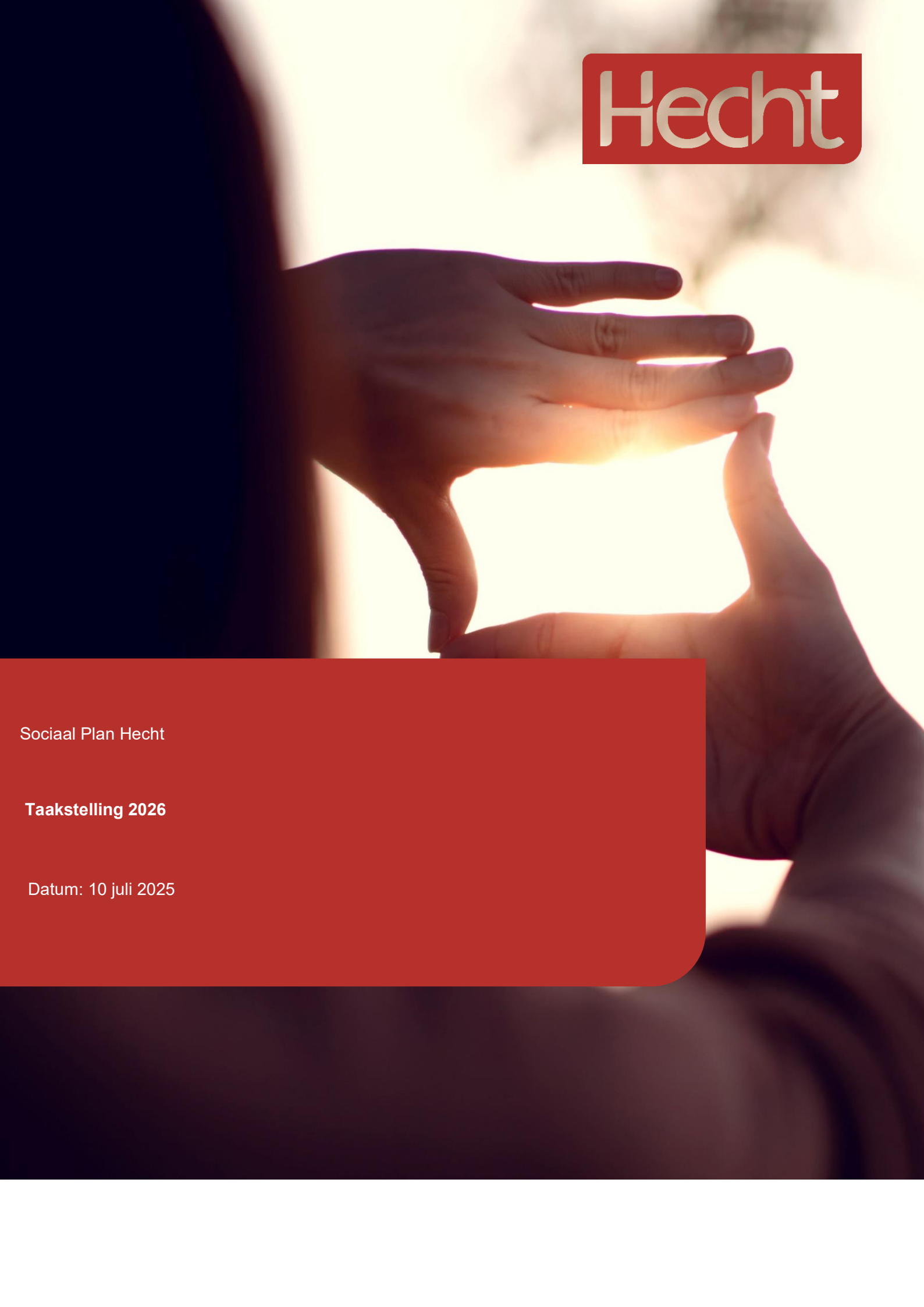


The background of the entire page is a photograph of two hands, one from an adult and one from a child, gently cupping a bright, glowing sun. The sun is positioned in the center, creating a strong lens flare and illuminating the hands. The hands are silhouetted against the bright light of the sun. The overall mood is warm, protective, and hopeful.

# Hecht

Sociaal Plan Hecht

**Taakstelling 2026**

Datum: 10 juli 2025

## Inleiding

Op 2 april 2025 heeft het Algemeen Bestuur van Hecht besloten dat moet worden bezuinigd binnen de organisatie van Hecht. Als gevolg daarvan heeft het Dagelijks Bestuur van Hecht, overeenkomstig de bezuinigingsopdracht en in afstemming met de medezeggenschap in september 2025 besloten tot het uitvoeren van een reorganisatie. Naar aanleiding hiervan zullen arbeidsplaatsen verdwijnen, als gevolg waarvan mogelijk sprake zal zijn van ontslag. Aan de hoofdstructuur van de organisatie van Hecht als zodanig wordt in deze fase niets veranderd.

In reactie op het voorgaande is dit Sociaal Plan tot stand gekomen op basis van afspraken die zijn gemaakt in het Lokaal Overleg (LO), conform Hoofdstuk 12 van de Cao SGO. Omdat mogelijk sprake zal zijn van ontslag, gaan partijen uit van een reorganisatie met mogelijk ingrijpende personele gevolgen. Dit Sociaal Plan heeft tot doel de uitgangspunten vast te stellen, arbeidsrechtelijke waarborgen te geven en nadere afspraken te maken die nodig zijn om de personele gevolgen van de reorganisatie op een zo zorgvuldige wijze te laten verlopen. De geldende aanspraken zijn vastgelegd in het Sociaal Statuut en bijbehorende toelichting en aanvullend hierop geldt dit Sociaal Plan voor de duur van de looptijd van dit Sociaal Plan.

Op de arbeidsplaatsen die worden geraakt door de reorganisatie is de Cao SGO van toepassing. Zo veel mogelijk wordt aangesloten bij begrippen, definities en bepalingen die specifiek zijn gedefinieerd in die cao, tenzij daarvan in dit Sociaal Plan expliciet wordt afgeweken of anders volgt uit het Sociaal Statuut van Hecht. Verder vindt de toepassing van dit Sociaal Plan plaats binnen de kaders van onder meer het Burgerlijk Wetboek (BW) en de onderliggende Ontslagregeling. Er is geen sprake van collectief ontslag in de zin van de Wet melding collectief ontslag.

Bij vragen over dit Sociaal Plan kan contact worden opgenomen met HR Servicepunt via 088-3083020.

## **Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

### **Artikel 1. Definities**

#### **Afspiegelen**

Het geheel overeenkomstig artikel 11 van de Ontslagregeling, per categorie uitwisselbare functies, indelen van het personeelsbestand in leeftijdsgroepen, met het doel om per categorie uitwisselbare functies de plaatsingsvolgorde in de nieuwe organisatie te kunnen vaststellen (first in, last out). Afspiegelen wordt ook toegepast om indien nodig per categorie uitwisselbare functies de ontslagvolgorde vast te stellen. De werknemers met het kortste dienstverband komen het eerste voor ontslag in aanmerking. Het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, komt, voor zover mogelijk, overeen met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. In dat geval geldt het lifo-principe (last in, first out).

#### **Cao / Collectieve arbeidsovereenkomst**

De huidige versie van de Cao SGO.

#### **Boventallig verklaarde werknemer**

De werknemer in dienst van de werkgever die als gevolg van een reorganisatie zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.

#### **LO**

Het Lokaal Overleg als bedoeld in Hoofdstuk 12 van de Cao SGO.

#### **Ontslagcommissie**

De Cao Ontslagcommissie op grond van artikel 9.15 van de Cao SGO.

#### **Peildatum**

De datum van het boventallig verklaren van de boventallig verklaarde werknemer(s).

**Reorganisatie**

Een organisatiewijziging met mogelijk ingrijpende personele gevolgen, als bedoeld in artikel 12.2 lid 5 van de Cao SGO.

**Sociaal Plan**

Afspraken met betrekking tot de gevolgen voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van een werknemer als gevolg van een organisatieverandering.

**Sociaal Statuut**

Het binnen Hecht van toepassing zijnde Sociaal Statuut.

**VWNW / Van werk naar werk**

Het beleid als bedoeld in Hoofdstuk 9 van de Cao SGO.

**Werkgever**

Gemeenschappelijke Regeling Hecht, ook aan te halen als Hecht.

**Werknemer**

De werknemer die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij Hecht met uitzondering van de werknemer die werkzaam is bij de RAV.

## **Artikel 2. Looptijd en werkingsfeer**

1. Dit Sociaal Plan treedt in werking op de datum waarop dit Sociaal Plan wordt ondertekend en is uitsluitend van toepassing op de reorganisatie en de personele gevolgen daarvan, gebaseerd op het besluit van het Algemeen Bestuur van Hecht over de besparingen binnen Hecht, d.d. 2 april 2025. Dit Sociaal Plan loopt tot en met 31 december 2026. Rechten met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit Sociaal Plan blijven van toepassing, ook na het verstrijken van de looptijd van dit Sociaal Plan.
2. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:
  - a) ingehuurd werknemers, waaronder uitzendkrachten, zzp'ers in welke vorm of via welke constructie ingezet dan ook, (door een extern bureau) gedetacheerden en vrijwilligers;
  - b) de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst voor de ingangsdatum van dit Sociaal Plan door werkgever was opgezegd;
  - c) de werknemer met wie voor de ingangsdatum van dit Sociaal Plan een vaststellingsovereenkomst is overeengekomen;
  - d) de werknemer die zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd of beëindigd voordat hij of zij boventallig is verklaard.
  - e) de werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt nadat het Sociaal Plan in werking is getreden.

## **Artikel 3. Uitgangspunten**

1. De werkgever zal zich inspannen om boventalligheid van werknemers te voorkomen.
2. Indien ondanks inspanningen van de werkgever een werknemer boventallig wordt verklaard hebben werkgever en werknemer een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat de werknemer een passende functie al dan niet een geschikte functie binnen of buiten de organisatie kan aanvaarden. De invulling van die verantwoordelijkheden wordt bepaald door Hoofdstuk 9 van de Cao.

## Hoofdstuk 2. Plaatsingsproces

### Artikel 4. Voorfase: onderzoek naar herplaatsing

1. De werkgever hanteert voor de bij de reorganisatie betrokken werknemers, steeds in overeenstemming met de Ontslagregeling en Hoofdstuk 9 van de Cao SGO, de volgende volgorde in plaatsing:
  - a. De werknemer volgt de uitwisselbare functie;
  - b. Als er meer werknemers dan uitwisselbare functies beschikbaar zijn voor de betreffende functie, zal het afspiegelingsbeginsel op grond van artikel 11 van de Ontslagregeling worden toegepast;
  - c. Als de boventallige werknemer niet kan worden geplaatst in een uitwisselbare functie of diens functie is komen te vervallen, zal deze indien mogelijk en beschikbaar, met inachtneming van de Ontslagregeling, worden herplaatst in een vacante passende functie;
  - d. Als voor de boventallige werknemer geen passende functie voorhanden is, zal deze indien mogelijk en beschikbaar worden herplaatst in een vacante geschikte functie binnen of buiten de organisatie van werkgever;
  - e. De boventallige werknemer waarvoor geen functie zoals beschreven onder a of b beschikbaar is – waarmee niet bedoeld de werknemer die het aanbod van een dergelijke functie heeft geweigerd – en voldoet aan artikel 9.1 lid 1 onder b van de Cao SGO, komt in aanmerking voor het in de cao opgenomen VWNW-traject.
2. In de voorfase waarin nog geen sprake is van boventalligheid, kan de werkgever in specifieke gevallen besluiten voorzieningen en maatregelen uit het flankerend beleid (hoofdstuk 4) beschikbaar te stellen.
3. De in de reorganisatie betrokken werknemer heeft voorrang in diens belangstelling in een vacante passende of geschikte functie op de andere werknemers in de organisatie van werkgever. Dit betekent dat de betreffende vacante positie aan de betrokken werknemer wordt aangeboden, met een acceptatietermijn van 14 dagen. Bij het uitblijven van acceptatie van het aanbod, wordt de vacante positie op de reguliere wijze opengesteld.
4. Herplaatsing in een vacante passende of geschikte functie komt tot stand door acceptatie van de werknemer van het aanbod van de werkgever.

## Artikel 5. Plaatsing en boventalligheid

1. De werkgever stelt een plaatsingsplan op met een overzicht van de voorgenomen plaatsingen.
2. Indien een werknemer niet in een uitwisselbare functie wordt geplaatst, zal deze boventallig worden verklaard.
3. De werkgever informeert de betrokken werknemer schriftelijk over het volgende:
  - a) Het aanbod om de werknemer te plaatsen in de uitwisselbare functie; of
  - b) Het voornemen om de werknemer boventallig te verklaren en of het VWNW-traject zal worden gevolgd, met indien mogelijk het aanbod van plaatsing van de werknemer in een passende functie binnen de organisatie van werkgever dan wel een geschikte functie binnen de organisatie van werkgever of bij een andere werkgever.

## Artikel 6. Remplaçantenregeling

1. Werknemers die geen gevolgen ondervinden van de reorganisatie, kunnen hun arbeidsplaats al dan niet gedeeltelijk opgeven, zodat een boventallige werknemer in de plaats van de remplaçant kan worden geplaatst. De remplaçant komt niet in aanmerking voor een VWNW-traject, maar maakt gebruik van de vrijwillige vertrekregeling (hoofdstuk 3). Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod van een werknemer goedgekeurd, waarin de werkgever alle beoordelings- en keuzevrijheid toekomt.
2. Indien de werkgever met het aanbod als bedoeld onder het vorige lid instemt, wordt de boventallige werknemer in de plaats van de remplaçant geplaatst, onder de voorwaarde dat met de remplaçant definitieve afspraken over diens vrijwillig vertrek op basis van hoofdstuk 3 zijn komen vast te staan.
3. Werknemers kunnen op basis van vrijwilligheid, zowel individueel als in groepsverband, een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van een boventallig verklaarde werknemer. De werkgever bepaalt of een verantwoorde bedrijfsvoering de honorering van een dergelijk verzoek toelaat. Werknemers die, op basis van vrijwilligheid hierop een beroep doen, hebben geen aanspraak op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet en/of bovenwettelijke, na-wettelijke en reparatie- (hoe dan ook genaamd) uitkeringsaanspraken bij werkloosheid op grond van de Cao SGO.
4. Bij honorering van een verzoek als bedoeld in het vorige lid maakt de werkgever maatwerkafspraken met de betreffende werknemers, welke afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, waarbij aansluiting wordt gezocht bij de aanspraken vanwege de vrijwillige vertrekregeling (hoofdstuk 3).

## Hoofdstuk 3. Vrijwillige vertrekregeling

### Artikel 7. Vrijwillige vertrekmogelijkheid

1. De boventallige werknemer die op grond van Hoofdstuk 9 van de Cao SGO in aanmerking komt voor het VWNW-traject, kan ervoor kiezen afstand te doen van het VWNW-traject en daarvoor in de plaats op eigen verzoek in aanmerking komen voor de beëindiging van diens arbeidsovereenkomst.
2. De werknemer die een beroep doet op deze vrijwillige vertrekmogelijkheid, maakt geen aanspraak op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet en/of bovenwettelijke, na-wettelijke en reparatie- (hoe dan ook genaamd) uitkeringsaanspraken bij werkloosheid op grond van de Cao SGO.
3. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt overeengekomen met een vaststellingsovereenkomst, waarin het volgende met de werknemer kan worden overeengekomen:
  - a) een einddatum van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de geldende opzegtermijn;
  - b) betaling van de wettelijke transitievergoeding;
  - c) omdat de werknemer geen aanspraak maakt op de uitkeringsrechten vanwege werkloosheid, zoals hierboven bedoeld in lid 2, betaling van een additionele vergoeding in hoogte gelijk aan 4 maandsalarissen keer het bruto maandsalaris, uitsluitend te vermeerderen met het IKB, dat de werknemer op de peildatum genoot;
4. De werknemer die aangeeft gebruik te willen maken van de vrijwillige vertrekmogelijkheid kan door de werkgever worden vrijgesteld van de verplichting werkzaamheden te verrichten. De aldus vrijgestelde werknemer zal zich beschikbaar houden om op eerste afroep de werkzaamheden (bijvoorbeeld in het kader van de overdracht) te verrichten, en behoudt het recht op salaris. Onkostenvergoedingen, zoals telefoon- en reiskostenvergoeding, zijn hier niet onder begrepen. Eventueel gemaakte onkosten tijdens werkzaamheden op afroep zullen dan op basis van declaratie worden voldaan. Gedurende de periode van vrijstelling bouwt de werknemer geen vakantie- of andere vormen van verlofaanspraken op.
5. In plaats van de inhoudelijke afspraken, zoals bedoeld in de voorgaande leden, staat het partijen vrij om de vrijwillige vertrekregeling in te vullen aan de hand van de mogelijkheid tot deelname van de werknemer aan de RVU. In dat geval wordt volledige aansluiting bij artikel 2.11 van de Cao SGO afgesproken. Er worden geen daarop aanvullende of afwijkende afspraken gemaakt.
6. Het staat ter vrije bepaling van partijen om mee te werken aan de hier bedoelde vrijwillige vertrekregeling. Indien over de inhoud van de vaststellingsovereenkomst geen overeenstemming wordt bereikt tussen de werknemer en de werkgever, om welke reden dan ook, komt geen vrijwillige vertrekregeling tot stand en kan de werknemer zich niet in of buiten rechte beroepen op de inhoud van de vrijwillige vertrekregeling, dan wel het aanbod daartoe.

## **Hoofdstuk 4. Flankerend beleid**

### **Artikel 8. Uitgangspunten flankerende maatregelen**

1. De boventallige werknemer wordt tijdens het VWNW-traject daar waar mogelijk en wenselijk ingezet voor (tijdelijke) werkzaamheden; het is voor de werknemer van belang om actief deel te blijven uitmaken van het arbeidsproces.
2. De kosten voor de inzet van flankerende maatregelen tijdens het VWNW-traject zijn voor rekening van de werkgever tot het maximumbedrag zoals opgenomen in artikel 9.7 lid 4 van de Cao SGO. Zijn de kosten hoger, dan bepaalt de werkgever of zij die kosten ook betaalt.
3. De werkgever en werknemer maken afspraken over de tijd die de werknemer mag gebruiken voor sollicitaties en voor andere inspanningen om ander werk te vinden. Deze tijd is minimaal 20% van het dienstverband.

### **Artikel 9. Flankerende maatregelen**

1. In een VWNW-contract leggen de werkgever en werknemer afspraken vast over onder andere (tijdelijke) werkzaamheden en de voorzieningen of maatregelen die nodig zijn om de doelen van het VWNW-traject te bereiken (artikel 9.7 van de Cao SGO).
2. In overeenstemming tussen de werkgever en de boventallige werknemer kunnen voorzieningen en maatregelen worden ingezet.
3. Indien de bovengenoemde flankerende maatregelen onvoldoende zijn of tot onbillijke uitkomsten leiden, gaan werkgever en werknemer met elkaar in gesprek over de toekenning van andere of aanvullende faciliteiten. De werkgever neemt hierover een beslissing.
4. Voorzieningen en maatregelen als bedoeld in dit artikel worden toegepast op basis van aanbod en aanvaarding en worden vastgelegd in een VWNW-contract dan wel in een vaststellingsovereenkomst in geval van uitdiensttreding.

## Hoofdstuk 5. Het VWNW-traject

### Artikel 10. Doorlopen van het VWNW-traject op grond van Hoofdstuk 9 Cao SGO

1. Op de boventallige werknemer die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat minimaal 24 maanden in dienst is bij de werkgever, is paragraaf 1 van hoofdstuk 9 van de Cao SGO van toepassing. Vanaf het moment waarop de werknemer boventallig is verklaard, heeft deze recht op het doorlopen van het daarin geregelde VWNW-traject.
2. De boventallige werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tot de vastgestelde einddatum van die overeenkomst in diens eigen functie kan blijven, heeft recht op het doorlopen van het VWNW-traject zoals opgenomen in paragraaf 1 van hoofdstuk 9 van de Cao SGO, voor maximaal de resterende duur van diens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
3. De boventallige werknemer die een VWNW-traject doorloopt, kan gebruik maken van de flankerende maatregelen en bijbehorende voorwaarden zoals opgenomen in hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.
4. De boventallige werknemer behoudt tijdens het VWNW-traject de arbeidsvoorwaarden zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, waaronder salaris, salaristoelagen, verlofaanspraken en arbeidsuren. Het voorgaande met inachtneming van het bepaalde in de arbeidsovereenkomst, de Cao SGO en het personeelshandboek.
5. Het VWNW-traject is gericht op aanvaarding door de werknemer van een uitwisselbare, passende of geschikte functie bij de werkgever of andere werkgever.
6. Overeenkomstig artikel 9.7 van de Cao SGO stellen de werkgever en de boventallige werknemer een VWNW-contract op.
7. De werknemer en de werkgever werken actief mee aan het opstellen en uitvoeren van het VWNW-contract; de werknemer heeft recht op een optimale ondersteuning van de werkgever.
8. De werknemer die aan het einde van het VWNW-traject wordt ontslagen op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW heeft op grond van artikel 9.2 van de Cao SGO geen recht op een transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW.

## **Hoofdstuk 6. Overige bepalingen**

### **Artikel 11. Hardheidsclausule**

In die gevallen, waarin de toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot individueel onbillijke situaties, zal de werkgever besluiten, al dan niet op verzoek van de werknemer, in de voor werknemer gunstige zin van het Sociaal Plan af te wijken, één en ander voor zover niet in strijd met de Cao SGO en/of het Sociaal Statuut. De werkgever zal niet worden gehouden tot het onmogelijke. In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, beslist de werkgever.



## Hoofdstuk 7. Ondertekening

Aldus overeengekomen op 10 juli 2025 en in drievoud opgemaakt,

Namens Hecht

Namens FNV

Namens LAD

---

De heer D.A.E. Christmas  
Directeur

---

De heer G.J.M. Boggia  
Bestuurder FNV

---

De heer J. Lagendijk  
Onderhandelaar  
arbeidsvoorwaarden