



Sociaal Plan
Amstelring

16 januari 2014 tot 1 juli 2015

Sociaal Plan Amstelring

De ondergetekenden:

Werkgever

Stichting Amstelring Groep, gevestigd te Amsterdam, hierna Amstelring, enerzijds,

en

De vakorganisaties

NU'91, gevestigd te Utrecht, mevrouw E. Tibbe

FBZ, gevestigd te Utrecht, mevrouw M.S. Langerak

CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag, de heer R. Meenink-Bouwman

anderzijds,

komen het volgende Sociaal Plan Amstelring overeen:

Instemming ledenraadpleging : 16 januari 2014

Ondertekening : 24 januari 2014

Namens de vakorganisaties:

Namens Amstelring:

NU'91
E. Tibbe

R.G.H. van Dam

FBZ
M.S. Langerak

I.E. Bordhuis

CNV Publieke Zaak

R. Meenink-Bouwman

Inleiding

De keuze van de huidige generatie senioren om zo lang mogelijk thuis te blijven wonen, is duidelijk merkbaar. De overheid draagt haar steentje bij door mensen met een lichte zorgvraag (ZZP 1 en 2) sinds 2013 niet meer in woonzorgcentra (intramuraal) te laten wonen. Amstelring ervaart dat senioren, sneller dan de overheid had voorzien, daadwerkelijk kiezen voor zorg aan huis. Niet alleen met lichte zorgvragen maar bijvoorbeeld ook bij revalidatie.

Amstelring wil deze voorkeur volgen en meer zorg en diensten aanbieden die mensen ondersteunen om thuis te blijven wonen ondanks een ziekte, beperking of handicap. We gaan met kracht inzetten op groei en verbreding van de thuiszorg, tegenwoordig wijkzorg genoemd. Samen met de gemeenten, de zorgverzekeraars en zorg/welzijnsorganisaties willen we in wijken een basisvoorzieningenniveau opzetten. Dat maakt het mogelijk dat ook kwetsbare burgers in de wijk kunnen blijven wonen en regie houden over hun leven.

We verwachten niet dat daarmee alle intramurale zorglocaties overbodig worden. De levensverwachting is wel sterk toegenomen, maar de laatste levensfase blijft gepaard gaan met grote beperkingen. Die kunnen niet allemaal in de thuisituatie worden opgevangen. Voor een groep locaties is er dus toekomst. Daar zal zware zorg worden geboden, veelal gericht op het handhaven van kwaliteit van leven in de laatste levensfase.

Tegelijkertijd wordt het nu helder dat enkele locaties niet genoeg cliënten meer binnen krijgen. Dat is een definitief gevolg van andere keuzes die door de nieuwe generatie senioren worden gemaakt. Al dan niet geïnitieerd door het overheidsbeleid. Amstelring heeft in Amsterdam altijd een dominante positie gehad in de traditionele verzorgingshuis zorg. Daar is nu simpelweg geen vraag meer naar. Vooral locaties met verouderde bouw zijn niet meer toereikend voor zwaardere zorg. Er zullen locaties gesloten worden. Minder cliënten betekent natuurlijk ook dalende inkomsten en dat is duidelijk gebleken in 2013. Minder opbrengsten betekent dat we de kosten evenredig moeten verminderen, met minder werkgelegenheid als gevolg.

Medewerkers die daar de talenten voor hebben en dit ambiëren willen we enthousiasmeren voor een baan in de wijk. Zorgmedewerkers die intramuraal zware zorg kunnen geven, zullen ook werk houden binnen Amstelring. Zorgmedewerkers die alleen lichte zorg willen of kunnen geven en medewerkers in de ondersteunende diensten en overhead, zullen minder nodig zijn. Voor hen is mobiliteit qua werkplek, vakgebied en interesse een rode draad voor de nabije toekomst. We zullen hen hierin waar mogelijk helpen, waarbij duidelijk is dat een groot deel van deze medewerkers niet binnen de organisatie kan blijven.

Voor de duurzame organisatieonderdelen kiezen we voor verder uitbouwen en professionaliseren. Dat geldt voor de wijk en voor zorglocaties met cliënten die zwaardere of gespecialiseerde zorg en verpleging nodig hebben. Duurzaam betekent dat de zorg, dienstverlening, faciliteiten en locaties voldoende aansluiten bij de zorgvraag van cliënten én exploitabel zijn.

Dit Sociaal Plan is gericht op niet duurzame organisatieonderdelen. In 2014 en 2015 zullen de locaties Sint Jacob, De Drie Hoven (verpleeghuisdeel) en Het Willem Dreeshuis moeten sluiten. Alle medewerkers van deze locaties worden boventallig. Zorgmedewerkers van niveau 3 en hoger zullen intern worden herplaatst. Door de hogere zorgniveaus intern te herplaatsen wordt de duurzaamheid van de locaties versterkt: de formatie wordt zodanig samengesteld dat men de vereiste zorgverzwaring aan zal kunnen. Dat kan alleen als er voldoende formatieruimte is op alle andere zorglocaties. Deze ruimte wordt gecreëerd door zorgmedewerkers van niveau 1 en 2 waarvan er meer in de organisatie werkzaam zijn dan nodig op basis van de cliëntpopulatie. Op dit zorgniveau komt (een groot deel) van de functies te vervallen en zullen medewerkers boventallig worden.

Het gaat om grote aantallen medewerkers. Van de groep niveau 1 en niveau 2 gaat 225 FTE boventallig worden. Bij de overhead gaat het om 225 FTE die boventallig wordt. Tenslotte zullen alle verblijfsfuncties van de sluitlocaties eveneens boventallig worden. Dit betreft 50 FTE. Daarbij komt dat ruim 200 FTE zorgniveau 3 en hoger (uit de sluitlocaties) intern zal worden herplaatst. In totaal betreft de doelgroep van dit Sociaal Plan daarmee 700 FTE. De huidige verwachting voor de BehandelGroep is dat de nabije toekomst zonder boventalligheid kan worden gerealiseerd.

Het aantal medewerkers is dus enorm. Terwijl de politieke ontwikkelingen met betrekking tot Hulp bij Huishouding, ZZZ 3 en ZZZ 4 hier nog niet eens in zijn meegenomen. Tevens kan voor de nabije toekomst niet worden uitgesloten dat meer locaties moeten sluiten. Het mag duidelijk zijn dat wanneer over de huidige aantallen medewerkers wordt gesproken in een Sociaal Plan, het welzijn van deze operatie essentieel is voor een duurzame toekomst van Amstelring.

Het voorliggende Sociaal Plan is dan ook gericht op een volstrekt nieuwe situatie. Die situatie wordt bepaald door de snelheid waarmee beleidsveranderingen worden doorgevoerd en de omvang van het verlies aan activiteiten en omzet. Voor Amstelring worden 2014 en 2015 cruciale jaren. Het Sociaal Plan zet in op de begeleiding van werk naar werk, maar houdt ook rekening met de realiteit van de interne en externe arbeidsmarkt en de financiële ruimte van Amstelring zelf. Het is een sober Sociaal Plan, waarvan eindigheid van het dienstverband deel uitmaakt. Voor degenen die het treft, is dit een bittere pil. Amstelring zal er alles aan doen om binnen haar mogelijkheden het belang van die medewerkers te dienen.

Het Sociaal Plan is tot stand gekomen na intensief overleg met de vakorganisaties en de Ondernemingsraad van Amstelring. In dit overleg is veel aandacht besteed aan de getalsmatige en financiële onderbouwing van de beleidskeuzes die Amstelring moet maken. Hierover zijn diepgaande en langdurige debatten gevoerd. Amstelring is de overlegpartners erkentelijk voor de wijze waarop zij bereid zijn gebleken zich te verdiepen in de complexe situatie van Amstelring voor de komende jaren.

Rob van Dam
Voorzitter Raad van Bestuur Amstelring

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Werkingsfeer en uitgangspunten	7
2. Begripsbepalingen	9
3. Proces boventalligheid tot einde dienstverband	12
3.1 Vaststellen boventalligheid.....	12
3.1.1 Potentieel Boventallige Werknemer (M0)	12
3.1.2 Aangekondigd Boventallige Werknemer (M1)	12
3.1.3 Formeel Boventallige Werknemer (M2).....	13
3.1.4 Einde arbeidsovereenkomst (M3).....	13
3.2 Vaststellen interne herplaatsingskansen	14
3.2.1 Interne herplaatsmogelijkheden	14
3.2.2 Geen realistische interne herplaatsingskansen.....	14
3.3 Actieve inspanning	15
3.4 Arbeidsgehandicapte Werknemer	15
4. Interne herplaatsing	16
4.1 Voorrangstatus.....	16
4.2 Herplaatsingsprocedure	16
4.3 Herplaatsingscriteria	16
4.3.1 Zorgniveau 1 en 2 & Verblijf van de sluitlocaties.....	16
4.3.2 Zorgniveau 3 en hoger	16
4.3.3 Overhead	17
4.4 Gedeeltelijke interne herplaatsing	17
4.5 Rechten na interne herplaatsing	18
4.6 Eenzijdige herplaatsing.....	18
5. Externe Mobiliteit	19
5.1 Werk-naar-Werk traject.....	19
5.1.1 Mobiliteitsplan.....	19
5.1.2 Mobiliteitsbevorderende faciliteiten	19
5.1.3 Beoordeling mobiliteitsinspanningen	20
5.2 Vertrekregeling.....	20
6. Faciliteiten Potentieel Boventalligen	22
6.1 Algemeen	22
6.2 Plaatsmakersregeling	22
7. Einde arbeidsovereenkomst	23
7.1 Eindigheid in mobiliteitstraject.....	23
7.2 Weigering van een Passende Functie bij interne herplaatsing	23
7.3 Onvoldoende inspanning bij externe mobiliteit.....	24
8. Medezeggenschap en Bezwarencommissie	25

8.1 Medezeggenschap.....	25
8.2 Bezwarencommissie.....	25
Bijlage 1: Overzicht status boventalligheid en faciliteiten	26

1. Werkingsfeer en uitgangspunten

Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen ten gevolge van een besluit van de Raad van Bestuur tot reorganisatie na totstandkoming van het Sociaal Plan betreffende:

- de sluiting van de locaties Sint Jacob, De Drie Hoven (verpleeghuisdeel) en het Willem Dreeshuis;
- afbouw van het aantal Werknemers in de zorg op niveau 1 en 2 van het bedrijfsonderdeel Gastvrijheid & Zorg;
- krimp overhead (centraal);
- krimp overhead in een bedrijfsvestiging (decentraal).

Daarnaast is het Sociaal Plan van toepassing op Werknemers die bericht worden dat zij de status van Potentieel Boventallige Werknemer hebben, vooruitlopend op een reorganisatiebesluit zoals hiervoor omschreven.

Looptijd

Het Sociaal Plan loopt van 16 januari 2014 tot 1 juli 2015. Aanspraken die op grond van het Sociaal Plan zijn ontstaan en/of toegekend voor 1 juli 2015 zullen ook nadien blijven gelden.

Uitgangspunten

Met dit Sociaal Plan wordt de Werk-naar-Werk begeleiding van de Werknemer ondersteund, zowel intern als extern op een voor Amstelring financieel verantwoorde wijze. De Boventallige Werknemer van zorgniveau 3 en hoger wordt intern herplaatst. Alle inspanningen voor de overige Boventallige Werknemers zijn gericht op het extern herplaatsen wanneer de kans op interne herplaatsing zeer gering tot nihil is. Wanneer de inspanning ten behoeve van de externe herplaatsing tijdens het dienstverband niet tot een andere werkgever heeft geleid, zal ontslag worden aangevraagd. Middelen uit het tevoren vastgesteld budget voor het Sociaal Plan, die door voorspoedige herplaatsing van de Werknemer niet voor die Werknemer hoeven te worden aangewend, komen ten goede aan de nog te herplaatsen Boventallige Werknemer. Elk half jaar wordt de uitvoering van het Sociaal Plan geëvalueerd met de vakorganisaties en besloten over de eventuele bijstelling, zowel positief als negatief op basis van onder- of overbesteding van de middelen voor het Sociaal Plan.

Openbreken sociaal plan

Amstelring en vakorganisaties komen overeen dat overleg wordt gevoerd over het openbreken van het Sociaal Plan onder (onder meer) de volgende omstandigheden:

- De uitvoering van het Sociaal Plan brengt de werkgelegenheid en/of financiële stabiliteit en daarmee het voortbestaan van het concern Amstelring of onderdelen daarvan in gevaar. Dit zal door Amstelring en de vakorganisaties kritisch gemonitord worden, gelet op de spanning tussen de inhoud van het Sociaal Plan en de financiële haalbaarheid daarvan.
- Naast organisatiewijzigingen kunnen ook maatregelen van de overheid of financiers zo omvangrijk en ingrijpend zijn dat het voortbestaan van Amstelring of onderdelen daarvan wordt bedreigd of ernstig ondermijnd.

Onder deze omstandigheden kunnen andere maatregelen nodig zijn dan in dit Sociaal Plan zijn overeengekomen.

Relatie met voorgaande Sociale Plannen

Voor de Werknemer die onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan valt, geldt dat na het inwerking treden van het Sociaal Plan op 16 januari 2014 alle eerder overeengekomen Sociale Plannen van Amstelring en haar rechtsvoorgangers vervallen. Individuele schriftelijk vastgelegde afspraken op grond van eerdere Sociaal Plannen blijven gehandhaafd.

Beschikbaarstelling Sociaal Plan

Het Sociaal Plan wordt digitaal beschikbaar gesteld aan alle Werknemers via intranet (pagina "sociaal plan"). Daarnaast wordt het Sociaal Plan overhandigd aan de Werknemer wanneer die wordt geïnformeerd over diens status van Aangekondigd Boventallige Werknemer.

Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele Werknemer, zal Amstelring in een voor de Werknemer gunstige zin van het Sociaal Plan afwijken.

2. Begripsbepalingen

Onderstaande begripsbepalingen zijn op alfabetische volgorde gerangschikt.

Afspiegelingsprincipe

Het afspiegelingsprincipe wordt door Amstelring toegepast conform artikel 4:2 van het Ontslagbesluit (inclusief de daarin geformuleerde uitzonderingen) en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Ter toelichting het volgende. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van een bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De Werknemers van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot en met 24 jaar, van 25 tot en met 34 jaar, van 35 tot en met 44 jaar, van 45 tot en met 54 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de Boventalligen over de leeftijdsgroepen dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de Werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig. Om het afspiegelingsbeginsel te kunnen toepassen is het hanteren van een peildatum noodzakelijk. De peildatum wordt vastgesteld in het reorganisatieplan.

Anciënniteit

De anciënniteit in het kader van de afspiegeling wordt vastgesteld conform de Beleidsregels Ontslagtaak UWV (berekening duur dienstverband). Ter toelichting het volgende. Het betreft het volledige aantal dienstjaren en -maanden aaneengesloten doorgebracht bij Amstelring en haar rechtsvoorganger(s) op grond van een arbeidsovereenkomst, alsmede de contracten die op basis van opvolgend werkgeverschap in acht genomen moeten worden. Onder aaneengesloten wordt in dit verband verstaan dat bij een onderbreking van langer dan drie maanden de voorafgaande diensttijd niet meetelt. Een periode van onbetaald verlof geldt wel als een aaneengesloten dienstverband.

De vaststelling van de anciënniteit in het kader van het bepalen van de wachtgeldregeling wordt gedaan conform de voor de Werknemer geldende wachtgeldregeling neergelegd in de op de Werknemer van toepassing zijnde CAO.

Bedrijfsvestiging

Hierbij wordt aangesloten op een bedrijfsvestiging in de zin artikel 4:2 Ontslagbesluit en de invulling conform de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Een korte samenvatting: een bedrijfsvestiging is elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband en de eenheid waarbinnen het verplichte afspiegelingsbeginsel toepasselijk is. Een overzicht van de in het kader van het Sociaal Plan relevante bedrijfsvestigingen is te vinden via de intranetpagina "sociaal plan".

Bezwarencommissie

De commissie die op schriftelijk verzoek van de Werknemer of Werkgever advies uitbrengt over genomen besluiten die in verband staan met de reorganisatie.

Boventalligheid

In het kader van het Sociaal Plan worden drie soorten boventalligheid onderscheiden.

- **Potentieel Boventallige Werknemer (M0)**

De Werknemer aan wie, vooruitlopend op het reorganisatiebesluit van de Raad van Bestuur, schriftelijk is bevestigd dat arbeidsplaatsen komen te vervallen in zijn uitwisselbare functiecategorie, maar waarbij nog niet is vastgesteld dat daadwerkelijk zijn arbeidsplaats komt te vervallen.

- **Aangekondigd Boventallige Werknemer (M1)**

De Werknemer aan wie schriftelijk is bevestigd dat op termijn zijn arbeidsplaats komt te vervallen.

▪ **Formeel Boventallige Werknemer (M2)**

De Werknemer aan wie schriftelijk is bevestigd per welke datum zijn arbeidsplaats komt te vervallen en het werk feitelijk ophoudt te bestaan.

Geldelijke bedragen

Alle genoemde bedragen in dit Sociaal Plan zijn bruto bedragen in euro's, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld.

Geschikte functie

Een functie die niet als een passende functie geclassificeerd kan worden, maar die de Werknemer en Amstelring met elkaar overeenkomen.

Gewijzigde functie

Een gewijzigde functie is een functie die qua inhoud en taken afwijkt van de huidige functie, maar wel op hetzelfde niveau is en waarvoor eenzelfde opleiding en ervaring vereist zijn.

Mobiliteitsplan

Het plan waarin een beschrijving is gegeven van de kwaliteiten, interesses en loopbaanambities van de (Aangekondigd en Formeel) Boventallige Werknemer voor wie de interne herplaatsingskansen door Amstelring niet realistisch worden geacht. In het licht van de externe arbeidsmarkt perspectieven worden afspraken gemaakt ten aanzien van de faciliteiten en activiteiten (zoals training, netwerkactiviteiten, inschrijving bij uitzend- en werving- en selectiebureaus) die worden ingezet om deze te realiseren. Afspraken in het mobiliteitsplan zijn bindend tussen Werknemer en Amstelring.

Nieuwe functie

Een nieuwe functie is het geheel van werkzaamheden waarvan de inhoud en/of het niveau en de gevraagde capaciteiten niet eerder voorkwamen, en het samenstel dus wezenlijk anders is dan reeds bestaande functies in de oude organisatiestructuur.

Outplacement

Externe begeleiding van de (Aangekondigd en Formeel) Boventallige Werknemer voor wie de interne herplaatsingskansen door Amstelring niet realistisch worden geacht. Onderdelen van deze begeleiding zijn onder meer het actualiseren van het cv, sollicitatietraining, verkennen van de arbeidsmarkt, loopbaanoriëntatie en ondersteuning bij het zoeken naar ander werk.

Passende functie

Dit is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer. Ook wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden, de contractsomvang, standplaats en inkomen. Voor het inkomen geldt dat een passende functie is ingedeeld in dezelfde salarisschaal of maximaal één salarisschaal hoger of lager ten opzichte van de FWG-norm behorend bij de huidige functie. Een gewijzigde standplaats is in beginsel passend als de maximale reisafstand woon-werkverkeer per enkele reis niet meer dan 1,5 uur op basis van Openbaar Vervoer bedraagt.

Reorganisatie

Een verandering in de organisatie, als gevolg van een besluit van of namens de Raad van Bestuur, die leidt tot een inkrimping of wijziging van de werkzaamheden, met rechtspositionele gevolgen voor één of meerdere Werknemers.

Reorganisatieplan

Het besluit van de Raad van Bestuur tot een verandering in de organisatie, die leidt tot verval van arbeidsplaatsen, wordt beschreven in een reorganisatieplan. Per bedrijfsvesting wordt een reorganisatieplan opgesteld. Op basis daarvan zal binnen de categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvesting worden afgespiegeld. Op grond van de afspiegeling wordt inzichtelijk van welke Werknemer de arbeidsplaats vervalt en daardoor boventallig wordt. Het reorganisatieplan wordt conform de WOR ter advisering aan de Ondernemingsraad aangeboden.

Uitwisselbare functie

Uitwisselbare functie in de zin van artikel 4:2 van het Ontslagbesluit, te weten functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn en daardoor wederzijds uitwisselbaar, een en ander zoals nader toegelicht in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

Volgfunctie

Een volgfunctie is een functie die niet of beperkt afwijkt van de huidige functie en waarop de Werknemer direct wordt geplaatst.

Werkgever

Stichting Amstelring Groep, gevestigd te Amsterdam, hierna Amstelring.

Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Amstelring.

Werknemer met een arbeidshandicap

De Werknemer die in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV, hoofdstuk 20, als arbeidsgehandicapte is gedefinieerd (artikel b, lid 1 t/m 4). Op hoofdlijnen gaat het om de Werknemer die:

- recht heeft op een uitkering op grond van één van de arbeidsongeschiktheidswetten;
- aan wie een zogenaamde (arbeidsplaats)voorziening wordt toegekend;
- voor wie UWV heeft beslist dat bij ziekte aanspraak op ziekingeld gemaakt kan worden.

3. Proces boventalligheid tot einde dienstverband

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van het gehele proces dat verband houdt met boventalligheid tot en met het einde van het dienstverband. Allereerst wordt kort uitgelegd hoe boventalligheid wordt vastgesteld. Vervolgens wordt stilgestaan bij de verschillende momenten die tijdens de boventalligheid worden onderscheiden.

Amstelring legt de focus op begeleiding van Werk-naar-Werk. Hierbij worden eerst de interne herplaatsingsmogelijkheden onderzocht (zie hoofdstuk 4 Interne Herplaatsing). Wanneer er geen realistische kansen op interne herplaatsing zijn, wordt externe Werk-naar-Werk begeleiding ingezet, gericht op werk buiten Amstelring (zie hoofdstuk 5 Externe Mobiliteit).

3.1 Vaststellen boventalligheid

Per bedrijfsvestiging wordt op grond van het afspiegelingsprincipe vastgesteld van welke Werknemer de arbeidsplaats (geheel of gedeeltelijk) vervalt ten gevolge van het reorganisatieplan. Bij de te sluiten locaties wordt (indien relevant) ook binnen een uitwisselbare functiecategorie een rangorde binnen de afspiegeling aangebracht. Het verval van de arbeidsplaats leidt tot boventalligheid.

Er worden in het Sociaal Plan verschillende momenten onderscheiden die samenhangen met boventalligheid:

- M0 = potentiële boventalligheid
- M1 = aangekondigde boventalligheid
- M2 = formele boventalligheid
- M3 = einde dienstverband

Deze momenten bepalen welke rechten de Werknemer, van wie de arbeidsplaats vervalt, heeft. De status van Potentieel/Aangekondigd/Formeel Boventallige Werknemer eindigt op het moment dat de Werknemer intern wordt herplaatst. Omdat het verschillende reorganisaties binnen Amstelring betreft, wordt per reorganisatieplan maatwerk gemaakt in de communicatie richting de Werknemer.

3.1.1 Potentieel Boventallige Werknemer (M0)

De Werknemer aan wie schriftelijk is bevestigd dat arbeidsplaatsen op zijn bedrijfsvestiging komen te vervallen in zijn uitwisselbare functiecategorie. Dit besluit wordt genomen door de Raad van Bestuur, vooruitlopend op het reorganisatieplan. In deze fase is nog niet vastgesteld van welke Werknemer de arbeidsplaats komt te vervallen.

In een zo vroeg mogelijk stadium wordt de desbetreffende Werknemer per brief geïnformeerd over het feit dat de reorganisatie zijn functiecategorie gaat treffen. De periode van potentiële boventalligheid tot het moment van aangekondigde boventalligheid is afhankelijk van de specifieke krimpbeving, maar duurt in ieder geval minimaal 1 maand.

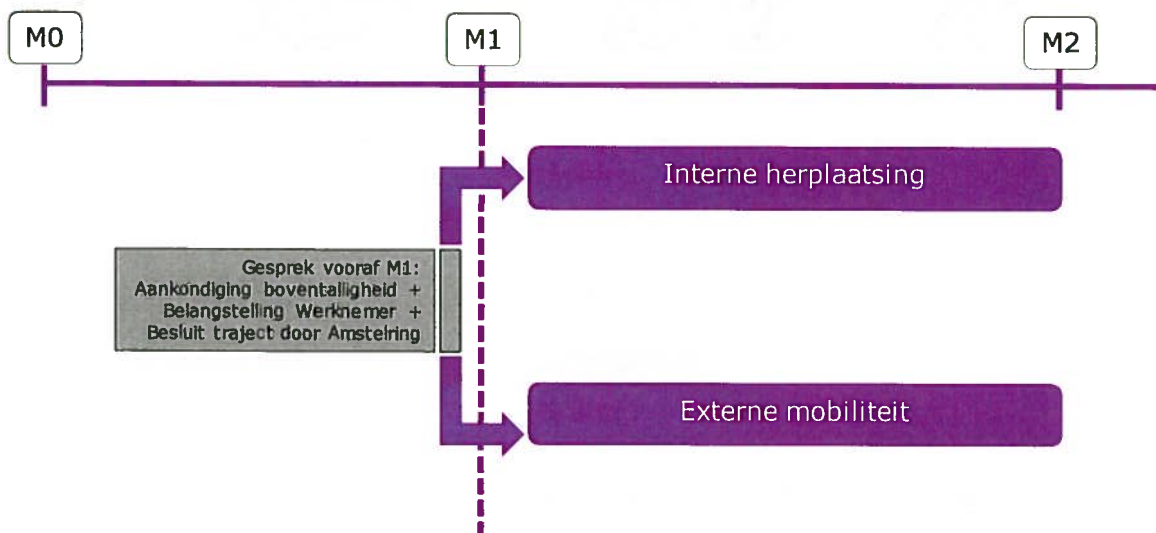
3.1.2 Aangekondigd Boventallige Werknemer (M1)

De Werknemer aan wie schriftelijk is bevestigd dat op termijn zijn arbeidsplaats komt te vervallen. Conform het afspiegelingsprincipe is per categorie uitwisselbare functies bepaald welke Werknemer boventallig wordt ten gevolge van het reorganisatieplan. In een gesprek wordt dit aan de desbetreffende Werknemer meegedeeld en schriftelijk bevestigd. De Werknemer blijft voorlopig nog werkzaam in zijn eigen functie. De periode van aangekondigde boventalligheid tot het moment van formele boventalligheid duurt 5 maanden.

In het gesprek waarin de aangekondigde boventalligheid wordt besproken zal ook aandacht zijn voor de kansen op interne herplaatsing en de belangstelling van de Werknemer ten aanzien van interne mogelijkheden/standplaatsen. Amstelring beoordeelt aan de hand van de realistische

interne herplaatsingsmogelijkheden of de focus van de Werk-naar-Werk begeleiding intern of extern georiënteerd zal zijn. Bij de focus op externe Werk-naar-Werk begeleiding blijft de Boventallige Werknemer een voorrangstatus hebben bij interne vacatures.

Op basis van de hierboven beschreven beoordeling zijn twee routes mogelijk: interne herplaatsing of externe mobiliteit. In onderstaande afbeelding is dit beslismoment weergegeven.



In geval van externe mobiliteit zal Amstelring in deze fase ook een ontslagaanvraag voor de Werknemer indienen bij het UWV. De UWV procedure doet niets af aan de inspanningen van zowel Amstelring als Werknemer teneinde de Werknemer te herplaatsen.

3.1.3 Formeel Boventallige Werknemer (M2)

De Werknemer aan wie schriftelijk is bevestigd per welke datum zijn arbeidsplaats komt te vervallen en het werk feitelijk ophoudt te bestaan. De status van Formeel Boventallige Werknemer gaat in op de datum waarop het werk feitelijk ophoudt te bestaan.

In een gesprek wordt de Werknemer geïnformeerd per welke datum de Werknemer de status van Formeel Boventallige Werknemer heeft. Vanaf deze datum wordt de Werknemer volledig vrijgesteld van werk voor de periode van de opzegtermijn. De periode van formele boventaligheid tot aan het einde van het dienstverband is conform de voor de Werknemer geldende opzegtermijn, minus één maand: zie onderstaande tabel¹.

DIENSTVERBAND OP DE DATUM VAN OPZEGGING	OPZEGTERMIJN BIJ UWV PROCEDURE
Korter dan 10 jaar	1 maand
Langer dan 10 jaar maar korter dan 15 jaar	2 maanden
15 jaar of langer	3 maanden

Indien Amstelring tijdens dit gesprek al toestemming van het UWV tot opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft, zegt Amstelring tijdens dit gesprek ook de arbeidsovereenkomst op. Amstelring zegt de arbeidsovereenkomst alleen op wanneer zij de toestemming heeft verkregen van het UWV.

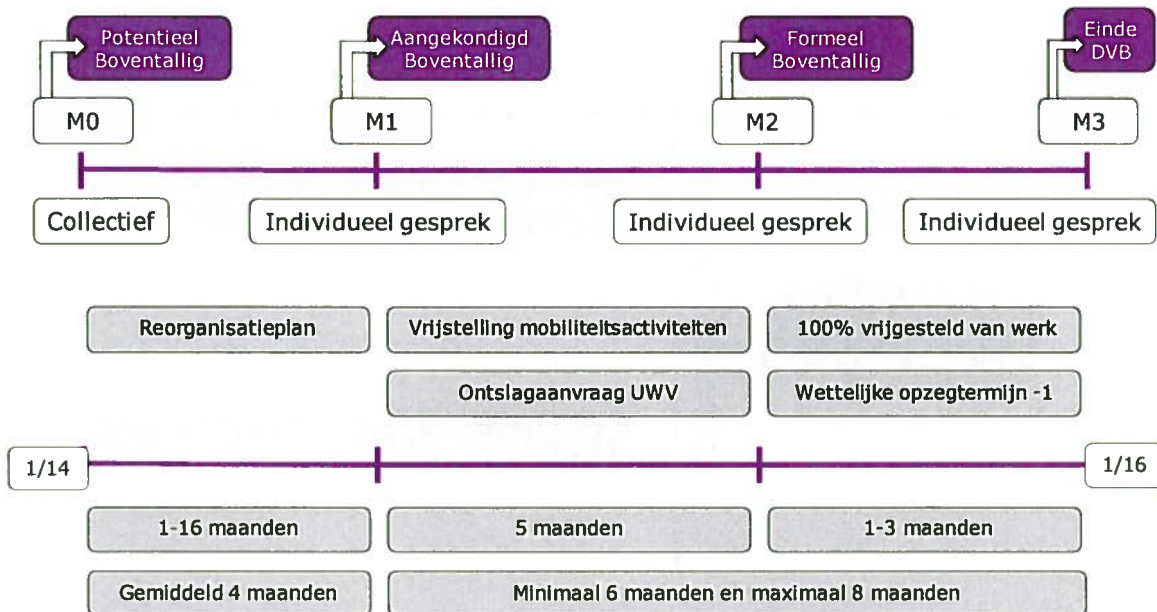
3.1.4 Einde arbeidsovereenkomst (M3)

Op M3 is de voor de Werknemer geldende opzegtermijn doorlopen en eindigt de arbeidsovereenkomst.

¹ Voor de Werknemer in dienst op 1/1/1999 en op dat moment 45 jaar of ouder, geldt een afwijkende opzegtermijn.

In hoofdstuk 7 van het Sociaal Plan is aangegeven hoe de gevolgen van het einde dienstverband van de Werknemer door Amstelring worden opgevangen.

Onderstaand een afbeelding waarin het gehele proces van M0 tot M3 is weergegeven.



3.2 Vaststellen interne herplaatsingskansen

In het gesprek waarin de Werknemer wordt geïnformeerd over de status van aangekondigde boventalligheid, wordt ook gesproken over de interne herplaatsingskansen. Op basis van de huidige functie van de Werknemer stelt Amstelring vast of er realistische kansen op interne herplaatsing zijn.

3.2.1 Interne herplaatsmogelijkheden

Amstelring zal Werknemers werkzaam in duurzame functies, te weten zorgfuncties op niveau 3 en hoger, interne herplaatsmogelijkheden bieden. Hierbij zal rekening worden gehouden met het op peil houden van vaardigheden en deskundigheid ten behoeve van beroepsregistratie. Om te sturen op daadwerkelijke interne herplaatsing is een herplaatsingsprocedure opgesteld (hoofdstuk 4). De Werknemer aan wie Amstelring een interne herplaatsing biedt, heeft geen recht op de faciliteiten zoals beschreven in hoofdstuk 5 en 6.

3.2.2 Geen realistische interne herplaatsingskansen

De Werknemer voor wie de kans op interne herplaatsing door Amstelring niet realistisch wordt geacht, wordt in het gesprek waarin hij aangekondigd boventallig wordt verklaard, twee routes voorgelegd:

1. Werknemer start in een traject voor Werk-naar-Werk begeleiding buiten Amstelring (hetgeen niet wegneemt dat op het moment dat onverwacht toch een passende functie voor Werknemer beschikbaar is, Werknemer hierop - mits in aanmerking komend - geplaatst wordt).
2. Werknemer ziet af van begeleiding voor Werk-naar-Werk en kiest voor een vertrekregeling waarbij de arbeidsovereenkomst op korte termijn eindigt.

Het Werk-naar-Werk traject en daarbij horende faciliteiten, andere mobiliteit bevorderende maatregelen en de vertrekregeling staan vermeld in hoofdstuk 5.

3.3 Actieve inspanning

Van zowel Amstelring als van de Werknemer wordt vanaf het moment dat de Werknemer de status van Aangekondigd Boventallige Werknemer heeft nadrukkelijk een actieve houding en optimale inspanning verwacht bij het zoeken, vinden, aanbieden en aanvaarden van een nieuwe passende functie binnen dan wel buiten Amstelring.

Amstelring zal in dit kader alle inspanningen en ondersteuning leveren, die de Werknemer uit hoofde van goed werkgeverschap en de afspraken in het Sociaal Plan mag verwachten. Nadrukkelijk wordt ook een inspanning, eigen initiatief en flexibele inzet van de Werknemer verwacht, en mag Amstelring evenzeer een beroep doen op het goed werknemerschap en het houden aan de in het Sociaal Plan neergelegde (spel)regels.

3.4 Arbeidsgehandicapte Werknemer

Amstelring zal de Arbeidsgehandicapte Werknemer ontzien bij een reorganisatie en uitsluiten van boventalligheid. De Arbeidsgehandicapte Werknemer die werkzaam is op een te sluiten locatie zal intern worden herplaatst op een andere bedrijfsvestiging.

4. Interne herplaatsing

Amstelring heeft een procedure opgesteld voor de interne herplaatsing van de Boventallige Werknemer. Deze procedure is in grote lijnen voor elke Werknemer gelijk, maar verschilt op het punt van de plaatsingscriteria. Welke plaatsingscriteria van toepassing zijn wordt in paragraaf 4.3 per doelgroep uitgeschreven.

4.1 Voorrangstatus

Amstelring kent verschillende gradaties van voorrang toe aan de Werknemer bij interne herplaatsing, afhankelijk van de boventaligheidsfase waarin de Werknemer verkeert. In de herplaatsingsprocedure binnen Amstelring is deze volgorde dan als volgt:

- 1) Re-integrerende werknemers (conform wet- en regelgeving UWV)
- 2) Formeel Boventallige Werknemers en boventallige werknemers op grond van eerdere sociale plannen
- 3) Aangekondigd Boventallige Werknemers
- 4) Potentieel Boventallige Werknemers

Nadat met deze groepen de herplaatsingsprocedure is doorlopen en deze niet tot een geschikte kandidaat heeft geleid, komen overige interne respectievelijk externe sollicitanten in aanmerking.

4.2 Herplaatsingsprocedure

De procedure bij de herplaatsing is dat conform bovenstaande volgorde per groep Werknemers de procedure wordt afgerond, voordat de volgende groep Werknemers in aanmerking komt. Dit betekent dat eerst de procedure wordt afgehandeld voor de re-integrerende werknemers. Als geen geschikte kandidaat uit de procedure naar voren komt, kan worden gestart met de groep Formeel Boventallige Werknemers, enz.

4.3 Herplaatsingscriteria

Uitgangspunt in het geval van herplaatsing is dat de Werknemer voldoet aan de objectiveerbare kwalificaties en criteria voor passend werk. Hierbij wordt onder meer gekeken naar opleiding, ervaring en capaciteiten (bevoegd & bekwaam). Hiervan kan alleen worden afgeweken wanneer er zwaarwegende redenen zijn om niet te herplaatsen. Deze redenen kunnen door Werknemer en/of Amstelring worden aangedragen en worden schriftelijk onderbouwd. Indien Amstelring zwaarwegende redenen heeft, wordt het besluit tot het niet herplaatsen genomen door de Raad van Bestuur. Hieronder wordt per doelgroep geschetst welke criteria ten aanzien van interne herplaatsing gelden naast bovengenoemde uitgangspunten.

4.3.1 Zorgniveau 1 en 2 & Verblijf van de sluitlocaties

Amstelring verwacht geen tot zeer beperkte herplaatsmogelijkheden te kunnen bieden voor de Werknemer op zorgniveau 1 en 2. Dit geldt eveneens voor de Werknemer die werkzaam is in de verblijfsfuncties op de sluitlocatie. Wanneer zich toch een vacature voordoet binnen de bedrijfsvestiging, wordt gekeken welke Werknemer binnen die bedrijfsvestiging het meeste recht op herplaatsing heeft. Het meeste recht wordt bepaald door het afspiegelingsprincipe: binnen het leeftijdscohort van de plaatsmaker (door wie de vacature ontstaat) wordt op basis van anciënniteit bepaald welke Werknemer wordt herplaatst.

4.3.2 Zorgniveau 3 en hoger

Voor de Werknemer in een zorgfunctie op niveau 3 of hoger biedt Amstelring herplaatsingsmogelijkheden in een andere bedrijfsvestiging. Amstelring streeft ernaar de Werknemer te herplaatsen op een Passende Functie waar de belangstelling naar uit is gegaan. Vanuit zowel het perspectief van Werknemer² als Amstelring, is er voor gekozen anciënniteit niet leidend te laten zijn bij herplaatsing.

² De Werknemer kan hiermee op basis van belangstelling invloed uitoefenen op de standplaats.

Wanneer een vacature voor een functie op zorgniveau 3 of hoger is gesteld, kan de Bovenallige Werknemer met voorrang belangstelling tonen. Voor de volgorde in voorrangstatus zie paragraaf 4.1. Indien slechts één kandidaat van een voorrangstatus belangstelling toont, wordt de Werknemer geplaatst. Hiervan kan alleen in bijzondere omstandigheden worden afgeweken (zie 4.3). Wanneer meerdere Werknemers met een gelijke voorrangstatus belangstelling tonen voor een vacature die voor hen een Passende Functie betreft, kan door Amstelring worden geselecteerd op kwaliteit (wie is het meest geschikt). In het geval de Werknemer bij getoonde belangstelling twee keer wordt afgewezen, zoeken Amstelring en Werknemer naar een maatwerkoplossing die leidt tot interne herplaatsing.

In het geval door de Aangekondigd of Formeel Bovenallige Werknemer geen belangstelling wordt getoond voor een vacature die een Passende Functie betreft, houdt Amstelring zich het recht voor om een (Aangekondigd of Formeel) Bovenallige Werknemer eenzijdig te herplaatsen.

4.3.3 Overhead

De herplaatsingsmogelijkheden bij de (de)centrale overhead zijn beperkt. Er kunnen drie soorten functies voorkomen: volgfunctie, gewijzigde functie of een nieuwe functie. De procedure bij het vervallen van arbeidsplaatsen en bij het ontstaan van een vacature is als volgt:

- **Volgfunctie**
Bij krimp wordt gekeken naar welke Werknemer het meeste recht op herplaatsing heeft. Het meeste recht wordt bepaald op basis van het afspiegelingsprincipe. Wanneer er een vacature ontstaat door vertrek van een werknemer, wordt binnen het leeftijdscohort van de plaatsmaker (door wie de vacature ontstaat) op basis van anciënniteit bepaald welke Werknemer wordt herplaatst.
- **Gewijzigde functie**
Voor de Werknemer waarvoor de functie een gewijzigde functie betreft, wordt in het geval van krimp, gekeken of de Werknemer al dan niet geschikt is. Bij geschiktheid op basis van functie eisen wordt vervolgens op basis van het afspiegelingsprincipe bepaald wie de meeste rechten heeft. De geschikte Werknemer met de meeste rechten wordt herplaatst. Wanneer er een vacature ontstaat door vertrek van een werknemer, wordt binnen het leeftijdscohort van de plaatsmaker (door wie de vacature ontstaat) op basis van anciënniteit bepaald welke geschikte Werknemer wordt herplaatst.
- **Nieuwe functie**
Als de vacature een nieuwe functie betreft, kan de Werknemer solliciteren. Wanneer er meerdere kandidaten solliciteren, selecteert Amstelring de Werknemer die het meest geschikt is.

4.4 Gedeeltelijke interne herplaatsing

Amstelring spant zich in de (Aangekondigd en Formeel) Bovenallige Werknemer voor zijn/haar gehele contractsomvang te herplaatsen. De situatie kan zich voordoen dat slechts voor een deel van de contracturen van de (Aangekondigd of Formeel) Bovenallige Werknemer herplaatsmogelijkheden zijn. Wanneer er voor meer dan 5 contracturen of tenminste de helft van de arbeidsuren per week geen herplaatsmogelijkheden zijn, kan Amstelring in dat geval gebruik maken van de mogelijkheid tot deeltijdontslag bij het UWV, waarbij het op te zeggen deel van de arbeidsovereenkomst opgezegd zal worden tegen M3 (zie hiervoor hoofdstuk 3). Voor de uren waarop deeltijdontslag van toepassing is, kan de (Aangekondigd of Formeel) Bovenallige Werknemer in aanmerking komen voor een WW-uitkering³ en de wachtgeldregeling zoals neergelegd in de van toepassing zijnde CAO.

³ dit is het geval indien de Werknemer meer dan 5 arbeidsuren verliest of tenminste de helft van zijn arbeidsuren per kalenderweek

4.5 Rechten na interne herplaatsing

Salaris bij lagere functie

Bij herplaatsing in een Passende Functie die op een lager FWG niveau is ingedeeld dan de huidige functie, behoudt de Werknemer recht op het salaris dat voortvloeit uit de salarisschaal die bij zijn huidige functie behoort, als ook op zijn recht op de jaarlijkse periodieke verhoging tot het einde van die salarisschaal. De Werknemer die op grond van een eerder Sociaal Plan recht heeft op een garantiesalaris, behoudt dit.

Amstelring en Werknemer hebben gedurende 2 jaar een inspanningsverplichting om de Werknemer te plaatsen in een Passende Functie met een FWG-schaal gelijk aan de FWG-schaal die bij zijn vervallen functie behoorde. De Werknemer heeft gedurende 2 jaar de plicht een Passende Functie met de oorspronkelijke FWG schaal te accepteren. Indien de Werknemer het aanbod voor een Passende Functie niet accepteert, dan vervalt de salarisgarantie. De werknemer krijgt dan vanaf dat moment de FWG schaal horend bij de functie die hij uitoefent.

Wijziging plaats van tewerkstelling

De Werknemer die in het kader van een herplaatsing op een andere plaats te werk gesteld wordt, zal op basis van de nieuwe standplaats reiskosten vergoed krijgen conform het vigerende beleid dat van toepassing is op betrokken Werknemer.

Onregelmatigheidstoeslag

De Werknemer die ten gevolge van de reorganisatie niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag of een vermindering van de genoemde toeslag krijgt, heeft recht op een tegemoetkoming conform de CAO VVT (ook voor de Werknemer waarop de CAO GHZ van toepassing is).

Opleiding

In het geval de Werknemer ten tijde van kennisgeving van boventaligheid reeds een opleiding volgt, die niet meer van belang is voor de functie waarop de Werknemer wordt herplaatst, bepaalt Amstelring of, en zo ja onder welke voorwaarden, de opleiding al dan niet kan worden voortgezet.

4.6 Eenzijdige herplaatsing

Indien door de Aangekondigd of Formeel Boventalige Werknemer geen belangstelling wordt getoond voor een vacature die een Passende Functie betreft, kan Amstelring de Werknemer eenzijdig herplaatsen. Amstelring zal de Werknemer hierover schriftelijk informeren. De Werknemer kan hier tegen bezwaar indienen. In hoofdstuk 7 is deze procedure verder beschreven.

5. Externe Mobiliteit

Voor de Aangekondigd en Formeel Boventallige Werknemer waarvoor interne herplaatsing niet realistisch wordt geacht door Amstelring, spant Amstelring zich in om de Werknemer te ondersteunen bij het vinden van ander werk buiten Amstelring. De verwachting is dat dit met name betrekking heeft op Werknemers in zorgfuncties op niveau 1 en 2, Werknemers in verblijf- en facilitaire functies van de te sluiten locaties en Werknemers in de decentrale en centrale overhead functies.

Al deze Werknemers volgen een Werk-naar-Werk-traject. Dit is alleen anders als de Werknemer kiest voor de Vertrekregeling (zie 5.2). Maakt de Werknemer niet binnen twee weken na de status van Aangekondigd Boventallige Werknemer een keuze, dan start het Werk-naar-Werk traject.

5.1 Werk-naar-Werk traject

De hiervoor genoemde Werknemer, krijgt een Werk-naar-Werk-traject aangeboden, waarin zij door outplacement en andere faciliteiten worden ondersteund bij het zoeken naar werk buiten Amstelring.

5.1.1 Mobiliteitsplan

Binnen een maand na het moment van aangekondigde boventaligheid wordt tijdens een intake gesprek een Mobiliteitsplan opgesteld, door Werknemer en een door Amstelring aangewezen partij. Dit plan wordt door beide partijen ondertekend. Wanneer de Werknemer na de beëindiging van het dienstverband nog geen nieuwe baan heeft gevonden kan het ingezette outplacementtraject worden voortgezet, voor zover dit valt binnen de budgettaire ruimte van het Mobiliteitsplan.

In dit Mobiliteitsplan wordt een beschrijving gegeven van de kwaliteiten, interesses en loopbaanambities van de Werknemer in het licht van realistische arbeidsmarktperspectieven. Op basis hiervan worden in onderling overleg afspraken gemaakt met betrekking tot de faciliteiten en activiteiten (bijv. training, netwerkactiviteiten, inschrijving bij uitzend- en werving- en selectiebureaus) die nodig zijn om de ambities en afspraken te realiseren. Tijdens de intake is er ook aandacht voor eventuele extra begeleiding in de vorm van bijvoorbeeld psychosociale ondersteuning om constructief te kunnen omgaan met de individuele gevolgen van het voorgenomen ontslag.

5.1.2 Mobiliteitsbevorderende faciliteiten

Sollicitatiebegeleiding

Amstelring biedt ondersteuning bij het solliciteren. Hierbij moet worden gedacht aan hulp bij het schrijven van een sollicitatiebrief, het opstellen van het cv en - waar zinvol - het opstellen van een Linked-In profiel. Daarnaast worden faciliteiten geboden ten behoeve van het voeren van sollicitatie- en netwerkgesprekken.

Outplacement

Amstelring stelt, naast de sollicitatiebegeleiding, per fulltime Werknemer een budget beschikbaar van €1.500. Dit wordt naar rato aangepast bij een parttime dienstverband. Dit budget wordt in samenspraak ingezet voor outplacement. Outplacement wordt verzorgd door een door Amstelring aangewezen organisatie. Het Mobiliteitsplan kan aanleiding geven het hiervoor genoemde budget te verhogen tot een maximum van €2.500 naar rato van het dienstverband voor additionele faciliteiten (bijv. training en scholing).

Vrijstelling ten behoeve van mobiliteitsactiviteiten

Voor sollicitatiebegeleiding, outplacement en scholing wordt de Aangekondigd Boventallige Werknemer door Amstelring vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. De Werknemer zal op verzoek van Amstelring schriftelijk bewijs overleggen waaruit blijkt dat de activiteiten ook daadwerkelijk onder werktijd zijn uitgevoerd.

Vrijstelling van werk

De Formeel Boventallige Werknemer wordt volledig vrijgesteld voor de periode van de voor de Werknemer geldende opzegtermijn.

Opzegtermijn

Indien de Werknemer daarom verzoekt, wordt bij uitdiensttreding zoveel mogelijk afgezien van de voor hem geldende opzegtermijn.

Loonsuppletie

Voor de Aangekondigd en Formeel Boventallige Werknemer die extern een andere baan aanvaardt met een lager salaris, vult Amstelring gedurende 12 maanden dit lagere salaris aan. De aanvulling bedraagt het verschil tussen het nieuwe en het oude bruto maandsalaris (exclusief toeslagen) met een maximum van 20% van het oude bruto maandsalaris. De inkomensgarantie wordt gerelateerd aan de omvang van het oorspronkelijke dienstverband en naar rato van de contractsomvang bij de nieuwe werkgever.

Terugbetalingsverplichting

Aan de Aangekondigd en Formeel Boventallige Werknemer die bij het einde van het dienstverband op grond van een studieovereenkomst of fietsregeling, daterend van voor de datum waarop de Werknemer de status van Potentieel Boventallige Werknemer heeft gekregen, nog een terugbetalingsverplichting of restschuld heeft, wordt kwijtschelding van deze verplichting of schuld verleend. Een verzoek tot gebruikmaken van de studie- of fietsregeling na de status van potentiële boventalligheid wordt in onderling overleg tussen Amstelring en Werknemer overeengekomen waarbij tevens afspraken worden gemaakt over de terugbetalingsverplichting.

Jubilea

De Aangekondigd en Formeel Boventallige Werknemer die binnen een jaar na beëindiging van het dienstverband op grond van de voor hem van toepassing zijnde CAO recht zou hebben op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij einde van de arbeidsovereenkomst uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en de dienstjaren bij de vorige werkgever(s) daarin worden meegenomen.

Referenties en getuigschrift

Desgewenst zal Amstelring referenties verstrekken over het functioneren van de Werknemer. Op verzoek ontvangt de Werknemer een getuigschrift.

5.1.3 Beoordeling mobiliteitsinspanningen

Gedurende het mobiliteitstraject stellen Amstelring en Werknemer gezamenlijk vast of beide partijen voldoende inspanningen hebben verricht met het doel de Werknemer te mobiliseren naar een andere (passende) functie binnen of buiten Amstelring. De beoordeling vindt in ieder geval plaats 3 maanden na aanvang van het mobiliteitstraject en 1 maand voor het einde van het mobiliteitstraject. Indien tussentijds de Werknemer of Amstelring van oordeel is dat Amstelring dan wel de Werknemer zich onvoldoende inspent, wordt dit besproken en vindt zo nodig bijstelling van gemaakte afspraken plaats (zie verder 7.2).

5.2 Vertrekregeling

Indien de Werknemer nadat hij de status van Aangekondigd Boventallige Werknemer heeft, kiest voor een beëindiging van het dienstverband, ontvangt de Werknemer een mobiliteitspremie. De hoogte van de mobiliteitspremie wordt bepaald door het moment waarop het dienstverband eindigt:

- Eindigt het dienstverband uiterlijk 1 maand na het verkrijgen van de status van Aangekondigd Boventallige Werknemer, dan bedraagt de mobiliteitspremie 4 bruto maandsalarissen;
- Eindigt het dienstverband uiterlijk 2 maanden na het verkrijgen van de status van Aangekondigd Boventallige Werknemer, dan bedraagt de mobiliteitspremie 3 bruto maandsalarissen;

- Eindigt het dienstverband uiterlijk 4 maanden na het verkrijgen van de status van Aangekondigd Boventallige Werknemer, dan bedraagt de mobiliteitspremie 2 bruto maandsalarissen;
- Eindigt het dienstverband uiterlijk 6 maanden na het verkrijgen van de status van Aangekondigd Boventallige Werknemer, dan bedraagt de mobiliteitspremie 1 bruto maandsalaris.

De Boventallige Werknemer die gebruik maakt van de Vertrekregeling, kan geen aanspraak maken op de wachtgeldregeling zoals die is neergelegd in de op hem van toepassing zijnde CAO. De afspraken hieromtrent worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst⁴.

⁴ Het bedrag uit het beschikbare budget voor outplacement dat ten behoeve van de Werknemer is verbruikt, wordt niet in mindering gebracht op de Mobiliteitspremie.

6. Faciliteiten Potentieel Boventalligen

6.1 Algemeen

Voor de Potentieel Boventallige Werknemers worden de volgende faciliteiten beschikbaar gesteld.

Opzegtermijn

Indien de Werknemer daarom verzoekt, wordt bij uitdiensttreding zoveel mogelijk afgezien van de voor hem geldende opzegtermijn.

Sollicitatiebegeleiding

Op verzoek van de Werknemer biedt Amstelring ondersteuning bij het solliciteren. Hierbij moet worden gedacht aan hulp bij het schrijven van een sollicitatiebrief, het opstellen van het cv en, waar zinvol, het opstellen van een Linked-In profiel. Daarnaast worden faciliteiten geboden ten behoeve van het voeren van sollicitatiegesprekken (training sollicitatiegesprekken).

Referenties en getuigschrift

Desgewenst zal Amstelring referenties verstrekken over het functioneren van de Werknemer. Op verzoek ontvangt de Werknemer een getuigschrift.

6.2 Plaatsmakersregeling

Een plaatsmaker is een Potentieel Boventallige Werknemer of Boventallige Werknemer die is geplaatst en die Amstelring schriftelijk bericht bereid te zijn te vertrekken onder gebruikmaking van de Plaatsmakersregeling. Indien Amstelring hiermee instemt, sluiten Amstelring en de Potentieel Boventallige Werknemer een vaststellingsovereenkomst waarin wordt vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van Amstelring met wederzijds goedvinden eindigt. Ook wordt vastgelegd dat Werknemer recht heeft op een beëindigingsvergoeding van twee bruto maandsalarissen en dat de plaatsmaker geen aanspraak maakt op de wachtgeldregeling zoals die is neergelegd in de op hem van toepassing zijnde CAO.

7. Einde arbeidsovereenkomst

7.1 Eindigheid in mobiliteitstraject

Voor de Werknemer voor wie Amstelring de kans op interne herplaatsing niet realistisch acht, zal Amstelring nadat een Werknemer de status van Aangekondigd Boventallige Werknemer heeft, een ontslagprocedure bij het UWV opstarten. Dit is om te bewerkstelligen dat op het moment dat de Werknemer de status van Formeel Boventallige Werknemer heeft, Amstelring de arbeidsovereenkomst ook kan opzeggen en niet dan nog de procedure bij het UWV moet doorlopen.

Amstelring zegt bij de aankondiging van de status Formeel Boventallige Werknemer (M2) het dienstverband op tegen M3; de beoogde einddatum van de arbeidsovereenkomst. M3 wordt bepaald door de opzegtermijn van de Werknemer (minus 1 maand, waarbij altijd 1 maand opzegtermijn moet overblijven) op te tellen bij de datum waarop de Werknemer de status van Formeel Boventallige Werknemer heeft.

Indien Amstelring bij de aankondiging van M2 nog geen toestemming van het UWV heeft verkregen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst, zegt Amstelring de arbeidsovereenkomst op zodra zij de toestemming daartoe verkrijgt van het UWV. Ook dan is uitgangspunt dat de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd tegen M3.

Indien de toestemming tot opzegging wordt verkregen na ingang van de status van Formeel Boventallige Werknemer (M2), wordt opgezegd met inachtneming van de voor de Werknemer geldende opzegtermijn minus 1 maand (waarbij minimaal 1 maand opzegtermijn moet overblijven). Dit betekent dat de periode M1 tot M2 in dit geval langer dan 5 maanden zal duren.

Indien voor de Werknemer een opzegverbod geldt, zal Amstelring de rechter vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden per de voor de Werknemer geldende M3, of een beëindiging met wederzijds goedvinden overeenkomen.

Wachtgeld

Na beëindiging van het dienstverband kan de Werknemer aanspraak maken op wachtgeld conform de voor de Werknemer geldende CAO ter aanvulling op een eventuele WW-uitkering voor zover en zolang wordt voldaan aan de daartoe in de geldende CAO neergelegde voorwaarden.

Op basis van de duur van het dienstverband wordt aan de hand van de toepasselijke CAO de periode berekend waarover wachtgeld moet worden betaald.

Wachtgeld en pensioen

Voor de Werknemer die binnen 5 jaar na de datum van einde arbeidsovereenkomst de pensioengerechtigde leeftijd bereikt én 10 dienstjaren bij Amstelring of haar rechtsvoorgangers heeft, wordt voor de Werknemer - in geval van vrijwillige voortzetting door de Werknemer - het werkgeversdeel en de helft van het Werknemersdeel van de pensioenpremie door Amstelring betaald.

7.2 Weigering van een Passende Functie bij interne herplaatsing

Indien door de Boventallige Werknemer geen belangstelling wordt getoond voor een vacature die een Passende Functie betreft, kan Amstelring de Werknemer eenzijdig herplaatsen. Amstelring zal de Werknemer hierover schriftelijk informeren.

Als de Boventallige Werknemer niet binnen twee weken na dagtekening van de hiervoor genoemde brief schriftelijk en gemotiveerd bezwaar bij de Bezwarencommissie heeft aangetekend tegen de eenzijdige plaatsing, wordt hij geacht de functie als passend te beschouwen en te hebben geaccepteerd.

Indien de Boventallige Werknemer van mening is dat de aangeboden functie vanwege persoonlijke omstandigheden niet passend is, kan de Boventallige Werknemer dit (zo nodig met een beroep op de hardheidsclausule) kenbaar maken. Wordt hierover overeenstemming bereikt, dan is er geen sprake van een Passende Functie en wordt het aanbod als niet gedaan beschouwd. Bij verschil van inzicht hierover, wordt de Bezwarencommissie om advies gevraagd.

Wanneer er bezwaar wordt ingediend en de Bezwarencommissie de bezwaren van de Boventallige Werknemer gegrond acht, trekt Amstelring het functieaanbod in. Indien de Bezwarencommissie van oordeel is dat de aangeboden functie een Passende Functie is en de functie derhalve ten onrechte is geweigerd, krijgt de Boventallige Werknemer na ontvangst van het bericht twee weken de gelegenheid het functieaanbod alsnog te accepteren.

Accepteert de Boventallige Werknemer vervolgens de aangeboden functie wederom niet, dan zal Amstelring een procedure tot beëindiging (via het UWV of de kantonrechter) van de arbeidsovereenkomst opstarten. In dat geval heeft de Boventallige Werknemer mogelijk geen recht op enige vergoeding/wachtgeld ter compensatie van de beëindiging van het dienstverband.

7.3 Onvoldoende inspanning bij externe mobiliteit

Amstelring is bevoegd (vroegtijdig) een procedure tot beëindiging van het dienstverband te starten, wanneer de Boventallige Werknemer zich aantoonbaar onvoldoende inspant bij het zich oriënteren op en vinden van ander werk. Het voornemen tot beëindiging wordt aan de Bezwarencommissie voorgelegd. Bij een positief advies van de Bezwarencommissie zal Amstelring de procedure tot beëindiging van het dienstverband voortzetten. In dat geval heeft de Boventallige Werknemer mogelijk geen recht op enige vergoeding/wachtgeld ter compensatie van de beëindiging van het dienstverband.

8. Medezeggenschap en Bezwarencommissie

8.1 Medezeggenschap

Naast de formele rol van de Ondernemingsraad tijdens de reorganisatie vindt periodiek afstemming plaats tussen Amstelring en de HR commissie van de Ondernemingsraad. Daarbij wordt op verzoek van de HR Commissie relevante informatie door Amstelring gedeeld die samenhangt met de uitvoering van de reorganisatieplannen.

8.2 Bezwarencommissie

Amstelring stelt een Bezwarencommissie in. De Bezwarencommissie heeft tot taak het op schriftelijk verzoek van Amstelring of Werknemer adviseren over de toepassing van de in het Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De Werknemer kan in bezwaar gaan tegen de op hem betrekking hebbende besluiten voor zover deze in verband staan met een reorganisatie, zoals besluiten tot (niet) herplaatsen. Ook een voornemen tot beëindiging van het dienstverband bij onvoldoende inspanning van de Werknemer bij het mobiliteitstraject wordt door Amstelring voorgelegd aan de Bezwarencommissie.

Deze Bezwarencommissie bestaat uit twee externe leden en een externe voorzitter:

- een lid namens de werkgever;
- een lid namens de vakorganisaties;
- een onafhankelijk voorzitter aan te wijzen door de overige twee leden.

De Bezwarencommissie heeft het recht tot het horen van betrokken Werknemer en leidinggevende en tot het horen van deskundigen. Amstelring neemt na het advies van de Bezwarencommissie een besluit hierover. Het advies van de Bezwarencommissie wordt schriftelijk beschikbaar gesteld aan Amstelring en Werknemer. Van het advies van de Bezwarencommissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken.

Voor de Bezwarencommissie wordt een reglement opgesteld.

Bijlage 1: Overzicht status boventalligheid en faciliteiten

