3	2	1			
Dienstverband >10 jaar (x maandsalaris)	8	7	6	5	4	3	2	1	

d. Het dienstverband wordt beëindigd door middel van een WW-vriendelijke vaststellingsovereenkomst. De werknemer tekent voor finale kwijting en maakt geen aanspraak op de wachtgeldregeling conform cao Jeugdzorg.

4.2.3 Remplaçantenregeling

a. Werknemers

- die niet boventallig zijn geworden maar plaats willen maken voor een boventallige werknemer als bedoeld in artikel 4.1, en
- geen beroep doen op de faciliteiten als benoemd in hoofdstuk 4.1

kunnen aanspraak maken op een vrijwillige mobiliteitspremie.

b. De werkgever beslist over toekenning op aanvraag van de werknemer op basis van een gesprek met de werknemer. De werkgever houdt bij de beslissing en ingangsdatum daarvan rekening met de planning van de krimp in de formatie en de mate van schaarste van de specifieke vaardigheden van de betreffende werknemer binnen de organisatie en de belangen van de werknemer.

c. De vrijwillige mobiliteitspremie bedraagt 6 bruto maandsalarissen inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering per werknemer.

d. De werknemer die aanspraak maakt op de vrijwillige mobiliteitspremie blijft in dienst en werkzaam bij Het Poortje tot een door werkgever in overleg met werknemer te bepalen tijdstip. Binnen deze periode valt de wettelijke opzegtermijn.

e. Het dienstverband wordt beëindigd door middel van een WW-vriendelijke vaststellingsovereenkomst. De werknemer tekent voor finale kwijting en maakt geen aanspraak op de wachtgeldregeling conform cao Jeugdzorg.

4.3 Verhouding tot regeling transitievergoeding

Wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever- met inachtneming van artikel 2.5- wordt beëindigd, is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd. Kosten van opleiding, training en outplacement of andere kosten voor de begeleiding van werk naar werk die in het kader van de uitvoering van dit sociaal plan zijn gemaakt worden niet in mindering gebracht op de transitievergoeding.

5. BEZWARENCOMMISSIE

De werkgever stelt een bezwarencommissie in waar de werknemer bezwaar kan indienen tegen de toepassing van de bepalingen van het sociaal plan.

5.1 Samenstelling

De bezwarencommissie wordt gevormd door drie leden, één lid namens de werkgever, één lid aan te stellen door de Ondernemingsraad/werknemersorganisaties en één gezamenlijk aan te stellen onafhankelijk voorzitter.

Werkgever en Ondernemingsraad/ werknemersorganisaties wijzen tevens een vervanger aan, die in voorkomende gevallen van afwezigheid vervangt. De bezwarencommissie wordt bijgestaan door een secretaris.

5.2 Taak

- De taak van de commissie is uitsluitend een uitspraak te doen over een door de betrokken individuele werknemer ingediend bezwaarschrift betreffende de toepassing van de bepalingen vastgelegd in het Sociaal Plan.
- Indien de werknemer zijn bezwaar al bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, heeft hij geen toegang tot de commissie.
- Indien en zodra het aan de commissie voorgelegde bezwaar door de werkgever en/of de betrokken werknemer aanhangig gemaakt wordt bij de burgerlijke rechter staakt de commissie de verdere behandeling.

5.3 Behandeling bezwaar

- De commissie neemt uitsluitend schriftelijk en gemotiveerd ingediende bezwaren in behandeling.
- Binnen zes weken na ontvangst van het bezwaarschrift houdt de commissie een hoorzitting.
- Tijdens de hoorzitting worden de werkgever en de betrokken werknemer gehoord, waarbij de werknemer zich kan laten bijstaan.
- De beraadslagingen van de commissie geschieden in een voltallige vergadering, welke vergadering niet openbaar is.
- De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
- De werkgever en de betrokken werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de commissie te verlenen.
- De commissie doet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken na de hoorzitting, met redenen omkleed schriftelijk uitspraak aan de werkgever en de betrokken werknemer.
- De werkgever zal een uitspraak van de commissie als zwaarwegend beschouwen en dienovereenkomstig besluiten.

5.4 Bezwaar tegen herplaatsing

Indien het bezwaar van de werknemer de herplaatsing in een passende functie betreft geldt het volgende:

- Een werknemer kan binnen 14 dagen na dagtekening van de bevestiging van herplaatsing in een passende functie schriftelijk bezwaar maken tegen de herplaatsing, bij de leidinggevende. De leidinggevende reageert binnen 7 dagen schriftelijk op het bezwaar. Indien de werknemer zich niet kan vinden in het antwoord op bezwaar, dient hij dit binnen 7 dagen na antwoord op bezwaar aan de leidinggevende mede te delen. De werkgever laat het besluit vervolgens toetsen door de bezwarencommissie. De bezwarencommissie brengt een zwaarwegend advies uit aan de werkgever.
- Wanneer de werknemer, ook na toetsing door de Bezwarencommissie, een passende functie blijft weigeren vervalt de herplaatsbare status. De werknemer wordt door de werkgever schriftelijk op de hoogte gesteld van de consequenties van een dergelijke weigering en heeft binnen 14 dagen de mogelijkheid het aanbod alsnog te accepteren.

BEGRIPSBEPALINGEN

Afspiegelingsbeginsel

Het beginsel om de plaatsing- dan wel ontslagvolgorde te bepalen per categorie uitwisselbare functies van een organisatieonderdeel/bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten:

- van 15 tot 25 jaar
- van 25 tot 35 jaar
- van 35 tot 45 jaar
- van 45 tot 55 jaar
- van 55 jaar en ouder

De verdeling van de te plaatsen werknemers/ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het langste dienstverband als eerste geplaatst c.q. de werknemer met het kortste dienstverband wordt als eerste voor ontslag voorgedragen.

Boventallige werknemer

De werknemer wiens functie in de oude organisatiestructuur/ personeelsformatie is komen te vervallen c.q. komt te vervallen en die nog niet direct geplaatst of herplaatst kan worden in de (nieuwe) organisatiestructuur is boventallig.

CAO

De CAO Jeugdzorg.

Dienstjaren

De periode dat de werknemer ononderbroken in dienst van werkgever is geweest vanaf de datum van ingang van de eerste arbeidsovereenkomst, waarbij onderbrekingen korter dan zes maanden meegeteld worden in de berekening van het aantal dienstjaren.

Formatieplaatsen plan

Een ten behoeve van de nieuwe organisatorische situatie op te stellen indicatief overzicht van functies en de omvang van de formatie per functie met een omschrijving van functie-eisen, het verwachte niveau en de inhoud van die functies.

Geschikte functie

Een functie die buiten het domein van de uitwisselbare of passende functie valt en die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van werkgever en werknemer kan worden uitgeoefend en die werknemer bereid is te accepteren.

Geschiktheid

Het voldoen aan de objectieve functie-eisen respectievelijk het binnen een redelijke periode door het volgen van scholing kunnen voldoen aan de objectieve functie-eisen.

Herplaatsingskandidaat

De werknemer die op basis van het sociaal plan boventallig wordt verklaard en uit dien hoofde aanspraak kan maken op de voorzieningen als bedoeld in hoofdstuk 3 en 4.1 van dit sociaal plan en de werknemer die op diens

verzoek door werkgever als herplaatsingskandidaat wordt aangemerkt en uit dien hoofde aanspraak kan maken op de voorzieningen als bedoeld in hoofdstuk 3 en 4.1 van dit sociaal plan.

Het Poortje

Stichting Het Poortje Jeugdinstellingen

Mobiliteitscentrum

Het door werkgever ingerichte interne bureau waar deskundigheid is samengebracht ten behoeve van de ondersteuning en begeleiding van werknemers ten aanzien van de reorganisatie en het mobiliteitstraject.

Nieuwe functie

Een functie die voorheen niet voortkwam en voortvloeit uit de gewijzigde organisatiestructuur.

Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad, als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden, van Het Poortje, die conform de wet, cao en afspraken tussen werkgever en ondernemingsraad zijn bevoegdheden uitoefent.

Partijen

Het Poortje en de werknemersorganisaties

Passende functie

Een functie die wordt uitgeoefend binnen de organisatie en die de werknemer redelijkerwijs aangeboden kan worden, rekening houdend met het niveau van de huidige functie, de genoten of binnen afzienbare tijd af te ronden opleiding, (werk)ervaring, persoonlijke capaciteiten en -omstandigheden alsmede de omvang van het huidige dienstverband. De functie is ook passend als de werknemer binnen een termijn van zes maanden kan voldoen aan de betreffende functie-eisen. Het salarisniveau van de nieuwe functie is gelijk aan of 1 schaal hoger of lager dan het salarisniveau in de oude functie.

Plaatsing

Het plaatsen van de werknemer in een andere functie volgens de herplaatsingsprocedure.

Reorganisatie

Iedere wijziging in de organisatie inclusief reductie die leidt tot wijziging van functie(s), herplaatsing van ten minste één werknemer en/of boventaligverklaring, met gevolgen voor de rechtspositie van de werknemer.

Salaris

Het tussen Het Poortje en werknemer overeengekomen bruto maandsalaris exclusief de vakantietoelage, eindejaarsuitkering en exclusief de in de CAO genoemde vergoedingen en/of toelagen.

Transitievergoeding

De vergoeding van werkgever aan werknemer als bedoeld in artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek, welke bij beëindiging van het dienstverband op initiatief van werkgever wordt uitgekeerd.

Uitwisselbare functies

Functies die naar aard, inhoud, functieniveau, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn, één en ander zoals bedoeld in de beleidsregels Ontslagtaak UWV -werkplein

Werkgever

De Raad van Bestuur van Het Poortje

Werknemer

De persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor Het Poortje.

Werknemersorganisaties

De werknemersorganisaties die partij zijn bij dit Sociaal Plan, te weten:

FNV

CNV Connectief

Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg