

**SOCIAAL PLAN
TREANT ZORGGROEP
2017-2018**

Aldus overeengekomen:

De werkgever:

Treant Zorggroep;

Raad van Bestuur
Mevrouw C.H.G.M. van de Wiel

d.d.....

Raad van Bestuur
De heer P.J. Hoppener

d.d.

De werknemersorganisaties:

FNV

Mevrouw H.J. Schrage

Groningen, d.d. 10-2-'17.....

CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief;

De heer H.G. Aardema

Utrecht, d.d. 2-3-17.....

FBZ

Mevrouw B. Sprokholt

Utrecht, d.d. 9-3-2017.....

NU'91

De heer R. Wisman

Utrecht, d.d. 3-3-17.....

- 1. Voorwoord / Inleiding**
- 2. Werkings sfeer**
- 3. A-variant Sociaal Plan**
- 4. Algemene uitgangspunten bij herplaatsing bij A-variant**
- 5. Mobiliteitsbevorderende maatregelen bij A-variant**
- 6. Bijzondere rechten en plichten medewerker bij A-variant**
- 7. B-variant Sociaal Plan**
- 8. Bijzondere rechten en plichten medewerker bij B-variant**
- 9. Mobiliteitsbevorderende maatregelen bij B-variant**
- 10. Bezwarencommissie Sociale Begeleiding**
- 11. Begrippenlijst**

BIJLAGE 1. Pre-mobiliteit

1. Voorwoord/ Inleiding

Op 1 januari 2015 is de Treant Zorggroep een feit, waarvoor op deze datum ook de laatste stap is gezet in de vorm van de juridische fusie tussen Stichting Scheper-Bethesda ziekenhuis en Stichting Refaja ziekenhuis. Per 1 januari 2017 is er ook één Care organisatie ontstaan: stichting Treant Care. Daarmee is er sprake van 1 organisatie met 1 ziekenhuis over 3 locaties, alsmede 20 locaties care verdeeld over 3 RVE's en een RVE Revalidatie, Behandeling en Begeleiding. Met het meerjarenbeleidsplan (september 2014) voor de zorggroep is de inhoudelijke en organisatorische koers voor de komende jaren helder geworden.

De algemene ontwikkelingen in de gezondheidszorg zijn nog immer turbulent, in het bijzonder met betrekking tot financiën, kwaliteitseisen en zorgvolumes. De sluitende begroting is elk jaar weer een uitdaging. Naar verwachting zal dat de komende jaren niet anders zijn. Deze ontwikkelingen vragen om een sociaal plan met een A-variant en een B-variant, waarin evenals in het vorige sociaal plan, thema's als flexibiliteit en (pre) mobiliteit veel aandacht krijgen. Goed werkgeverschap vraagt immers om een transparante en eerlijke uitvoeringsrichtlijn gericht op het realiseren van duurzame inzetbaarheid en begeleiding van werk naar werk.

Eenzijds vanwege het belang van de organisatie om sterk te kunnen sturen op kwaliteit en kosten, anderzijds vanwege het belang van de continuïteit van werkgelegenheid en de beschikbaarheid, ook op termijn, van voldoende en voldoende opgeleid personeel in de zorg.

Een tijdelijk teveel aan personeel zou idealiter altijd moeten passen in het tekort aan personeel dat op langere termijn wordt voorzien in onze sector, mits werkgever en werknemer maximaal inzetten op flexibiliteit en mobiliteit.

De A-variant is standaard van toepassing bij reorganisaties conform de WOR (zie tekst hieronder). De B-Variant kan in het overleg tussen RvB en de vakbonden van toepassing worden verklaard voor een bepaalde periode en/of reorganisaties.

Pre- mobiliteit kan door de RvB worden ingezet in de periode voorafgaand aan het mogelijk van toepassing worden van de B-variant om een boventaligheidsprobleem te minimaliseren of zelfs (mede hierdoor) op te lossen.

Organisatieveranderingen kunnen worden onderscheiden in:

Organisatieverandering/reorganisatie in de A-Variant: wijzigingen in de zin van artikel 25 van de WOR, die samenhangen met ontwikkelingen en veranderingen in de organisatie die, in de consequenties ervan voor werknemers, redelijk tot goed kunnen worden opgevangen en een zekere mate van geleidelijkheid kennen in de eventuele vermindering van werkgelegenheid. Hiervoor is de reguliere variant (A) van toepassing van het sociaal plan. Hierbij wordt het anciënniteitsprincipe gehanteerd om boventaligheid te bepalen en gedwongen ontslagen zijn niet aan de orde. Anciënniteit wordt bepaald voor de betreffende functiegroep(en) binnen de organisatorische eenheden waarop de wijziging betrekking heeft. Lokale problemen worden waar mogelijk lokaal opgelost.

Organisatieverandering/reorganisatie in de B-Variant: organisatiewijzigingen in de zin van artikel 25 van de WOR, voortvloeiend uit de druk op de financiële positie van de organisatie, en daarmee op de continuïteit van de bedrijfsvoering en/of de werkgelegenheid. Daarnaast moeten de wijzigingen van een omvang zijn die, in de consequenties ervan voor werknemers, zeer moeilijk of niet kunnen worden opgevangen zonder abrupte vermindering van arbeidsplaatsen. Hierbij wordt het afspiegelingsprincipe gehanteerd om boventaligheid te bepalen, er kan immers ook een moment ontstaan dat gedwongen ontslagen onvermijdelijk worden. Afspiegeling vindt plaats voor de betreffende functiegroep(en) binnen de organisatorische eenheden waarop de wijziging betrekking heeft. Lokale problemen worden waar mogelijk lokaal opgelost.

Overwegingen op grond waarvan de B-variant van het Sociaal Plan van Treant Zorggroep in de komende periode opportuun kan zijn.

- Zorg wordt steeds meer selectief gecontracteerd;
- Het financiële probleem voor het ziekenhuis in de begrotingsvoorbereiding 2016 was rond de €10 miljoen, de budgettaire ruimte voor 2017 en 2018 zal niet veel groter zijn.;
- Het afstoten van zorgtaken is gezien de feitelijke situatie in het zorglandschap van Drenthe/Zuidoost Groningen niet eenvoudig, er is weinig alternatief aanbod voor de cliënt/patiënt. De oplossing moet meer gezocht worden in concentratie en lateralisatie van zorg, dat is een traject van meerdere jaren;
- Overloop van personeel van Cure naar Care (of andersom) is slechts in beperkte mate mogelijk; Ondersteunende diensten hebben in de fusies van de afgelopen jaren al stevig bijgedragen aan kostenbesparing;

- In de afgelopen jaren is in de zorggroep indien nodig steeds een vacaturestop ingesteld, in 2016 hebben de reorganisatieplannen en de vacaturestop in het ziekenhuis slechts deels het toen optredende begrotingsprobleem op kunnen lossen;
- Noodzakelijke flexibele schil wordt klein, tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden vaak niet verlengd i.p.v. omgezet in (kleine) contracten voor onbepaalde tijd;
- Gezonde leeftijdsopbouw wordt verstoord, instromers worden afgeschrikt, korte dienstverbanden verdwijnen gemiddeld meer;
- Integratie van de ziekenhuislocaties naar 1 ziekenhuis over drie locaties kost tijd/geld
- De strategie van de care kan leiden tot bijgestelde keuzes voor benodigd personeel
- Solvabiliteit en rentabiliteit zijn weliswaar goed, maar nog niet op vereist niveau.

De A-variant van dit Sociaal Plan is de standaardafpraak die altijd van toepassing is.

Als de werkgever onverhoopt constateert dat ingrijpendere maatregelen wellicht noodzakelijk zijn zal deze in overleg treden met de vakorganisaties. In overleg tussen werkgever en vakorganisaties kan de B-variant van toepassing worden verklaard.

In de fase daaraan voorafgaand kan de werkgever de pre-mobiliteitsmaatregelen (zie bijlage) in werking laten treden, met als doelstelling de toekomstige boventaligheid maximaal in neerwaartse zin te beïnvloeden.

Treant zorggroep streeft met dit Sociaal Plan naar een eigentijdse samenwerkingsrelatie tussen werkgever en werknemer, die gekenmerkt wordt door een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling. Als het werk verplaatst moet worden en/of patiëntenstromen moeten worden verlegd is het voor de organisatie en de medewerkers van belang dat degenen die het werk doen, al dan niet via een overgangsregeling, het werk kunnen volgen. Als er minder werk van een bepaald type werkgelegenheid is, zal de werkgever een reorganisatieplan opstellen en de verantwoordelijkheid van de werknemer om ander werk te zoeken optimaal faciliteren.

Dit Sociaal Plan wil daar een aantal randvoorwaarden voor aanbrengen en is in algemene zin bedoeld om eventuele nadelige gevolgen van reorganisaties voor werknemers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te beperken. Het plan bevat procedures, maatregelen en regelingen om een zorgvuldige behandeling van de werknemer te waarborgen en bij verlies van de functie de werknemer te begeleiden en te ondersteunen naar een andere functie intern of extern.

De kosten die voortvloeien uit de toepassing van dit sociaal plan zijn voor rekening van de werkgever. Het Sociaal Plan gaat uit van wettelijke kaders en de vigerende cao's, te weten Cao Ziekenhuizen en Cao Verpleeg-, & Verzorgingshuizen en Thuiszorg.

2. Werkingsfeer

2.1. Doelgroep

Dit Sociaal Plan heeft betrekking op reorganisaties binnen Treant Zorggroep die vallen onder de werkingsfeer van de Wet op de Ondernemingsraden. Het Sociaal Plan is van toepassing op zowel de werkgever als de werknemer zoals gedefinieerd in de begrippenlijst.

2.2. Geldigheidsduur

Dit Sociaal Plan komt in de plaats van het Sociaal Plan Treant Zorggroep (2015-2017) en treedt in werking op 1 januari 2017 en loopt tot en met 31 december 2018. Partijen spreken af dat verlenging van het sociaal plan automatisch plaatsvindt indien 3 maanden voor expiratie niet door één van de partijen is opgezegd. Het sociaal plan en haar bepalingen loopt in dat geval steeds ongewijzigd door voor de duur van 1 jaar.

2.2.1 Openbreekclausule

Indien veranderingen in de omstandigheden daartoe aanleiding geven, wordt op initiatief van één van de partijen bij dit Sociaal Plan gezamenlijk overleg gevoerd over tussentijdse aanvullingen en/of wijzigingen. Aanvullingen of wijzigingen worden slechts aangebracht indien voornoemd overleg tussen partijen tot overeenstemming heeft geleid.

In het onvoorziene geval dat de werkgever met het oog op de bedrijfscontinuïteit genoodzaakt is om op zeer korte termijn een grote groep werknemers te laten afvloeien op basis van de Wet Melding Collectief zal de werkgever direct in overleg treden met de vakorganisaties, gericht op overeenstemming over de maatregelen die noodzakelijk zijn.

2.3. Relatie met voorgaande Sociaal Plannen

Individueel schriftelijk vastgelegde garanties, welke zijn ontstaan als gevolg van toepassing van dit Sociaal Plan en/of eerder overeengekomen Sociaal Plannen, zullen ook na het verstrijken van de looptijd blijven gelden.

2.4. Periodiek Overleg

Tweemaal per jaar of zoveel vaker als door één van de partijen gewenst, vindt overleg plaats tussen partijen over de uitvoering van dit Sociaal Plan, over recente ontwikkelingen en over eventuele wijzigingen of aanpassingen.

2.5. Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan naar het oordeel van de RvB leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zal Treant Zorggroep, gehoord hebbende de commissie Sociale Begeleiding, in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Plan afwijken. De werknemer kan hiertoe een verzoek indienen bij de Raad van Bestuur.

2.6. Reorganisatieplan in relatie tot de WOR

De werkgever zal met het oog op organisatiewijzigingen ten gevolge van reorganisaties conform de WOR, per situatie waarop het Sociaal Plan van toepassing is, een reorganisatie/herinrichtingsplan opstellen. Het plan omvat de reden voor de wijziging, de kern van de veranderingen, de nieuwe structuur, een formatieplaatsenplan met het aantal en de soorten functies die vervuld moeten worden, evenals de relaties tussen functionarissen en de organisatorische eenheden.

De werkgever zal het plan, voorzien van een invoeringstraject, conform de WOR voorleggen aan de ondernemingsraad. In het formatieplaatsenplan zal worden aangegeven welke functies ongewijzigd zijn en welke gewijzigd zijn c.q. nieuw zijn. Indien een functie ongewijzigd is, maar het aantal formatieplaatsen voor de functie is lager door de organisatiewijziging, zal de toewijzing van de ongewijzigde functie plaatsvinden op basis van het anciënniteitsprincipe.

Over de voorgenomen besluiten over reorganisatieplannen worden de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties tijdig geïnformeerd, conform de criteria en bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). In geval van fusie en/of outsourcing vindt overleg met de vakorganisaties plaats.

3. A-Variant Sociaal Plan

3.1. Werkgelegenheidsgarantie

Het uitgangspunt van Variant A van het sociaal plan is dat bij een reorganisatie iedere medewerker wordt herplaatst binnen de organisatie. Gedwongen ontslagen zijn daarom in de A-Variant niet aan de orde.

De werkgever is verantwoordelijk voor goed werkgeverschap. In dat licht bevordert Treant Zorggroep, in overleg met de medezeggenschap, sinds jaar en dag de ontwikkeling en groei van het personeel en versterkt Treant Zorggroep de interne personele mobiliteit. Het streven is daarbij de werknemer zodanig in te zetten dat diens deskundigheid optimaal tot zijn recht komt en dat hij/zij duurzaam inzetbaar is. Hiertegenover staat dat werknemers een eigen verantwoordelijkheid hebben met betrekking tot employability zoals verwoord in dit Sociaal Plan. Werkgevers en werknemers dienen bereid te zijn zich aantoonbaar in te spannen en mee te werken aan passende oplossingen in het kader van dit Sociaal Plan.

3.2. Rechten en plichten

1. Het uitgangspunt bij variant A is dat werknemers bereid moeten zijn de eventuele veranderingen te accepteren, die voortvloeien uit een nieuwe organisatiestructuur, zoals bijvoorbeeld een andere functie, een ander werkplek/ standplaats en/of het volgen van noodzakelijke opleidingen.
2. Voor zowel werknemers als werkgever geldt een verplichting om in alle redelijkheid mee te werken aan de uitvoering van dit sociaal plan.
3. Het door de werknemer niet actief deelnemen en bijdragen aan de uitvoering van dit sociaal plan zal leiden tot een verlies van aanspraken uit hoofde van dit sociaal plan na voorafgaande schriftelijke waarschuwing door de werkgever en toetsing door de Commissie Sociale begeleiding van de Treant Zorggroep.
4. De interpretatie van dit sociaal plan is voorbehouden aan partijen betrokken bij dit sociaal plan.
5. De tijd en kosten voortkomende uit de 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.
6. Het sociaal plan wordt aan elke werknemer te beschikking gesteld middels plaatsing op InTreant.
7. Indien boventalligheid aan de orde is volgt er een herplaatsingstraject. Dit herplaatsingstraject duurt in beginsel zes maanden. In uitzonderingsgevallen kan deze periode worden verlengd met drie maanden. Indien onverhoopt het herplaatsingstraject niet succesvol is kan een vaststellingsovereenkomst met de werknemer worden overeengekomen, of indien geen enkele mogelijkheid meer openstaat, kan de werkgever in individuele uitzonderlijke gevallen arbeidsrechtelijke maatregelen treffen.

3.3. Scope van de reorganisatie

Alle werknemers van het organisatieonderdeel dat in het reorganisatieplan aan de orde is worden beschouwd als reorganisatiekandidaat. De gevolgen van de reorganisatie zullen met deze werknemers besproken worden. Nauwkeurig wordt vastgesteld en gecommuniceerd om welke functies en functiehouders het gaat. Duidelijk wordt beschreven of er sprake is van volgfuncties, gewijzigde functies, nieuwe functies, vervallen functies of een combinatie hiervan. Tevens wordt een nieuw formatieplaatsenoverzicht aangeleverd en wordt op persoonsniveau inzichtelijk gemaakt wat de consequenties per medewerker zijn. Vervolgens wordt eerst binnen het betrokken organisatieonderdeel geprobeerd het reorganisatieplan met de herplaatsingskandidaten in te vullen, rekening houdend met het formatieplaatsenplan en de bijbehorende functie-eisen. Hierbij wordt gewerkt met de plaatsingsprocedure van paragraaf 3.4.

Bij de invulling van het reorganisatieplan wordt o.a. gewerkt met de volgende elementen:

- Benutten van bestaande vacatures;
- Het laten aflopen van arbeidsovereenkomsten van rechtswege, van contracten voor bepaalde tijd en het verminderen van uitzendwerk/flexwerk;
- Personeelsplanning in de zin van toekomstig verloop, toekomstige vacatures;
- Benutten van (om- en doorscholingsmogelijkheden van medewerkers);
- Het stimuleren van natuurlijk verloop;
- Analyseren van organisatieonderdeel overstijgende mogelijkheden;

Het uitgangspunt is dat de werkgever de werknemer plaatst in een functie met de zelfde contractomvang. Indien dit niet mogelijk is in een functie van minder uren.

Als een functie voor minder uren beschikbaar is, geldt dat de herplaatsing is voltooid als de nieuwe functie minder dan 5 uur kleiner in omvang is dan de oorspronkelijke functie van betrokkene. De contractuele arbeidsduur wordt niet gewijzigd. Er is sprake van een gedeeltelijke herplaatsing als de nieuwe functie een kleinere omvang heeft van 5 uur of meer ten opzichte van de oorspronkelijke functie. Voor de resterende uren of de oorspronkelijke totale functie is de werknemer nog boventallig en wordt alsnog naar herplaatsing gestreefd binnen de geldende procedure en termijnen. De werkgever en werknemer kunnen te allen tijde op vrijwillige basis een aanpassing doen in de omvang van de arbeidsovereenkomst.

4.. Plaatsingsprocedure

In het organisatieonderdeel waar een reorganisatie aan de orde is wordt de onderstaande procedure doorlopen:

4.1. Informatievoorziening

De leidinggevende zal, nadat het met de OR is besproken en voorgelegd voor advies conform art. 25 WOR, het vastgestelde reorganisatieplan en de bijbehorende procedures toelichten in het organisatieonderdeel.

4.2. Belangstellingsregistratie

Onder de werknemers van het organisatieonderdeel waar de wijziging plaatsvindt wordt een belangstellingsregistratie gehouden. Bij de belangstellingsregistratie wordt:

- met de betrokken werknemers nagegaan welke functies beschikbaar zijn voor de betrokken werknemer;
- nagegaan welke functies de werknemer ambieert;
- nagegaan of (als dat aan de orde is) werk/functie-inhoud of werklocatie prioriteit moet hebben in het plaatsingsvoorstel;
- nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de plaatsingsprocedure;
- vastgesteld wordt of de stamgegevens van de werknemer, zoals die bij de werkgever bekend zijn, juist zijn;
- geïnventariseerd welke rechten tussen werknemer en werkgever c.q. leidinggevende, vóór de organisatiewijziging, schriftelijk zijn overeengekomen en vastgelegd.

De resultaten van deze belangstellingsregistratie worden schriftelijk vastgelegd en ondertekend door werkgever en werknemer dan wel via een mail door werknemer als akkoord aangegeven. De werknemer ontvangt vervolgens een kopie. De gegevens uit de belangstellingsregistratie dienen samen met het formatieplaatsenplan als basis bij de plaatsingsgesprekken. Indien de functie of standplaats van een werknemer wijzigt, treedt de werkgever hierover in een zo vroeg mogelijk stadium met betrokken werknemer in overleg.

In de gevallen waarin alle medewerkers één op één in het betreffende organisatieonderdeel geplaatst worden en meerdere plaatsingsopties daardoor niet aan de orde zijn, wordt er geen belangstellingsregistratie gehouden.

4.3 De volgende scenario's kunnen bij een organisatiewijziging voorkomen:

- volgfuncties
- gewijzigde functies
- nieuwe functies
- vervallen functies

De werkgever zal in het reorganisatieplan beschrijven welke situatie(s) aan de orde is/zijn en vervolgens conform de criteria zoals beschreven in 3.4.3 tot en met 3.4.7 de reorganisatiekandidaten – voor zover mogelijk - plaatsen.

4.4. Volgfuncties

Indien de functie van de werknemer inhoudelijk (de benaming kan anders zijn) terugkeert in het nieuwe formatieplaatsenplan van het organisatieonderdeel is sprake van een volgfunctie. De werkgever plaatst de werknemer in deze volgfunctie (conform het beginsel: mens volgt werk). Indien meer werknemers uit het organisatieonderdeel beschikbaar zijn voor een volgfunctie, dan wordt het anciënniteitsprincipe toegepast.:

- Kandidaten met een contract voor onbepaalde tijd gaan voor op kandidaten met een contract voor bepaalde tijd.
- De kandidaat met het hoogste aantal dienstjaren bij *Treant Zorggroep* of diens rechtsvoorgangers heeft recht op eerste plaatsing.

- Wanneer meer werknemers een gelijk aantal dienstjaren hebben, dan heeft de werknemer met het hoogste aantal onafgebroken dienstjaren in de voorgaande (vervallen) functie voorrang.
- Na toepassing van deze criteria zal bij gelijke uitkomst de leeftijd de doorslag geven, met dien verstande dat degene met de laagste leeftijd wijkt voor degene met de hoogste leeftijd.

4.5. Gewijzigde functies

Indien de functie van de werknemer gewijzigd terugkeert in het nieuwe formatieplaatsenplan van het organisatieonderdeel is sprake van een gewijzigde functie. Bij gewijzigde functies in het formatieplaatsenplan van het organisatieonderdeel plaatst de werkgever de werknemers van het betreffende organisatieonderdeel op basis van de objectieve functie-eisen (opleidingsniveau, type opleiding, aantal ervaringsjaren etc.). De belangstellingsregistratie zoals genoemd in 4.2 wordt bij het besluit tot plaatsing meegewogen.

Indien meer werknemers uit het organisatieonderdeel geschikt zijn voor een gewijzigde functie, dan wordt het anciënniteitsprincipe toegepast:

- Kandidaten met een contract voor onbepaalde tijd gaan voor op kandidaten met een contract voor bepaalde tijd.
- De kandidaat met het hoogste aantal dienstjaren bij *Treant Zorggroep* of diens rechtsvoorgangers heeft recht op eerste plaatsing.
- Wanneer meer werknemers een gelijk aantal dienstjaren hebben, dan heeft de werknemer met het hoogste aantal onafgebroken dienstjaren in de voorgaande (vervallen) functie voorrang.
- Na toepassing van deze criteria zal bij gelijke uitkomst de leeftijd de doorslag geven, met dien verstande dat degene met de laagste leeftijd wijkt voor degene met de hoogste leeftijd.

4.6. Nieuwe functies

Bij nieuwe functies in het formatieplaatsenplan van het organisatieonderdeel plaatst de werkgever de werknemers op basis van geschiktheid. Hiervoor is de gebruikelijke werving- en selectieprocedure van toepassing waarbij werknemers van het betreffende organisatieonderdeel bij gebleken geschiktheid voorrang hebben. De belangstellingsregistratie zoals genoemd in 4.2 wordt bij het besluit tot plaatsing meegewogen. Indien meer werknemers uit het organisatieonderdeel geschikt zijn voor een nieuwe functie, dan wordt het anciënniteitsprincipe toegepast:

- Kandidaten met een contract voor onbepaalde tijd gaan voor op kandidaten met een contract voor bepaalde tijd.
- De kandidaat met het hoogste aantal dienstjaren bij *Treant Zorggroep* of diens rechtsvoorgangers heeft recht op eerste plaatsing.
- Wanneer meer werknemers een gelijk aantal dienstjaren hebben, dan heeft de werknemer met het hoogste aantal onafgebroken dienstjaren in de voorgaande (vervallen) functie voorrang.
- Na toepassing van deze criteria zal bij gelijke uitkomst de leeftijd de doorslag geven, met dien verstande dat degene met de laagste leeftijd wijkt voor degene met de hoogste leeftijd.

4.7. Vervallen functies

Van een vervallen functie is sprake als een functie volledig opgeheven wordt. In dit geval kan herplaatsing binnen het eigen organisatie onderdeel aan de orde zijn indien de medewerker conform de hiervoor beschreven criteria geplaatst kan worden in een gewijzigde of nieuwe functie .

5. Algemene uitgangspunten bij herplaatsing A-variant

Indien de medewerker op grond van de in art. 4.3 tot en met 4.7 genoemde criteria niet geplaatst kan worden binnen het eigen organisatieonderdeel, wordt hij aangemerkt als boventallig. Het boventallig verklaren van een werknemer wordt ter stond schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de datum van ingang. De werknemers die boventallig zijn, krijgen de status van herplaatsingskandidaat en voor hen is onderstaande mobiliteitsprocedure van toepassing

5.1 Mobiliteitsprocedure

Het mobiliteitstraject zal maximaal 6 maanden duren, waarbij deze termijn in uitzonderingsgevallen met drie maanden kan worden verlengd. De reden hiervoor kan uitsluitend zijn dat het traject buiten de schuld van de werknemer langer duurt en een succesvolle plaatsing onder handbereik is.

5.2 Instrumenten mobiliteitsprocedure

Binnen de mobiliteitsprocedure wordt, in onderling overleg, op maat onderstaande ondersteuning aangeboden:

- opvang voor het accepteren en verwerken van de situatie;
- uitvoeren assessment /potentieel meting;
- opstellen competentieprofiel;
- sollicitatietraining/arbeidsmarktorientatie;
- individuele om-, her- en bijscholing gericht op concrete plaatsingsmogelijkheden;
- actieve begeleiding bij herplaatsing/sollicitaties.

5.3. Mobiliteitsplan

Herplaatsingskandidaten maken, al dan niet met ondersteuning van PO&O of zo nodig een externe partij, een persoonlijk mobiliteitsplan. Het plan is gekoppeld aan een reëel arbeidsmarktperspectief voor de werknemer (intern en extern). Dit ter beoordeling van de werkgever. In het plan formuleert de werknemer concrete en toetsbare stappen en termijnen.

De afspraken wordt schriftelijk vastgelegd en ondertekend door werkgever en werknemer. De leidinggevende blijft trajectbegeleider, met ondersteuning van PO&O en waar nodig externe partijen.

5.4. Afwijzen van plaatsingsvoorstel

Een werknemer kan een plaatsingsvoorstel alleen schriftelijk en gemotiveerd afwijzen. Als een functie door de werknemer wordt afgewezen lopen de termijnen van de herplaatsingsperiode door.

De werkgever kan bij een afwijzing:

- a. (eventueel na advies van de commissie Sociale Begeleiding) de conclusie trekken dat de afwijzing reëel is en het aanbod van de functie intrekken.
- b. de afwijzing niet reëel achten. In dat geval zal de situatie voor advies worden voorgelegd aan de commissie Sociale Begeleiding, indien dat eerder nog niet gebeurd is.

De Commissie Sociale Begeleiding adviseert de Raad van Bestuur die, na uitbrengen van het advies, een definitief besluit zal nemen. Als de commissie het aanbod passend vindt en de werknemer volhardt in de afwijzing zal door de werkgever een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden opgestart. In een dergelijk geval bestaat na ontslag geen recht op een transitievergoeding of aanvullingen uit de cao..

5.5. Bevestiging

In het geval dat werkgever en werknemer overeenstemming hebben over de functiewijziging en/of standplaatswijziging, ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging onder vermelding van de volgende aspecten: reden van functiewijziging, motivering van de gelijkwaardigheid/passendheid van de nieuwe werkzaamheden, Ingangsdatum, salarisschaal, bijzondere rechten als bedoeld in hoofdstuk 7, functiebeschrijving, standplaats.

6.Mobiliteitsbevorderende maatregelen A-variant

6.1. Werkingssfeer

De mobiliteitsbevorderende maatregelen zijn van toepassing op alle werknemers die ten gevolge van een reorganisatie binnen Treant Zorggroep door de werkgever schriftelijk als boventallig zijn aangewezen en op de herplaatsingslijst zijn geplaatst. We noemen deze medewerkers 'herplaatsingskandidaten'.

6.2 Sollicitatie

Aan de herplaatsingskandidaat wordt desgevraagd betaald verlof verleend voor sollicitatie. Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskostenvergoeding voor sollicitatie niet op zich neemt, wordt deze door de werkgever vergoed op basis van het tarief openbaar vervoer tweede klas.

6.3. Om- en bijscholing

Om de kansen op een nieuwe werkplek binnen of buiten de organisatie te vergroten (of om binnen een nieuwe functie kennis en vaardigheden te verkrijgen) zullen er faciliteiten voor om- en bijscholing

geboden kunnen worden. Alvorens hiertoe wordt overgegaan, moet een duidelijk perspectief voor een nieuwe functie aanwezig zijn.

6.4. Detachering

De werkgever kan, met instemming van de herplaatsingskandidaat, dezer detacheren bij een andere werkgever. Deze detachering wordt vastgelegd in een detacheringsovereenkomst. Detachering is maximaal een jaar. Indien er schriftelijke garanties voor een structurele baan bestaan, kan deze periode verlengd worden tot maximaal twee jaar. Binnen deze periode blijft de bestaande arbeidsovereenkomst ongewijzigd van kracht. Daarna treedt de werknemer zo mogelijk in dienst van de organisatie waar hij gedetacheerd was of keert, indien dat onmogelijk is, terug naar de Treant Zorggroep. Indien werknemer zijn mogelijkheden extern wil onderzoeken, bestaat de mogelijkheid om via een detachingsconstructie / uitzendbureau te gaan werken. De condities hierbij zijn identiek.

6.5 Outplacement

Aan de herplaatsingskandidaat die direct na de boventaligheidsverklaring heeft aangegeven geen perspectief te zien binnen Treant Zorggroep noch op eigen kracht extern aan werk blijkt te kunnen komen, kan outplacement als faciliteit aangeboden worden voor zover er een reële kans bestaat dat dit zal uitmonden in een externe plaatsing. Werkgever en werknemer overleggen voorafgaand over de vorm, de inhoud en de tijdsduur (van maximaal 6 maanden met een uitloop van 3 maanden) van het outplacementtraject. Uitgangspunt is dat de kosten van het overeengekomen outplacementtraject voor rekening zijn van de werkgever. Indien het ondanks de outplacement-inspanningen, van zowel de werkgever als de werknemer, niet lukt om binnen de afgesproken periode ander werk te vinden en dit ook niet binnen afzienbare tijd te verwachten valt, kan de werkgever een vaststellingsovereenkomst met de werknemer afsluiten dan wel arbeidsrechtelijke maatregelen treffen.. Mocht dit van toepassing zijn dan heeft de werknemer recht op de transitievergoeding.

6.6 Afzien van een opzegtermijn

Indien de herplaatsingskandidaat daarom verzoekt kan -bij vrijwillige uitdiensttreding- door de werkgever afgezien worden van de geldende opzegtermijn. Werkgever en werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

6.7 Terugkeergarantie

Indien de herplaatsingskandidaat overweegt een dienstbetrekking elders te aanvaarden, wordt desgevraagd éénmalig onbetaald verlof verleend, met als doel gedurende deze periode de (wettelijke maximale) proeftijd bij een andere werkgever door te brengen. De werknemer behoudt, binnen deze periode bij een andere organisatie, bij terugkeer naar de oorspronkelijke werkgever alle rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan. Als de andere werkgever niet is aangesloten bij het PFZW, kan de werknemer zijn pensioenopbouw gedurende deze periode bij het PFZW voortzetten tenzij de reglementen van PFZW zich hiertegen verzetten..

Indien de werknemer elders een dienstbetrekking voor bepaalde tijd aanvaardt, wordt desgewenst éénmalig onbetaald verlof verleend voor de periode van maximaal 6 maanden (in overleg is verlenging naar 12 maanden mogelijk). De werknemer behoudt bij terugkeer binnen deze periode alle rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan. Gedurende de eventueel nog resterende maanden van het mobiliteitstraject zal het herplaatsingstraject worden hervat.

6.8. Loonsuppletie

Indien een herplaatsingskandidaat een functie elders aanvaardt met een lager uurloon, dan zal de oorspronkelijke werkgever dit maximaal een jaar aanvullen. De aanvulling bedraagt het verschil tussen het oude en nieuwe uurloon maal het aantal contractuele uren bij de oorspronkelijke werkgever.

6.9 Eenmalige uitkering

De herplaatsingskandidaat die op eigen verzoek ontslag neemt binnen de in de weergegeven tabel bepaalde maanden, gerekend vanaf de schriftelijke verklaring van boventaligheid, wordt een mobiliteitspremie toegekend indien de werkgever tijdig schriftelijk is geïnformeerd en akkoord heeft gegeven. De mobiliteitspremie is een bruto uitkering, bestaande uit een aantal hele of halve maandsalarissen, waarbij het uit te keren aantal wordt bepaald op grond van:

- het aantal verstreken maanden na de boventaligheidverklaring op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt;
- het aantal dienstjaren op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt.

De uitkering wordt vastgesteld op basis van het laatst verdiende bruto maandsalaris in overeenstemming met onderstaande tabel:

Moment van beëindiging gerekend v.a. datum boventalligheid	1 maand	2 maanden	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden
Aantal dienstjaren						
1 tot 2	2	1.5	1	0.5	Geen	Geen
2 tot 3	2.5	2	1.5	1	0.5	Geen
3 tot 4	3	2.5	2	1.5	1	0.5
4 tot 5	4	3.5	3	2.5	2	1.5
5 tot 10	5	4.5	4	3.5	3	2.5
10 of meer	7	6.5	6	5.5	5	4.5

De uitkering wordt vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband onder inhouding van de wettelijke premies. Onder salaris wordt verstaan: het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris, exclusief vergoedingen en toeslagen, vakantiegeld en eindejaarsuitkering. De werknemer dient minimaal 6 maanden in dienst te zijn van de werkgever om in aanmerking te kunnen komen voor de eenmalige uitkering. Indien de werknemer gebruik maakt van deze regeling ziet hij af van de uit Sociaal Plan voortvloeiende rechten en vervallen de aanspraken op de overige regelingen en faciliteiten uit dit sociaal plan.

6.10. Startpremie eigen bedrijf

Herplaatsingskandidaten die ontslag willen nemen om een eigen bedrijf te beginnen kunnen een startpremie krijgen. De hoogte van de premie wordt berekend door de transitievergoeding te berekenen en daar 75% van te nemen. Als de premie geaccepteerd wordt, wordt tegelijkertijd door middel van een vaststellingsovereenkomst vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Om voor deze regeling in aanmerking te kunnen komen moet de kandidaat een deugdelijk ondernemingsplan volgens format KvK kunnen overhandigen, samen met een recent bewijs van inschrijving bij de KvK. Indien de werknemer gebruik maakt van deze regeling ziet hij af van de uit Sociaal Plan voortvloeiende rechten en vervallen de aanspraken op de overige regelingen en faciliteiten uit dit sociaal plan.

6.11 Studiekosten

Indien de herplaatsingskandidaat op het moment van beëindiging van het dienstverband een financiële vergoeding ontvangt op basis van een regeling studiefaciliteiten, en een nieuwe werkgever de verplichtingen van de oude werkgever hierin niet overneemt, is de werkgever gehouden de regeling af te kopen. De werkgever zal bij ontslag van de werknemer de nog door de werknemer terug te betalen studiekosten kwijtschelden.

6.12 Jubilea

Indien de werknemer in de periode van 12 maanden na de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van dit Sociaal Plan op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een uitkering conform de CAO dan wordt deze uitkering bij vertrek aan hem uitbetaald. Deze bepaling is niet aan de orde indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd als gevolg van het afwijzen van een passend plaatsingsvoorstel.

6.13 Verhuiskosten

Eventuele terugbetalingen van de werknemer in de uitvoeringsregeling verhuiskostenvergoeding van de CAO worden de herplaatsingskandidaat bij ontslag, of zelf genomen ontslag, kwijtgescholden.

6.14 Proefplaatsing

Ingeval er niet voldoende duidelijkheid bestaat over de geschiktheid van een werknemer voor een bepaalde functie kan de werknemer middels een proefplaatsing in deze functie geplaatst worden. Een proefplaatsing mag maximaal twee maanden duren. De herplaatsingstermijn wordt door de proefplaatsing(en) opgeschort voor de duur van de proefplaatsing met een maximum van vier maanden.

7. Bijzondere rechten en plichten van de werknemer

7.1. Algemeen

De werknemer behoudt zijn rechten voor zover schriftelijk vastgelegd in het kader van de bestaande arbeidsovereenkomst.

7.2. Salaris bij hogere/gelijke functie

Indien de werknemer een functie aanvaardt en deze functie is in vergelijking met de huidige functie op een hoger of een gelijkwaardig niveau ingedeeld, dan ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die andere functie het salaris, inclusief de uitlopmogelijkheden, behorende bij de nieuwe functie. De werknemer wordt in de nieuwe functionele schaal horizontaal ingeschaald (afhankelijk van relevantie opleiding en werkervaring).

7.3. Salaris bij lagere functie

Indien de werknemer binnen de organisatie een functie aanvaardt en deze functie op een lager niveau is ingedeeld dan de huidige functie, behoudt de werknemer de oude salarisschaal, inclusief de daarbij behorende uitloop en het eventueel overeengekomen perspectief. Eventuele herwaardering binnen de FWG mag niet leiden tot lagere salarisanspraken dan de afspraken op grond van dit Sociaal Plan. Deze werknemer behoudt drie jaar (gerekend vanaf de datum van het reorganisatiebesluit) het recht op herplaatsing in vacant komende passende functies van het niveau van de oorspronkelijke functie, indien voor die vacature geen herplaatsingskandidaten meer beschikbaar zijn.

De werkgever kan gedurende drie jaar, te rekenen van de dag van de herplaatsing van een werknemer die met salarisgarantie is herplaatst in een lager ingedeelde functie, verlangen dat deze een functie in het organisatieonderdeel gaat uitoefenen die gelijkwaardig is aan de functie die de werknemer voor de herplaatsing vervulde. De werknemer is gehouden deze functie te aanvaarden, tenzij zwaarwegende belangen van de werknemer zich hiertegen verzetten. Indien de werknemer weigert, zonder dat sprake is van zwaarwegende belangen, verliest hij zijn salarisgarantie. De beoordeling hiervan ligt uiteindelijk bij de RvB.

7.4. Andere CAO

Binnen Treant Zorggroep wordt gewerkt met twee Cao's: VVT en Ziekenhuizen. Indien de werknemer als gevolg van de reorganisatie binnen de zorggroep overgeplaatst wordt naar een functie waarop een andere CAO van toepassing is zal de CAO worden toegepast die hoort bij de nieuwe functie, waarbij horizontale overschaling plaatsvindt.

- Indien dit niet mogelijk is wordt het naast hogere inpassingstabelnummer gehanteerd.
- In overleg met de vakbonden zal de werkgever eventuele nadelige gevolgen in de primaire arbeidsvoorwaarden (salaris, ORT, eindejaarsuitkering, vakantietoeslag) compenseren.
- Eventuele nadelige gevolgen in de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden worden na overleg met de OR in redelijkheid en billijkheid gecompenseerd.
- De uitloop van de nog gaande periodieken worden schriftelijk vastgelegd, waarbij de betreffende CAO en inpassingstabelnummer worden genoteerd.

7.5. Onregelmatigheidstoeslag

Indien de werknemer als gevolg van organisatiewijzigingen niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag dan wel als er een vermindering van genoemde toeslag optreedt, heeft de werknemer recht op een tegemoetkoming indien tenminste drie jaren onafgebroken onregelmatige dienst is verricht en het verschil tussen het salaris bedoeld onder de hierna genoemde twee bullits meer bedraagt dan 2% van het oude salaris.

De tegemoetkoming wordt gebaseerd op het verschil tussen:

- enerzijds het salaris, verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande 12 maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst; en anderzijds
- het – al dan niet nieuwe – salaris, verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van 3 maanden na de in lid 1 bedoelde beëindiging of vermindering te meten).

De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25%.

7.6. Verhuiskosten

A. Indien het voor de werknemer noodzakelijk is te verhuizen, wat kan voorkomen indien het voor de uitoefening van de functie essentieel is binnen een bepaalde tijd beschikbaar te zijn, dan heeft de werknemer recht op een verhuiskostenregeling conform de in de cao vastgelegde voorwaarden. Indien er in de cao niets geregeld is, zullen de richtlijnen van de fiscus worden gevolgd. Of de verhuizing noodzakelijk is altijd ter beoordeling van de werkgever. Aanvullende regel is dat de verhuizing binnen 2 jaar na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking moet plaatsvinden.

B. De werknemer bij wie als gevolg van een standplaatswijziging de dagelijkse reistijd woon/werkverkeer met meer dan een half uur enkele reis toeneemt, zal op zijn verzoek een vergoeding voor verhuiskosten krijgen (de werkelijke kosten voor het overbrengen van de boedel bij een door de werkgever aangewezen verhuisbedrijf) als hij zich binnen twee jaar na de standplaatswijziging vestigt binnen een straal van 10 kilometer van de nieuwe standplaats.

7.7. Reiskosten woon-werkverkeer

Indien een werknemer bij verandering van standplaats meer kilometers moet reizen, zijnde woon-werkverkeer, ten opzichte van de huidige situatie, dan heeft hij recht op een afbouwregeling met betrekking tot de meerkosten woon-werkverkeer. De afbouwregeling bestaat uit een vergoeding voor meerkosten, welke boven op de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer van de vigerende CAO worden gemaakt en wel als volgt:

- het eerste jaar 75% van de meerkosten;
- het tweede jaar 50% van de meerkosten;
- het derde jaar 25% van de meerkosten;
- vanaf het vierde jaar worden de kosten vergoed conform de vigerende CAO.

Onder meerkosten wordt verstaan het verschil tussen de werkelijke reiskosten woon-werkverkeer op basis van het laagste tarief openbaar vervoer over de extra reisafstand en de tegemoetkoming in de kosten conform de reiskostenregeling van de vigerende CAO. Voor het bepalen van de reisafstand woon-werkverkeer wordt het "deur tot deur" principe gehanteerd. Extra reistijd wordt niet gecompenseerd.

7.8 Toenemende reistijd

Een werknemer die op tenminste één dag per week een arbeidsduur van 8 uur of meer per dag heeft, is verplicht een passende functie te aanvaarden indien de reistijd tussen woonplaats en standplaats toeneemt met maximaal een uur (enkele reis), waarbij de totale reistijd enkele reis niet meer mag zijn dan anderhalf uur, op basis van de reguliere berekening van de route van postcode woonplaats tot postcode standplaats. Extra reistijd wordt niet gecompenseerd.

Als een functie wordt aangeboden die voor de werknemer tot een wijziging van standplaats leidt zal de werkgever zo veel mogelijk rekening houden met de beperkingen die de medewerker heeft op vervoergebied. Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich inspant om die beperkingen weg te nemen. In paragraaf 6 zijn faciliteiten opgenomen die de werkgever in dit verband verstrekt.

7.9 Renteloze lening

De werknemer die door een wijziging van standplaats genoodzaakt is en een auto, scooter of bromfiets aan te schaffen en/of genoodzaakt is een rijbewijs te gaan halen kan een renteloze lening krijgen. Het maximale bedrag hiervan is € 3.600, terug te betalen in 36 maanden. Indien werknemer hiervan gebruik wenst te maken zal een overeenkomst worden opgesteld die voldoet aan de fiscale vereisten die aan deze constructie worden gesteld. De lening kan tot uiterlijk binnen drie maanden na de standplaatswijziging worden aangevraagd. Indien de inhouding op het salaris gedurende 36 maanden ertoe leidt dat de werknemer minder dan het minimumloon per maand overhoudt, dient het maximaal te lenen bedrag te worden bijgesteld. Dan zal aan de hand van het inkomen van de werknemer berekend worden wat het maximaal te lenen bedrag voor deze werknemer bedraagt.

7.10 Remplaçantenregeling

De werkgever zal de in dit hoofdstuk benoemde faciliteiten en voorzieningen eveneens beschikbaar stellen aan de remplaçant die zijn/haar functie (niet vanwege pensionering) beschikbaar stelt aan een boventallige medewerker, mits laatstgenoemde direct inzetbaar is op de functie. De werknemer die aldus de status van boventallige heeft verworven, heeft alle rechten en plichten die boventalligen/herplaatsingskandidaten hebben.

7.11 Vervoersregeling

Als gevolg van de veranderingen in de zorgprocessen kunnen mogelijkserwijs -in de looptijd van dit sociaal plan- werkzaamheden, na reguliere besluitvorming hierover, tussen locaties verlegd worden en/of werkprocessen veranderen als gevolg waarvan werknemers een andere standplaats krijgen of zelfs structureel op meerdere locaties werken. De werkgever zal bij dit type wijzigingen voor een substantieel aantal werknemers een afweging maken en in overleg met de ondernemingsraad een vervoersregeling/vergoedingensysteem opstellen.

Treant Zorggroep zal in die situaties een analyse maken van de reisbehoefte en -wensen van de werknemers en op basis daarvan beleid ontwikkelen dat recht doet aan de wensen van de werknemer én aan de doelstellingen/mogelijkheden van de organisatie.

8. B-Variant

8.1 In de B-Variant verandert de werkgelegenheidsgarantie die normaal van toepassing is in een inspanningsverplichting tot herplaatsing.

De B variant kan in overleg tussen vakorganisaties en RvB van toepassing worden verklaard indien organisatiewijzigingen van grote omvang onontkoombaar zijn vanwege de verslechterende financiële positie van de organisatie en de continuïteit van bedrijfsvoering en werkgelegenheid als gevolg daarvan in het geding is. De RvB zal in tijden dat de B-variant van het Sociaal Plan overwogen wordt in de aankondiging van een reorganisatie (voorgenomen besluit) reeds aangeven dat boventalligheid met behulp van afspiegeling bepaald zal worden, met het oog op de mogelijkheid van gedwongen ontslag mocht de B-variant daadwerkelijk van toepassing verklaard worden.

Indien partijen bij dit Sociaal Plan op basis van overeenstemming besluiten dat de B-variant van kracht wordt, dan geldt geen werkgelegenheidsgarantie zoals in de A variant, maar een inspanningsplicht tot herplaatsing. Gedwongen ontslag is dan, na het verstrijken van de herplaatsingstermijn, niet uitgesloten, en zal volgens de geldende regels van UWV en het afspiegelingsprincipe worden uitgevoerd. Om de mobiliteit te verhogen en gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen wordt aan herplaatsingskandidaten een uitgebreid pakket aan maatregelen en faciliteiten ter beschikking gesteld.

Waar reorganisaties betrekking hebben op één locatie van Treant Zorggroep zal de boventalligheid in de regel betrekking hebben op deze locatie. Als de reorganisatie nadrukkelijk locatieoverstijgend is zal de uitwisselbaarheid van functies en het afspiegelingsbeginsel binnen de relevante organisatieonderdelen van de gehele organisatie beoordeeld worden. Leidend hierin zijn de kaders en richtlijnen die het UWV aangeeft.

De werkgever stelt t.b.v. een organisatiewijziging in dit kader een formatieplaatsenplan of een ontwerp wijziging op het reeds bestaande formatieplaatsenplan op. Hierin wordt vermeld: in welk/welke organisatieonderdeel/-delen wijzigingen zullen plaatsvinden en het aantal en de soorten functies (incl. taken en functie-eisen) die vervuld moeten worden, met niveauaanduiding (salarisschaal).

Aan het formatieplaatsenplan wordt toegevoegd een geanonimiseerd overzicht van de bestaande formatie/personeelsbezetting onder vermelding van functie, diensttijd, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst. In het nieuwe formatieplaatsenplan wordt per organisatieonderdeel vermeld welke functies uitwisselbaar zijn met de functies die in de bestaande formatie zijn opgenomen, een en ander met inachtneming van de Uitvoeringsregels UWV.

Onder de werknemers van het organisatieonderdeel waar de wijziging plaatsvindt wordt in principe een belangstellingsregistratie gehouden. Bij de belangstellingsregistratie wordt:

- met de betrokken werknemers nagegaan welke functies beschikbaar zijn voor de betrokken werknemer;
- nagegaan welke functies de werknemer ambieert;
- nagegaan of (als dat aan de orde is) werk/functie-inhoud of werklocatie prioriteit moet hebben in het plaatsingsvoorstel;
- nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de plaatsingsprocedure;
- vastgesteld wordt of de stamgegevens van de werknemer, zoals die bij de werkgever bekend zijn, juist zijn;
- geïnventariseerd welke rechten tussen werknemer en werkgever c.q. leidinggevende, vóór de organisatiewijziging, schriftelijk zijn overeengekomen en vastgelegd.

De resultaten van deze belangstellingsregistratie worden schriftelijk vastgelegd en ondertekend door werkgever en werknemer dan wel via een mail door werknemer als akkoord aangegeven. De werknemer ontvangt vervolgens een kopie. De gegevens uit de belangstellingsregistratie dienen samen met het formatieplaatsenplan als basis bij de plaatsingsgesprekken. Indien de functie of standplaats van een werknemer wijzigt, treedt de werkgever hierover in een zo vroeg mogelijk stadium met betrokken werknemer in overleg.

In de gevallen waarin alle medewerkers één op één in het betreffende organisatieonderdeel geplaatst worden en meerdere plaatsingsopties daardoor niet aan de orde zijn, wordt er geen belangstellingsregistratie gehouden.

8.2 Uitvoeringsregels UWV

De datum waarop het nieuwe formatie-(plaatsen)plan ingaat, is peildatum voor het toepassen van de Uitvoeringsregels UWV t.a.v. het afspiegelingsbeginsel.

8.3 Plaatsingsprocedure

De volgende scenario's kunnen bij een organisatiewijziging voorkomen:

- volgfuncties
- gewijzigde functies
- nieuwe functies
- vervallen functies

8.3.1 Volgfuncties

Indien de functie van de werknemer terugkeert in het nieuwe formatieplaatsenplan van het organisatieonderdeel is sprake van een volgfunctie. Daarbij wordt vastgesteld welke functies zich tot elkaar verhouden als uitwisselbare functies. Alle functies binnen het organisatieonderdeel die onderling uitwisselbaar zijn en waarop de organisatiewijziging betrekking heeft, worden aangemerkt als volgfunctie. De werknemer heeft recht op plaatsing in deze volgfunctie (conform het beginsel: mens volgt werk). Indien meer werknemers uit het organisatieonderdeel beschikbaar zijn voor een volgfunctie, dan wordt het afspiegelingsbeginsel conform de Uitvoeringsregels van het UWV toegepast.

Per categorie uitwisselbare functies worden dan werknemers met in achtname van het afspiegelingsbeginsel geplaatst, waarbij de 'Ontslagregeling' van het UWV als richtlijn worden gehanteerd. Dat wil zeggen dat: per categorie uitwisselbare functies in het betreffende organisatieonderdeel (dit kan locatieoverstijgend zijn) het personeel wordt ingedeeld in de leeftijdscategorieën:

15-25 jaar

25-35 jaar

35-45 jaar

45-55 jaar en

55 jaar en ouder.

Vervolgens worden per leeftijdscategorie de werknemers met het langste dienstverband als eersten geplaatst. Kandidaten met een contract voor onbepaalde tijd gaan voor op kandidaten met een contract voor bepaalde tijd.

8.3.2 Gewijzigde functies

Indien de functie van de werknemer gewijzigd terugkeert in het nieuwe formatieplaatsenplan van het organisatieonderdeel is sprake van een gewijzigde functie. Daarbij wordt vastgesteld welke functies zich tot elkaar verhouden als uitwisselbare functies. Bij gewijzigde functies in het formatieplaatsenplan van het organisatieonderdeel worden werknemers van het betreffende organisatieonderdeel op basis van objectieve functie-eisen (opleidingsniveau, type opleiding, aantal ervaringsjaren etc.) geplaatst. Indien meer werknemers uit het organisatieonderdeel geschikt zijn voor een gewijzigde functie, dan wordt het afspiegelingsbeginsel conform de Uitvoeringsregels van het UWV toegepast. Kandidaten met een contract voor onbepaalde tijd gaan voor op kandidaten met een contract voor bepaalde tijd.

8.3.3 Nieuwe functies

Indien de functie van werknemer niet terugkomt in het nieuwe formatieplaatsplan maar er wel sprake is van nieuwe functies waarvoor de werknemer mogelijk in aanmerking komt, is sprake van een nieuwe functie. Bij nieuwe functies in het formatieplaatsenplan van het organisatieonderdeel kan de werkgever besluiten werknemers te plaatsen op basis van geschiktheid. Hiervoor is de gebruikelijke werving- en selectieprocedure van toepassing waarbij werknemers van het betreffende organisatieonderdeel bij gebleken geschiktheid voorrang hebben.

8.3.4 Vervallen functies

Van een vervallen functie is sprake als een functie opgeheven wordt. Er kan sprake zijn van een gewijzigde functie of een nieuwe functie waarvoor werknemer in aanmerking komt maar het kan ook zijn dat deze situatie niet aan de orde is.

In eerste instantie zal de inspanning gericht zijn op herplaatsing binnen het eigen organisatieonderdeel. Indien de medewerker op grond van de in art. 8.3.1 tot en met 8.3.4 genoemde criteria niet geplaatst kan worden binnen het eigen organisatieonderdeel, wordt hij aangemerkt als boventallig.

In situaties waarin werknemers boventallig zijn geworden als gevolg van een besluit van de RvB in het kader van een organisatiewijziging (na advies van de OR), spannen werkgever en werknemer zich maximaal in teneinde gedwongen ontslagen te voorkomen; een werkgelegenheids*garantie* is in deze situaties onder de B-variant dus niet te geven. Daarom wordt hier (in tegenstelling tot de A-variant) met het afspiegelingsbeginsel gewerkt. De werknemers die het betreft worden in een persoonlijk gesprek op de hoogte gesteld. Ook het afspiegelingsbeginsel zal worden toegelicht. In dit gesprek zal tevens de datum waarop een eventueel ontslag aan de orde is worden aangegeven. De inhoud van dit gesprek zal door de Raad van Bestuur aan de werknemer schriftelijk worden bevestigd.

Het proces van oriëntatie op en begeleiding naar een andere functie kan reeds starten zodra de Ondernemingsraad haar advies heeft uitgebracht op de reorganisatieplannen en kan doorlopen tot de datum van ontslag. Ook pre-mobiliteitsmaatregelen zullen al eerder in werking treden conform de datum van besluitvorming over dit onderwerp (besluit RvB).

8.4 Mobiliteit en functiewijziging

8.4.1. Plichten van werkgever en werknemer

De werkgever heeft de plicht de werknemer die boventallig is, te begeleiden en te faciliteren om een andere functie te verwerven.

De werknemer met de status van boventallige (B-variant) heeft de plicht medewerking te verlenen aan herplaatsing binnen de Treant Zorggroep, alsook de plicht zich aantoonbaar actief in te spannen om een passende functie **buiten de organisatie** van werkgever te verwerven.

Voor de werknemer die zich aantoonbaar onvoldoende inspant (ook na hierop te zijn aangesproken) zal een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden gestart.

Werkgever en werknemer kunnen elk advies vragen bij de Commissie Sociale Begeleiding..

8.4.2. Interne personele mobiliteit

De werkgever bevordert binnen de mogelijkheden zoveel mogelijk de interne personele mobiliteit. Hiertoe zal het P&O instrumentarium zo breed mogelijk worden ingezet. De werkgever streeft er naar de werknemers zodanig in te zetten dat de deskundigheid van een ieder optimaal tot zijn recht komt.

8.4.3. Herplaatsingsprocedure in reorganisaties onder de B-variant

a. Herplaatsingskandidaten

Indien de werknemer niet direct is geplaatst, is hij boventallig en wordt hij aangemerkt als herplaatsingskandidaat en op de herplaatsingslijst van Treant Zorggroep geplaatst. De werknemer ontvangt hiervan schriftelijk mededeling onder vermelding van de datum van ingang, de herplaatsingsprocedure en de herplaatsingstermijn die op hem van toepassing is. We noemen deze medewerkers 'herplaatsingskandidaten'.

b. Herplaatsingsaanbod

Zolang de herplaatsingskandidaten niet zijn herplaatst, worden steeds alle relevante vacatures aangeboden. Voor de vervulling van een vacature komt in aanmerking de herplaatsingskandidaat die geschikt is, of binnen zes maanden geschikt te maken is, voor de vacante functie. Indien meer boventalligen geschikt of binnen zes maanden geschikt te maken zijn, wordt op basis van het herplaatsingslijst herplaatst. Indien na voorgaande procedure functies resteren, worden deze met voorrang aangeboden aan herplaatsingskandidaten. De werkgever plaatst de herplaatsingskandidaat in principe in een functie met dezelfde contractomvang. Indien de contractomvang de mogelijkheid tot herplaatsing van een boventallige beperkt, kan de werkgever de werknemer een voorstel voor aanpassing van de contractomvang doen. Alleen met uitdrukkelijke instemming van de werknemer

kan een wijziging van de contractomvang worden overeengekomen.

c. Overeenstemming

In het geval dat werkgever en werknemer door middel van overleg overeenstemming krijgen over het herplaatsingsaanbod ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging.

d. Voorlopig herplaatsingsaanbod

In het geval dat werknemer en werkgever door middel van overleg géén overeenstemming krijgen over het herplaatsingsaanbod, doet de werkgever een voorlopig herplaatsingsaanbod. De werknemer heeft vervolgens twee weken bedenktijd om het herplaatsingsaanbod alsnog te accepteren, dan wel bezwaar in te dienen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding.

e. Bevestiging

Zo spoedig mogelijk na het nemen van het herplaatsingsbesluit doch uiterlijk twee weken voor de inwerkingtreding van de functiewijziging ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de contractwijziging onder vermelding van de volgende aspecten:

Reden van functiewijziging;

- Motivering van de gelijkwaardigheid c.q. passendheid van de nieuwe werkzaamheden.
- Ingangsdatum.
- Salarisschaal.
- Bijzondere rechten als bedoeld in hoofdstuk 4
- Functiebeschrijving.

f. Begeleiding

Ingeval van een functiewijziging zal de werkgever de werknemer in zijn functioneren begeleiden. De werknemer wordt een inwerkperiode en inwerkprogramma geboden, dat gebruikelijk is voor het type functie. Gedurende het eerste jaar van de functie vervulling wordt minimaal twee keer een voortgangsgesprek gehouden.

g. Scholing

Indien voor het vervullen van de gewijzigde of de nieuwe functie om- of bijscholing noodzakelijk is, voorziet de werkgever hierin. Eventuele kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.

h. Herhaalde herplaatsing

Indien de werknemer is herplaatst in een andere functie en binnen zes maanden na aanvang van die functie blijkt dat de werknemer, buiten zijn schuld, voor deze functie niet geschikt is, wat zorgvuldig en deugdelijk dient te zijn vastgesteld, zal de werkgever de betrokken werknemer nogmaals een:

1. gelijkwaardige,
2. passende of
3. met diens instemming een geschikte functie aanbieden.

i. Geen overeenstemming

Een werknemer kan een herplaatsingsaanbod alleen schriftelijk en gemotiveerd afwijzen. Als een functie door de werknemer wordt afgewezen lopen de termijnen van de herplaatsingsprocedure door.

De werkgever kan bij een afwijzing door de werknemer:

- a. (eventueel na advies van de commissie Sociale Begeleiding) de conclusie trekken dat de afwijzing reëel is en het aanbod van de functie intrekken.
- b. De afwijzing niet reëel achten. In dat geval zal de situatie voor advies worden voorgelegd aan de commissie Sociale Begeleiding, indien dat eerder nog niet gebeurd is.

De commissie adviseert de Raad van Bestuur die, na uitbrengen van het advies, een definitief besluit zal nemen.

Als de commissie het aanbod passend vindt en de werknemer volhardt in de afwijzing zal door de werkgever een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden opgestart. In een dergelijk geval bestaat na ontslag geen recht op financiële aanvullingen op grond van de CAO/ de transitievergoeding

9 Bijzondere rechten van de werknemer B-variant

9.1 Behoud en vastlegging verworven rechten

De werknemer behoudt zijn rechten voor zover schriftelijk vastgelegd in het kader van de bestaande arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor de bij de herplaatsingsprocedure geïnventariseerde en alsdan schriftelijk vastgelegde rechten, die voor de reorganisatie tussen werknemer en werkgever c.q. leidinggevende zijn overeengekomen.

9.2 Salaris bij herplaatsing in een gelijk of hoger ingedeelde functie

Indien de werknemer in een functie wordt herplaatst die op een gelijk of hoger niveau is ingedeeld, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie het bij de functie behorende salaris.

9.3. Salaris bij herplaatsing in een lager ingedeelde functie

De werknemer die is geherplaatst in een functie die lager is ingedeeld heeft salarisgarantie (het salaris en de salarisschaal inclusief perspectief dat de werknemer heeft op de datum van het besluit over de reorganisatie). Deze werknemer behoudt drie jaar (gerekend vanaf de datum van het reorganisatiebesluit) het recht op herplaatsing in vacant komende passende functies van het niveau van de oorspronkelijke functie, indien voor die vacature geen herplaatsingskandidaten meer beschikbaar zijn.

De werkgever kan gedurende drie jaar, te rekenen van de dag van de herplaatsing van een werknemer die met salarisgarantie is herplaatst in een lager ingedeelde functie, verlangen dat deze een functie in het organisatieonderdeel gaat uitoefenen die gelijkwaardig is aan de functie die de werknemer voor de herplaatsing vervulde. De werknemer is gehouden deze functie te aanvaarden, tenzij zwaarwegende belangen van de werknemer zich hiertegen verzetten. Indien de werknemer weigert, zonder dat sprake is van zwaarwegende belangen, verliest hij zijn salarisgarantie. De beoordeling hiervan ligt uiteindelijk bij de RvB.

9.4. Onregelmatigheidstoeslag

Indien de werknemer als gevolg van organisatiewijzigingen niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag, dan wel een vermindering van genoemde toeslag optreedt, heeft de werknemer recht op een tegemoetkoming onder de voorwaarde dat de werknemer op het moment van beëindiging dan wel vermindering tenminste 3 jaren onafgebroken onregelmatige dienst verricht en het verschil tussen het salaris bedoeld onder de hierna genoemde twee bullits meer bedraagt dan 2% van het oude salaris.

De tegemoetkoming wordt gebaseerd op het verschil tussen:

- Enerzijds het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande 12 maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst.
- Anderzijds het — al dan niet nieuwe — salaris verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van 3 maanden na de in lid 1 bedoelde beëindiging of vermindering te meten).

De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het in lid 2 genoemde verschil

9.5. Studiekosten

De werknemer die een studie volgt in verband met de uitoefening van een functie, die hij als gevolg van organisatieveranderingen / (her)plaatsing niet meer vervult, wordt in de gelegenheid gesteld deze studie af te ronden conform de vergoedingsafspraken die daarvoor bij aanvang van de studie zijn overeengekomen. Op de werknemer rust geen terugbetalingsverplichting, indien hij besluit tot stopzetting van de studie, omdat het gezien de functiewijziging geen zin heeft de studie voort te zetten.

9.6. Verworven competenties

De werknemer die als gevolg van een organisatiewijziging boventallig is en/of in een andere functie wordt herplaatst, wordt in de gelegenheid gesteld zijn verworven competenties te laten inventariseren

en vast te leggen door een daartoe door de werkgever aangewezen bevoegde organisatie. De kosten hiervan worden gedragen door de werkgever.

Indien aanvullende scholing wordt geïndiceerd, waarmee de werknemer zijn herplaatsingskansen of kansen op de arbeidsmarkt, naar het oordeel van de werkgever, aanmerkelijk vergroot, dan zal de werkgever in deze scholing voorzien. Kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.

9.7 Loonsuppletie

Indien een herplaatsingskandidaat een functie elders aanvaardt met een lager uurloon, dan zal de oorspronkelijke werkgever dit maximaal een jaar aanvullen. De aanvulling bedraagt het verschil tussen het oude en nieuwe uurloon maal het aantal contractuele uren bij de oorspronkelijke werkgever.

9.8 Startpremie eigen bedrijf

Herplaatsingskandidaten die ontslag willen nemen om een eigen bedrijf te beginnen kunnen een startpremie krijgen. De hoogte van de premie wordt berekend door de transitievergoeding te berekenen en daar 75% van te nemen. Als de premie geaccepteerd wordt, wordt tegelijkertijd door middel van een vaststellingsovereenkomst vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Om voor deze regeling in aanmerking te kunnen komen moet de kandidaat een deugdelijk ondernemingsplan volgens format KvK kunnen overhandigen, samen met een recent bewijs van inschrijving bij de KvK. Indien de werknemer gebruik maakt van deze regeling ziet hij af van de uit Sociaal Plan voortvloeiende rechten en vervallen de aanspraken op de overige regelingen en faciliteiten uit dit sociaal plan.

9.9 Andere CAO

Binnen Treant Zorggroep wordt gewerkt met twee Cao's: VVT en Ziekenhuizen. Indien de werknemer als gevolg van de reorganisatie binnen de zorggroep overgeplaatst wordt naar een functie waarop een andere CAO van toepassing is zal de CAO worden toegepast die hoort bij de nieuwe functie, waarbij horizontale overschaling plaatsvindt.

- Indien dit niet mogelijk is wordt het naast hogere inpassingstabelnummer gehanteerd.
- In overleg met de vakbonden zal de werkgever eventuele nadelige gevolgen in de primaire arbeidsvoorwaarden (salaris, ORT, eindejaarsuitkering, vakantietoeslag) compenseren.
- Eventuele nadelige gevolgen in de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden worden na overleg met de OR in redelijkheid en billijkheid gecompenseerd.
- De uitloop van de nog gaande periodieken worden schriftelijk vastgelegd, waarbij de betreffende CAO en inpassingstabelnummer worden genoteerd.

9.10 Verhuiskosten

A. Indien het voor de werknemer noodzakelijk is te verhuizen, wat kan voorkomen indien het voor de uitoefening van de functie essentieel is binnen een bepaalde tijd beschikbaar te zijn, dan heeft de werknemer recht op een verhuiskostenregeling conform de in de cao vastgelegde voorwaarden. Indien er in de cao niets geregeld is zullen de richtlijnen van de fiscus worden gevolgd.

Of de verhuizing noodzakelijk is altijd ter beoordeling van de werkgever.

Aanvullende regel is dat de verhuizing binnen 2 jaar na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking moet plaatsvinden.

B. De werknemer bij wie als gevolg van een standplaatswijziging de dagelijkse reistijd woon/werkverkeer met meer dan een half uur enkele reis toeneemt, zal op zijn verzoek een vergoeding voor verhuiskosten krijgen (de werkelijke kosten voor het overbrengen van de boedel bij een door de werkgever aangewezen verhuisbedrijf) als hij zich binnen twee jaar na de standplaatswijziging vestigt binnen een straal van 10 kilometer van de nieuwe standplaats.

9.11. Reiskosten woon-werkverkeer

Indien een werknemer bij verandering van standplaats meer kilometers moet reizen, zijnde woon-werkverkeer, ten opzichte van de huidige situatie, dan heeft hij recht op een afbouwregeling met betrekking tot de meerkosten woon-werkverkeer. De afbouwregeling bestaat uit een vergoeding voor meerkosten, welke boven op de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer van de vigerende CAO worden gemaakt en wel als volgt:

- het eerste jaar 75% van de meerkosten;
- het tweede jaar 50% van de meerkosten;
- het derde jaar 25% van de meerkosten;
- vanaf het vierde jaar worden de kosten vergoed conform de vigerende CAO.

Onder meerkosten wordt verstaan het verschil tussen de werkelijke reiskosten woon-werkverkeer op basis van het laagste tarief openbaar vervoer over de extra reisafstand en de tegemoetkoming in de kosten conform de reiskostenregeling van de vigerende CAO. Voor het bepalen van de reisafstand woon-werkverkeer wordt het "deur tot deur" principe gehanteerd. Extra reistijd wordt niet.

9.12 Toenemende reistijd

Een werknemer die op tenminste één dag per week een arbeidsduur van 8 uur of meer per dag heeft, is verplicht een passende functie te aanvaarden indien de reistijd tussen woonplaats en standplaats toeneemt met maximaal een uur (enkele reis), waarbij de totale reistijd enkele reis niet meer mag zijn dan anderhalf uur, op basis van de reguliere berekening van de route van postcode woonplaats tot postcode standplaats. Extra reistijd wordt niet gecompenseerd.

Als een functie wordt aangeboden die voor de werknemer tot een wijziging van standplaats leidt zal de werkgever zo veel mogelijk rekening houden met de beperkingen die de medewerker heeft op vervoergebied. Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich inspant om die beperkingen weg te nemen. In paragraaf 6 zijn faciliteiten opgenomen die de werkgever in dit verband verstrekt.

9.13 Renteloze lening

De werknemer die door een wijziging van standplaats genoodzaakt is en een auto, scooter of bromfiets aan te schaffen en/of genoodzaakt is een rijbewijs te gaan halen kan een renteloze lening krijgen. Het maximale bedrag hiervan is € 3.600, terug te betalen in 36 maanden. Indien werknemer hiervan gebruik wenst te maken zal een overeenkomst worden opgesteld die voldoet aan de fiscale vereisten die aan deze constructie worden gesteld. De lening kan tot uiterlijk binnen drie maanden na de standplaatswijziging worden aangevraagd. Indien de inhouding op het salaris gedurende 36 maanden ertoe leidt dat de werknemer minder dan het minimumloon per maand overhoudt, dient het maximaal te lenen bedrag te worden bijgesteld. Dan zal aan de hand van het inkomen van de werknemer berekend worden wat het maximaal te lenen bedrag voor deze werknemer bedraagt.

10. Mobiliteit bevorderende maatregelen B-variant

10.1. Werkingssfeer

De faciliteiten en voorzieningen genoemd in dit hoofdstuk zijn uitsluitend beschikbaar voor werknemers die zijn aangewezen als boventallige/herplaatsingskandidaat onder het regiem van de B Variant van het Sociaal Plan.

10.2. Mobiliteitscentrum

De werknemer wordt door middel van loopbaanoriëntatie doelgericht, planmatig en professioneel begeleid bij de oriëntatie richting een nieuwe functie. Het doel is dat de werknemer meer inzicht krijgt in wat hij wil. Aan de hand van zijn wensen gaat de werknemer samen met de loopbaanadviseur bekijken hoe hij de mogelijkheden kan vergroten op het vinden van een nieuwe baan, binnen of buiten Treant Zorggroep. Tijdens de loopbaanoriëntatie kunnen ook afspraken worden gemaakt voor interne of externe stages.

Herplaatsingskandidaten maken, al dan niet met ondersteuning van P&O of zo nodig een externe partij, een persoonlijk mobiliteitsplan. Het plan is gekoppeld aan een reëel arbeidsmarktperspectief voor de werknemer (intern en extern). Dit ter beoordeling van de werkgever. In het plan formuleert de werknemer concrete en toetsbare stappen en termijnen.

De afspraken wordt schriftelijk vastgelegd en ondertekend door werkgever en werknemer. De leidinggevende blijft trajectbegeleider, met ondersteuning van de mobiliteitscoördinator en waar nodig externe partijen.

10.3. Stimuleringspremie korter werken

De werknemer die vrijwillig zijn contractuele arbeidsduur terugbrengt en zodoende formatieruimte vrijmaakt waarop een herplaatsingskandidaat kan worden herplaatst (indien werkgever en werknemer hier overeenstemming over bereiken), heeft naar rato recht op de mobiliteitspremie conform artikel 10.9. Indien op verzoek van de werknemer binnen 24 maanden de contractuele arbeidsduur toch weer wordt uitgebreid, zal de werknemer de stimuleringspremie terugbetalen aan de werkgever.

10.4 Terugkeergarantie

Indien de werknemer overweegt een dienstbetrekking elders te aanvaarden, wordt desgevraagd éénmalig onbetaald verlof verleend, met als doel gedurende deze periode de (wettelijke maximale) proeftijd bij een andere werkgever door te brengen. De werknemer behoudt, binnen deze periode bij een andere organisatie, bij terugkeer naar de oorspronkelijke werkgever alle rechten voortvloeiend uit

dit Sociaal Plan. Als de andere werkgever niet is aangesloten bij het PFZW, kan de werknemer zijn pensioenopbouw gedurende deze periode bij het PFZW voortzetten. Indien de werknemer elders een dienstbetrekking voor bepaalde tijd aanvaardt, wordt desgewenst éénmalig onbetaald verlof verleend voor de periode van maximaal 6 maanden (in overleg is verlenging naar 12 maanden mogelijk). De werknemer behoudt bij terugkeer binnen deze periode alle rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan.

10.5. Opzegtermijn

Indien de werknemer daarom verzoekt, zal bij uitdiensttreding zoveel mogelijk worden afgezien van de geldende opzegtermijn.

10.6. Sollicitatie

Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend voor sollicitatie. Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskostenvergoeding voor sollicitatie niet vergoedt, wordt deze door de werkgever vergoed op basis van het tarief openbaar vervoer tweede klas.

10.7 Detachering

In overleg kan de boventallige werknemer voor de duur van maximaal 1 jaar op detachingsbasis elders arbeid verrichten. De werkgever kan besluiten de periode eenmalig te verlengen met een jaar.

10.8 Herplaatsingstermijn en mogelijkheid tot verlenging

Teneinde gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de kans op het verwerven van een passende functie in of buiten de organisatie te vergroten, wordt een herplaatsingstermijn en aanspraak op onderstaande regelingen en voorzieningen geboden.

De procedure tot ontslag zal niet worden gestart binnen een periode van:

- 4 maanden voor werknemers met een dienstverband korter dan 5 jaar aaneengesloten;
 - 6 maanden voor werknemers met een dienstverband van 5 tot 10 jaar aaneengesloten;
 - 8 maanden voor werknemers met een dienstverband van 10 jaar aaneengesloten of langer;
- te rekenen vanaf de dag dat de werknemer de status van boventallige heeft gekregen. Er wordt gerekend in jaren als een aaneengesloten periode van 12 maanden. De herplaatsingstermijn zal door de werkgever worden verlengd, indien verwacht mag worden dat binnen 3 maanden na het verstrijken van de herplaatsingstermijn een gelijkwaardige of passende functie vacant komt en de boventallige aanspraak kan maken op herplaatsing in die vacante functie. De herplaatsingstermijn zal worden verlengd met de periode waarin de werknemer op basis van detachering, al dan niet door tussenkomst van een uitzendbureau, elders arbeid heeft verricht.

In het geval van bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld langdurige ziekte of indien de werknemer levensloopverlof heeft opgenomen) kan de werkgever besluiten de herplaatsingstermijn te verlengen. Indien binnen de herplaatsingstermijn geen andere functie voor de werknemer is gevonden zal werkgever in overleg met de werknemer overleggen over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een vaststellingsovereenkomst. Indien het niet lukt hierover overeenstemming te bereiken, zal de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.

10.9. Mobiliteitspremie

Werknemers die afzien van herplaatsing en alle overige mogelijkheden die het sociaal plan biedt, kunnen aanspraak maken op een eenmalige vertrekpremie (grondslag voor de premie is het bruto naar rato maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoelagen en eindejaarsuitkering op maandbasis). De vertrekpremie bedraagt:

- voor werknemers met een dienstverband korter dan 5 jaar: 4 maandsalarissen;
- voor werknemers met een dienstverband van 5 tot 10 jaar: 7 maandsalarissen;
- voor werknemers met een dienstverband van 10 jaar of langer: 10 maandsalarissen.

Het dienstverband wordt beëindigd met een vaststellingsovereenkomst. Bij de beëindiging van het dienstverband wordt rekening gehouden met de opzegtermijn. In de periode voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband is de werknemer vrijgesteld van werk en wordt het vakantieverlof van het lopende jaar geacht te zijn opgenomen. Het tegoed aan eerder opgebouwd verlof wordt bij beëindiging van het dienstverband uitbetaald. Er is dan geen recht op een aanvullingsregeling uit de cao (voor zover die van toepassing zou zijn geweest).

Boventalligen die op een later tijdstip (binnen een maand na de datum van het definitieve boventalligheidsbesluit) afzien van herplaatsing en gebruik willen maken van de mobiliteitspremie, hebben naar rato aanspraak op de mobiliteitspremie, uitgedrukt in maandsalarissen, volgens onderstaand schema:

Aantal maanden na vaststelling	0 - 1	1 - 2	2 - 3	3 - 4	4 - 5	5 - 6	6 - 7	7 - 8	8 - 9	9 - 10
Boventaligheid										
Dienstverband < 5 jaar	4	3	2	1						
Dienstverband ≥ 5 en < 10 jaar	7	6	5	4	3	2	1			
Dienstverband ≥ 10 jaar	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

10.10. Werknemers vanaf 60 jaar en ouder

Boventalige werknemers van 60 jaar en ouder en werknemers van 60 jaar en ouder die gebruik maken van de remplaçantenregeling kunnen in overleg afzien van de herplaatsingstermijn en direct gebruik maken van de activeringsregeling (cao-Z) dan wel de uitvoeringsregeling wachtgeld/transitievergoeding (cao-VVT). Op individueel niveau wordt dit in een vaststellingsovereenkomst afgesproken en vastgelegd.

In plaats van deze regelingen kunnen zij gebruik maken van een eenmalige vergoeding. De vergoeding is gelijk aan 75% van de bijdrage van de werkgever (inclusief bijdrage ziektekosten en pensioenpremie) aan de cao regelingen zoals genoemd die de werknemer zou ontvangen gedurende de looptijd van deze regelingen (te berekenen conform vigerende cao).

De werkgever zal zich bij de werknemers die gebruik maken van de remplaçantenregeling inspannen binnen de wettelijke kaders mee te werken aan een ontslag waarbij aanspraak op een WW-uitkering ontstaat.

10.11. Om- en bijscholing

Indien dit bijdraagt aan het vergroten van de kansen van de boventalige op de arbeidsmarkt wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld opleidingen en/of cursussen te volgen op kosten van de werkgever. Werknemer dient hiertoe een gemotiveerd verzoek in bij werkgever met daarbij een specificatie van de kosten. Werkgever beslist hierover binnen 14 dagen na ontvangst van het verzoek.

10.12. Voorstellen door de boventalige

Boventaligen kunnen andere voorstellen die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief aan de werkgever voorleggen. De werkgever beoordeelt deze voorstellen in de geest van de maatregelen van dit Sociaal Plan.

Acceptatie door de werkgever en de werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien een voorstel leidt tot een dergelijk besluit kan een werknemer geen beroep meer doen op andere maatregelen uit het Sociaal Plan.

10.13. Outplacement

De boventalige kan op kosten van de werkgever voorts aanspraak maken op een outplacementtraject (begeleiding tot het moment dat de proeftijd bij een nieuwe werkgever is doorlopen) bij een door de werkgever aan te wijzen gespecialiseerd bureau. Door de werknemer te maken onkosten die rechtstreeks samenhangen met het outplacementtraject, worden door de werkgever vergoed. De boventalige die deelneemt in een outplacementtraject zal in voldoende mate worden vrijgesteld van werkzaamheden.

10.14. Studiekosten

Indien de werknemer op het moment van beëindiging van het dienstverband een financiële vergoeding ontvangt op basis van een regeling studiefaciliteiten, en een nieuwe werkgever de verplichtingen van de oude werkgever hierin niet overneemt, is de werkgever gehouden de regeling te blijven toepassen. De werkgever zal bij ontslag van de werknemer de nog door de werknemer terug te betalen studiekosten kwijtschelden.

10.15. Jubilea

Indien de werknemer binnen 6 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileum uitkering krachtens de CAO, dan wordt deze uitkering bij ontslag aan hem uitbetaald. De hieruit ontstane fiscale consequenties voor de werknemer komen voor rekening van de werkgever.

10.16. Verhuiskosten

De werkgever zal bij ontslag van de werknemer een eventueel nog door de werknemer terug te betalen verhuiskostenvergoeding kwijtschelden.

10.17. Remplaçantenregeling

De regeling is bedoeld voor de werknemer die niet boventallig is verklaard en desondanks uit dienst gaat (niet bedoeld is pensionering) en daarmee direct plaats maakt voor een boventallige werknemer voor wie dit een passende functie is. De werkgever zal de in dit hoofdstuk benoemde faciliteiten en voorzieningen eveneens beschikbaar stellen aan werknemers die hun functie beschikbaar stellen aan een boventallige medewerker, mits deze direct inzetbaar is op de functie. De werknemer die aldus de status van boventallige heeft verworven, heeft alle rechten en plichten die boventalligen/herplaatsingskandidaten hebben.

10.18 Voorrang bij vacatures gedurende aanvullingsperiode WW

De werkgever is bereid werknemers die na uitdiensttreding een aanvulling op hun WW-uitkering conform de cao ontvangen gedurende een periode van drie jaar (gerekend vanaf datum ingang WW) voorrang te geven bij het vervullen van voor hen geschikte vacatures bij de Treant Zorggroep. De werkgever zal betrokkenen in de gelegenheid stellen zich te informeren over eventuele vacatures. In geval van belangstelling en geschiktheid voor de functie zal tot plaatsing worden overgegaan. Indien sprake is van meerdere geschikte kandidaten beslist de werkgever.

10.19 Slotbepaling

Omstandigheden van werknemers kunnen sterk variëren waardoor wensen uiteen kunnen lopen. Het is ondoenlijk om alle mogelijke voorzieningen en faciliteiten in dit beleid neer te leggen. Werknemers die gebruik willen maken van een of meer faciliteiten van deze mobiliteit bevorderende maatregelen (ook voor hen die gebruik willen maken van vervroegd pensioen of Flexpensioen), of anderszins vertrekplannen willen toetsen, kunnen hierover via hun leidinggevende met PO&O in gesprek gaan. De wensen van de werknemer (mits redelijk en billijk) worden getoetst aan de uitgangspunten van het vigerende Sociaal Plan en dit mobiliteitsbeleid en kunnen worden gehonoreerd als zij het boventalligheidsprobleem helpen terugdringen, tenzij er sprake is van een zwaarwegend organisatiebelang dat zich ertegen verzet.

11. Commissie Sociale Begeleiding

11.1. Algemeen

- De werkgever stelt een Commissie Sociale Begeleiding in. De onkosten van deze commissie worden gedragen door de werkgever.
- De taak van de commissie is uitsluitend het op schriftelijk verzoek van werkgever of werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. Het verzoek kan gedaan worden bij een blijvend verschil van inzicht tussen de leidinggevende en diens naast-hogere leidinggevende enerzijds en de medewerker anderzijds.
- De werknemer dient zijn (schriftelijk gemotiveerde) bezwaar in bij de werkgever die het bezwaarschrift doorleidt naar de commissie. De commissie brengt jaarlijks over de verrichte werkzaamheden verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de centrale ondernemingsraad.
- De commissie heeft het recht:
 - tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de direct leidinggevende(n);
 - tot het horen van deskundigen;
- De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voor zover deze daarmee heeft ingestemd;
- De commissie zal worden ingesteld na ontvangst van het eerste bezwaar en zal ontbonden worden op datum van een halfjaar na de einddatum van de looptijd van het Sociaal Plan.

Een aanbod van een gelijkwaardige of passende functie kan niet worden geweigerd. Als de werknemer van oordeel is dat het functieaanbod niet acceptabel is, dient de werknemer dit schriftelijk binnen 10 dagen - onder opgave van zijn redenen - aan werkgever te laten weten. Werkgever vraagt dan de Commissie om de functieaanbieding te toetsen. Als de Commissie van oordeel is dat de aangeboden functie niet gelijkwaardig of passend is, dan wordt dit aanbod als niet gedaan beschouwd. Indien de Commissie 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 nog vijf werkdagen de gelegenheid het functieaanbod dat door de

Commissie als redelijk is gekwalificeerd, alsnog te accepteren. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan is Treant Zorggroep gerechtigd een ontslagprocedure in werking te stellen. Treant Zorggroep zal de werknemer over de consequenties van het ontslag schriftelijk informeren.

11. 2. Samenstelling Bezwarencommissie

De commissie bestaat uit 3 leden:

- 1 lid op voordracht van de werkgever;
- 1 lid op voordracht van de werknemersorganisaties;
- 1 extern lid door de andere leden te kiezen die de rol vervult van voorzitter.

De werkgever installeert de commissie en zorgt voor de noodzakelijke secretariële ondersteuning i.v.m. de verslaglegging en correspondentie.

11.3. Reglement

De commissie stelt spoedig na haar aantreden een reglement op dat haar werkwijze adequaat regelt. Direct na de vaststelling van haar reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan de werkgever en aan de ondernemingsraad.

11.4. Werkwijze van de Bezwarencommissie

- Het verzoek van werkgever of werknemer wordt door de Bezwarencommissie binnen 14 dagen na ontvangst in behandeling genomen;
- De Bezwarencommissie rondt het onderzoek zoals hierboven bedoeld, binnen 3 weken af in de vorm van een advies;
- Het advies wordt door de Bezwarencommissie schriftelijk en gemotiveerd aan werkgever en werknemer uitgebracht;
- Het besluit van werkgever, n.a.v. het advies van de commissie wordt, binnen 4 weken, schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer bekend gemaakt;
- Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien de werkgever in het definitieve besluit afwijkt van het advies, dan doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer;
- Het besluit van de werkgever is bindend, via de burgerlijk rechter kan de werknemer eventueel een vervolprocedure aanspannen;
- Ten aanzien van de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

11.5. Belangenbehartiging werknemer

De werknemer heeft het recht zich bij de behandeling door de Bezwarencommissie (op eigen kosten) door een derde te laten bijstaan.

12. Begrippenlijst

Dienstjaren/anciënniteit

Het aantal volle dienstjaren (uitgedrukt in jaren en het aantal maanden) aaneengesloten doorgebracht bij de werkgever of diens rechtsvoorganger(s). Onder aaneengesloten wordt in dit verband verstaan dat bij een onderbreking van langer dan 3 maanden de voorafgaande diensttijd niet meetelt.

Formatieplaats

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

Formatieplaatsenplan

Een overzicht van functies in het (de) desbetreffende organisatieonderde(e)l(en) met een omschrijving van de inhoud, niveau en functie-eisen van die functies. Het overzicht heeft betrekking op de was-situatie voor invoering van de organisatiewijziging en de wordt-situatie na invoering van de organisatiewijziging waardoor de vergelijking gemaakt kan worden.

Functie

- samenhangend geheel van door een werknemer te verrichten taken binnen een organisatorische eenheid;
- een functie wordt door één of meer werknemers, op één of meer werkplekken/locaties uitgevoerd.

Volgfunctie

Indien de functie van de werknemer terugkeert in het nieuwe formatieplaatsenplan van het organisatieonderdeel is sprake van een volgfunctie. De functie naam kan veranderd zijn. Bij een volgfunctie kunnen zeer beperkte wijzigingen in de inhoud van de functie en/of de wijze van beschrijven van het werk aan de orde zijn.

Gewijzigde functie

Een gewijzigde functie is een functie die vóór de reorganisatie al bestond maar die inhoudelijk, op het terrein van de verantwoordelijkheden en/of qua positionering/aansturing aantoonbaar en substantieel is veranderd.

Nieuwe functie

Een nieuwe functie is een functie die voor de reorganisatie niet aanwezig was binnen het betreffende onderdeel, maar wel in het reorganisatieplan is opgenomen in termen van doelstelling en verantwoordelijkheden/hoofdtaken. De inzet van een nieuwe functie komt voort uit veranderingen in de bedrijfsvoering, in de organisatie/besturing, in de geleverde producten/diensten en/of als gevolg van substantieel hogere eisen die aan het werk gesteld moeten worden.

De werkgever kan in dat geval besluiten werknemers te plaatsen op basis van geschiktheid. Hiervoor is de gebruikelijke werving en selectie procedure van toepassing.

Vervallen functie

Van een vervallen functie is sprake als een functie volledig opgeheven wordt.

Uitwisselbare functie

Een functie is uitwisselbaar met een andere functie indien:

- a. de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie en
 - b. het niveau van de functie en de bij de functie behorend gelijkwaardig zijn
- Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Functie-eisen

Eisen die aan de werknemer gesteld worden om de functie uit te kunnen oefenen. De eisen worden omschreven in de functiebeschrijving.

Functiewijziging

Van een functiewijziging is sprake indien een werknemer een andere, reeds bestaande functie, gaat vervullen (geheel of gedeeltelijk). De wijziging heeft betrekking op één of meer van de volgende aspecten:

- vereiste opleiding en niveau;
- vereiste ervaring;
- taken;
- verantwoordelijkheden en bevoegdheden;
- salaris.

FWG

Functiewaarderingsystematiek voor de Gezondheidszorg.

Standplaats

De plaats van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht of in overwegende mate werkzaam is.

Werkgever

De Raad van Bestuur van Treant Zorggroep.

Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met Treant Zorggroep

Geen werknemer in de zin van dit Sociaal Plan is degene die:

- Incidenteel werkzaamheden op afroep verricht;
- Werkzaamheden uitvoert uitsluitend ter vervulling van een stage;
- door derden is gedetacheerd, m.u.v. gedetacheerde werknemers vallend onder de W.W.B. (voorheen WIW) regeling;
- Incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen.

BIJLAGE 1. Pre-mobiliteit

1. Werkingsfeer

De faciliteiten en voorzieningen genoemd in dit hoofdstuk zijn uitsluitend beschikbaar voor werknemers in dienst van Treant Zorggroep die een arbeidsovereenkomst hebben voor onbepaalde tijd en die met de toepassing van de pre-mobiliteitsmaatregelen op hun rechtspositionele situatie het probleem van de boventaligheid daadwerkelijk verkleinen. De RvB zal toestemming geven voor individuele situaties voor zover dit bijdraagt aan het reduceren van het onderliggende vraagstuk van boventaligheid.

2. Pre-mobiliteitskandidaat met alle faciliteiten en voorzieningen

De mobiliteit bevorderende faciliteiten en voorzieningen voor pre-mobiliteitskandidaten zijn gericht op **externe mobiliteit**. De pré-mobiliteitskandidaat wordt op verzoek doelgericht en professioneel begeleid bij de oriëntatie op zijn loopbaan. De werknemer wordt ondersteund bij het richting geven aan zijn loopbaanactiviteiten buiten de organisatie. Het doel is dat de werknemer inzicht krijgt in wat hij wil en hoe hij de mogelijkheden kan vergroten op het vinden van een baan buiten Treant Zorggroep. De individuele begeleidingstrajecten zijn maatwerk waarbij, uitgaande van de verwachtingen van de werknemer en de mogelijkheden van de organisatie, een keuze wordt gemaakt uit verschillende instrumenten. Gemaakte afspraken over de in te zetten instrumenten worden vastgelegd. Waar de mobiliteitsmaatregelen leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een werknemer, zal een vaststellingsovereenkomst tussen de werknemer en Treant Zorggroep worden afgesloten, zodanig dat de WW-uitkering van de werknemer zo veel als mogelijk veilig te stellen.

3 Pre-mobiliteitskandidaat met mobiliteitspremie

De pre-mobiliteitskandidaat die afziet van het gebruik van alle overige mobiliteit bevorderende faciliteiten, kan aanspraak maken op de mobiliteitspremie. Toekenning, zolang het probleem van de boventaligheid bestaat en de mobiliteitsgelden niet zijn uitgeput, is ter beoordeling van de RvB. De mobiliteitspremie bestaat uit:

- vertrekvergoeding:
De vertrekvergoeding wordt gebaseerd op de formule $A \times B \times C$, waarbij A het aantal gewogen dienstjaren is, B het bruto maandsalaris (exclusief vakantieverlof en eindejaarsuitkering en inclusief ORT) wat in dezen wordt gemaximeerd op het hoogste trede afgeleid van schaal 60 FWG/ CAO Ziekenhuizen, en C de correctiefactor. Voor de berekening van A wordt de diensttijd afgerond op hele jaren. Vervolgens worden de dienstjaren gewogen. De correctiefactor C is vastgesteld op 0,5 en de vertrekvergoeding is maximaal gelijk aan 12 bruto maandsalarissen, dit met inachtneming van de Wet Normering Topinkomens. Het gewogen aantal dienstjaren is:
 - Dienstjaren tot 40 jaar: wegingsfactor 1
 - Dienstjaren van 40 – 50 jaar: wegingsfactor 1.5
 - Dienstjaren vanaf 50 jaar: wegingsfactor 2
- Vermeerderd met een extra vergoeding van € 10.000,- bruto naar rato van de omvang van het dienstverband.
- De geldende opzegtermijn voor Treant Zorggroep zal worden gerespecteerd.
- Treant Zorggroep zal de werknemer vrijstellen van werkzaamheden tot aan de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst zodra de overdracht van werkzaamheden dit toelaat. In dat geval (vrijgesteld zijn van werkzaamheden) worden de in het jaar van de beëindigingsdatum opgebouwde vakantiedagen en PLB-uren geacht volledig te zijn opgenomen en is Treant Zorggroep hierover geen vergoeding verschuldigd. De in eerdere jaren opgebouwde vakantie- en PLB-uren, evenals een eventueel restant teveel gewerkte uren worden uitbetaald conform wetgeving en CAO.

- Terugbetalingsverplichtingen uit hoofde van een tussen werknemer en werkgever gesloten studiekostenregeling en/of verhuiskostenregeling zullen in het kader van deze vertrekregeling worden kwijtgescholden.
- Er wordt een vaststellingsovereenkomst tussen de werknemer en Treant Zorggroep gesloten waarin wordt vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst eindigt op basis van de neutrale ontslaggrond 'verschil van inzicht bij de uitvoering van de werkzaamheden' teneinde de WW-uitkering van de werknemer zo veel als mogelijk veilig te stellen. Hierin is vastgelegd dat de werknemer ziet af van de regelingen uit de cao en de regelingen uit het Sociaal Plan.

De mobiliteitspremie levert een aantal voordelen op voor werknemers. Zo verkrijgt de werknemer een bedrag ineens dat hij vrij kan besteden voor eigen persoonlijke doelen, bijvoorbeeld start eigen bedrijf, sabbatical, e.d.