

Sociaal plan

Stichting Zorggroep Almere

2026-2027



INLEIDING.....	4
1. ALGEMEEN.....	6
1.1. WERKINGSFEER EN -DUUR.....	6
1.2. SCHRIFTELIJKE VASTLEGGING	6
1.3. HARDHEIDSCLAUSULE	6
1.4. KWETSBARE MEDEWERKER.....	7
1.5. OVERLEG MET WERKNEMERSORGANISATIES	7
1.6. TUSSENTIJDSE WIJZIGING	7
2. REGIE WERKNEMER OP EIGEN LOOPBAAN	8
3. PREMOBILITEIT EN MOBILITEIT/BOVENTALLIGHEID	9
4. PREMOBILITEITSFASE.....	10
4.1. BEGELEIDING TIJDENS DE PREMOBILITEITSFASE.....	11
4.2. PREMOBILITEITSPREMIE BIJ VRIJWILLIG (GEDEELTELIJK) VERTREK.....	11
4.2.1 VERZOEK VOOR PREMOBILITEITSPREMIE.....	11
4.2.2 CRITERIA TOEKENNEN PREMOBILITEITSPREMIE.....	11
5. MOBILITEIT/VOORLOPIGE BOVENTALLIGHEID.....	13
5.1. HERPLAATSINGSPROCEDURE	13
5.1.1. (VOORLOPIGE) BOVENTALLIGHEID BEPALEN	13
5.1.2. BELANGSTELLINGSGESPREK	14
5.1.3. UITGANGSPUNTEN BIJ HERPLAATSING IN EEN PASSENDE FUNCTIE NA GEVOERD BELANGSTELLINGSGESPREK	14
5.1.4. PASSENDE FUNCTIE	15
5.1.5. HERPLAATSING VOOR MEER OF MINDER UREN.....	16
5.1.6. PROCESBESCHRIJVING AANVAARDING PASSENDE FUNCTIE	16
5.1.7. VERVALLEN VAN PASSENDE FUNCTIE DOOR OMSTANDIGHEDEN	17
5.1.8. NIEUWE FUNCTIE.....	18
5.1.9. GESCHIKTE FUNCTIE	18
6. DEFINITIEVE BOVENTALLIGHEID/MOBILITEITSTRAJECT.....	19
6.1. DEFINITIEVE BOVENTALLIGHEID NIET OPGELOST.....	19
6.2. VASTSTELLINGSOVEREENKOMST.....	20
6.3. VERGOEDING BIJ VRIJWILLIG VERTREK VAN BOVENTALLIGE MEDEWERKER.....	21

<u>7. RECHTEN, VERPLICHTINGEN EN MOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELEN.....</u>	22
7.1. MOBILITEITSBUDGET	22
7.2. OM-, HER- EN BIJSCHOLING.....	22
7.3. OPLEIDING IN DE ZORG.....	23
7.4. TIJDELIJKE WERKZAAMHEDEN TIJDENS BEGELEIDINGSPERIODE	23
7.5. TIJDELIJKE VRIJSTELLING VAN WERK	23
7.6. VACATURE INTERNE BESTAANDE FUNCTIE.....	23
7.7. SOLLICITATIEVERLOF	24
7.8. OUTPLACEMENT	24
7.9. REGELINGEN BIJ DIENSTVERBAND ELDERS EN BIJ FUNCTIEWIJZIGING BINNEN DE ORGANISATIE.....	24
7.9.1. INKOMENSAANVULLING BIJ AANVAARDING DIENSTVERBAND ELDERS.....	24
7.9.2. SALARIS BIJ HOGER INGEDEELDE PASSENDE FUNCTIE BINNEN DE EIGEN ORGANISATIE	25
7.9.3. SALARIS BIJ LAGER INGEDEELDE PASSENDE FUNCTIE BINNEN DE EIGEN ORGANISATIE	26
7.9.4. SALARIS BIJ EEN GESCHIKTE FUNCTIE BINNEN DE EIGEN ORGANISATIE	26
7.9.5. ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG	26
7.9.6. REISKOSTENVERGOEDING BIJ AANVAARDING DIENSTVERBAND ELDERS.....	26
7.10. HERVATTING MOBILITEITSTRAJECT BIJ ONTSLAG IN DE PROEFTIJD BIJ ANDERE WERKGEVER	27
7.11. TERUGKEERGARANTIE BIJ AANVAARDING FUNCTIE BINNEN DE EIGEN ORGANISATIE	27
7.12. TRANSITIEVERGOEDING	27
<u>8. BEZWAAR</u>	28
<u>BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN</u>	29
BIJLAGE 1: BEGELEIDINGSCOMMISSIE SOCIAAL PLAN	33
ARTIKEL 1.....	33
ARTIKEL 2.....	33
ARTIKEL 3.....	33
ARTIKEL 4.....	33
ARTIKEL 5.....	33
ARTIKEL 6.....	34
ARTIKEL 7.....	34

Inleiding

Zorggroep Almere is de grootste zorgaanbieder in Almere. Ongeveer 2500 medewerkers bieden vanuit één organisatie meerdere vormen van eerstelijnszorg in gezondheidscentra, op de huisartsenpost en in thuissituaties. Hierbij kunt u onder andere denken aan huisartsenzorg, farmaceutische zorg, fysiotherapie en wijkverpleging. Wanneer thuis wonen niet meer lukt, kunnen mensen terecht in één van onze woonzorgcentra.

Zorggroep Almere is altijd nabij voor de inwoners van Almere die vragen hebben over gezondheid en het inzetten van zorg en behandeling. Vaak biedt ze zelf de oplossing. En als dat niet lukt, dan helpt ze iemand verder in het netwerk van zorg en welzijn in de stad bij één van onze vele samenwerkingspartners. Naast persoonsgebonden zorg ondersteunt Zorggroep Almere de samenleving bij het vitaal en veerkrachtig houden van de stad. Dat doet ze door regionaal en op buurtniveau aan netwerken deel te nemen met de gemeente, welzijnsinstellingen, ggz, woningcorporaties, onderwijs, ziekenhuis en zorgverzekeraars.

Zorggroep Almere is in de afgelopen decennia met de stad meegegroeid en is altijd een unieke zorgaanbieder gebleven met een uitgebreid pakket aan dienstverlening om bij te kunnen dragen aan een optimale kwaliteit van leven voor alle inwoners van de stad. Die kwaliteit staat vanuit gezondheidsperspectief landelijk onder druk door vergrijzing, toename van het aantal chronisch zieken, stijgende (zorg)kosten en een schaarste aan zorgprofessionals. Ook Zorggroep Almere wordt geconfronteerd met deze uitdagingen, waardoor regelmatig veranderingen noodzakelijk zijn in de organisatie. Dit vergt inspanningen en wendbaarheid van zowel Zorggroep Almere als ook haar medewerkers. Bij situaties waarbij sprake is van personele krimp, is het uitgangspunt dat een medewerker van werk naar werk gaat, binnen Zorggroep Almere maar mogelijk ook buiten Zorggroep Almere, teneinde gedwongen ontslag te voorkomen.

Dit Sociaal Plan is opgesteld in het licht van deze ontwikkelingen.

Ondertekeningspagina

Getekend te Almere

Datum

Werkgever Zorggroep Almere, lid Raad van Bestuur
De heer P. Rotering

Namens NU'91,
De heer A. Van Leijenhorst

Namens FBZ
De heer R. Barendse

Namens CNV Connectief Zorg & Welzijn
De heer J. van den Bos

Namens FNV
De heer H. van den Wijngaard

1. Algemeen

1.1. Werkings sfeer en -duur

Zorggroep Almere en haar medewerkers hebben te maken met veranderingen. Soms komen die vanuit de organisatie zelf, maar vaak komen die van buitenaf. Veranderingen kunnen leiden tot reorganisaties, die gevolgen kunnen hebben voor de omvang, de aard of de verdeling van de werkzaamheden of de plaats van de werkzaamheden. Om die gevolgen zo goed mogelijk op te vangen is een wendbare organisatie met wendbare medewerkers nodig, die zich bij noodzakelijke veranderingen kan aanpassen. Zorggroep Almere stimuleert medewerkers om zich voor te bereiden op mogelijke veranderingen, door de eigen inzetbaarheid te vergroten door middel van scholing en ontwikkeling, waarin het bestaande beleid voorziet.

Het Sociaal Plan is van toepassing bij een verandering in de organisatie, die zal leiden tot personele gevolgen voor één of meer medewerkers, als gevolg van een op grond van de WOR adviesplichtig besluit van de Raad van Bestuur. De uitvoering van het Sociaal Plan is een gedeelde verantwoordelijkheid van Zorggroep Almere als werkgever en de medewerker. Dit Sociaal Plan is nadrukkelijk niet van toepassing op de betrokkenen die zijn uitgesloten bij het begrip 'medewerker' in de begripsomschrijvingen.

Dit Sociaal Plan gaat in per 1 januari 2026 en loopt tot 31 december 2027. Hiermee komen alle voorgaande Sociale Plannen te vervallen. Rechten die medewerkers ontlenen aan voorgaande Sociale Plannen blijven ook na het verlopen hiervan geldig. Uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van de looptijd van het Sociaal Plan zullen de bij het Sociaal Plan betrokken partijen met elkaar overleggen over de wenselijkheid c.q. noodzaak om de looptijd van het Sociaal Plan te verlengen. Bij verlenging kunnen wijzigingen in het Sociaal Plan overeengekomen worden.

1.2. Schriftelijke vastlegging

Indien in het kader van het Sociaal Plan met medewerkers afspraken worden gemaakt, zorgt de werkgever voor een schriftelijke bevestiging daarvan. Werkgever en medewerker verplichten zich tijdens het mobiliteitstraject in een mobiliteitsplan vast te leggen welke inspanningen geleverd zijn door Zorggroep Almere en de boventallige medewerker om een andere functie te verwerven.

1.3. Hardheidsclausule

Indien toepassing van het Sociaal Plan in individuele gevallen zou leiden tot een kennelijk onbillijke situatie zal de Raad van Bestuur in een voor de betreffende medewerker gunstige zin van het Sociaal Plan afwijken. Als Zorggroep Almere en medewerker hierover niet tot overeenstemming komen legt de werkgever de casus ter advies voor aan de

Begeleidingscommissie Sociaal Plan alvorens tot besluitvorming over te gaan.

1.4. Kwetsbare medewerker

Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers in kwetsbare situaties. De werkgever zal specifiek aandacht besteden aan werknemers die door persoonsgebonden aspecten moeilijk plaatsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Medewerkers die zelf van mening zijn dat zij tot deze doelgroep behoren kunnen een verzoek indienen bij de werkgever. Voor de groep kwetsbare medewerkers kunnen extra faciliteiten beschikbaar gesteld worden om meer ondersteuning te bieden in het mobiliteitstraject en het vinden van een nieuwe baan.

1.5. Overleg met werknemersorganisaties

Met de werknemersorganisaties wordt tenminste één keer per jaar overleg gevoerd over de organisatiewijzigingen en de werkgelegenheidsontwikkeling binnen Zorggroep Almere. In dit kader komt ook de toepassing van het Sociaal Plan aan de orde.

1.6. Tussentijdse wijziging

Indien Zorggroep Almere tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan in een onvoorziene situatie terechtkomt, waardoor ongewijzigde uitvoering van het Sociaal Plan redelijkerwijs niet kan worden verwacht, treden partijen met elkaar in overleg.

Dit is nadrukkelijk aan de orde wanneer dit Sociaal Plan ingezet wordt bij een daadwerkelijke reorganisatie en met name wanneer de doelstellingen van een reorganisatie niet behaald lijken te worden als gevolg van bepalingen in dit Sociaal Plan.

2. Regie werknemer op eigen loopbaan

Van iedere werknemer zal een actieve rol worden verwacht, waarbij Zorggroep Almere de werknemer passend faciliteert, om de regie op de eigen loopbaan te voeren. Dit betekent dat werknemers door Zorggroep Almere gestimuleerd worden om over hun toekomstperspectieven na te denken en dat er niet wordt afgewacht tot de formatieve behoefte binnen de organisatie verandert.

Het mobiliteitsbeleid van Zorggroep Almere beperkt zich dus niet tot de werknemers die noodzakelijk moeten bewegen als gevolg van een organisatiewijziging. De Raad van bestuur zal dit bereiken door een proactief mobiliteitsbeleid te voeren en deskundige ondersteuning te bieden. Next step, het mobiliteitsplatform van Zorggroep Almere voorziet hierin en beperkt zich dus niet tot de werknemers die noodzakelijk moeten bewegen als gevolg van een organisatiewijziging.

In dit Sociaal Plan, indien er sprake is van gedwongen mobiliteit, zijn instrumenten opgenomen die ervoor moeten zorgen dat de arbeid en werknemer flexibel op elkaar worden afgestemd en de interne mobiliteit wordt bevorderd.

Als een medewerker kiest voor begeleiding, dan is hij verplicht zich hiervoor in te spannen en actief deel te nemen. Deze inspanningsverplichting wordt zowel van de werkgever als van de werknemer gevraagd.

3. Premobiliteit en mobiliteit/boventaligheid

Indien zich bij een organisatieverandering reducties in formatie voordoen, ondersteunt Zorggroep Almere medewerkers actief in hun zoektocht van werk naar werk. Zorggroep Almere geeft aan waar deze begeleiding belegd wordt.

De begeleiding die Zorggroep Almere medewerkers biedt is afgestemd op drie verschillende fasen binnen een reorganisatie, namelijk:

- De pre-mobiliteitsperiode ([hoofdstuk 4](#))
- De periode met voorlopige boventaligheid ([hoofdstuk 5](#))
- Definitieve boventaligheid met mobiliteitsperiode ([hoofdstuk 6](#))

Fase	<u>Premobiliteit</u> Veranderingen in de organisatie zijn in nabije toekomst voorzien; reorganisatie is waarschijnlijk	<u>Voorlopige boventaligheid</u> Reorganisatie is een feit en vastgelegd in een formeel besluit van de Raad van Bestuur	<u>Definitieve boventaligheid met mobiliteitsperiode</u> Reorganisatie is uitgevoerd waarbij niet herplaatste medewerkers definitief boventalig zijn
Doel	Versterken van arbeidsmarktperspectief werknemer en voorkomen van boventaligheid.	Begeleiden van werk naar werk, vooral gericht op interne passende functies.	Begeleiden van werk naar werk, voornamelijk extern.
Kern	<ul style="list-style-type: none"> - Anticiperen op ontwikkelingen - Vrijwillig - Gericht op het aanzetten tot mobiliteit en/of het faciliteren van vrijwillig vertrek - Afspraken worden schriftelijk vastgelegd 	<ul style="list-style-type: none"> - Gericht op reëel perspectief - Herplaatsing in passende functie is uitgangspunt - Verplicht - Gezamenlijke verantwoordelijkheid werkgever en werknemer 	<ul style="list-style-type: none"> - Gericht op reëel perspectief - Herplaatsing in nieuwe functie (in- of extern) - Verplichte inspanningen - Gezamenlijke verantwoordelijkheid werkgever en werknemer - Begeleiden naar werk is gericht op extern of andere afdeling - Mobiliteitsplan wordt opgesteld
Faciliteiten	Faciliteiten gericht op ontwikkeling, opdoen ervaring, stimuleren mobiliteit en uitstroom	Volledige Sociaal Plan van toepassing	Volledige Sociaal Plan van toepassing

Als er sprake is van een reorganisatie biedt de werkgever aan de medewerker in zo vroeg mogelijk stadium helderheid over de aard van de in te zetten veranderingen, de gevolgen hiervan en de procedure en tijdslijn tot besluitvorming.

4. Premobiliteitsfase

Als duidelijk is dat binnen afzienbare termijn binnen een afdeling of functiegroep een reorganisatie zal plaatsvinden die zal leiden tot een adviesaanvraag voor de Ondernemingsraad, is de fase 'Premobiliteit' van toepassing. Het doel van deze fase is om actief door- en uitstroom van medewerkers, die mogelijk boventallig worden, te bevorderen in de tijd die beschikbaar is tot het formele besluit van de Raad van Bestuur om hierdoor uiteindelijk zo veel mogelijk boventalligheid te voorkomen.

De duur van de premobiliteitsfase wordt per verwachte organisatiewijziging vastgesteld. De fase van premobiliteit eindigt op de datum van het formele besluit van de Raad van Bestuur inzake de organisatiewijziging, of zo veel eerder als zeker is dat de beoogde formatiekrimp wordt gerealiseerd.

In overleg met de Ondernemingsraad wordt deze fase formeel opgestart. Hierbij worden de afdelingen of functiegroepen benoemd waar de reorganisatie waarschijnlijk betrekking op heeft of zal hebben. Deze groepen worden aangeduid als *risicogroepen*. De Raad van Bestuur zal in samenspraak met de ondernemingsraad de risicogroep(en) in een zo vroeg mogelijk stadium benoemen, waarbij tevens de ingangsdatum van de premobiliteit wordt vastgesteld.

De werkgever maakt de medewerkers die tot de risicogroep behoren schriftelijk kenbaar dat het voornemen bestaat hun functie of afdeling op termijn op te heffen of dat de formatie van functies vermindert en dat zij daardoor de status *premobilititeit* krijgen. Deze medewerkers kunnen gebruikmaken van de mobiliteitsfaciliteiten in de premobiliteitsfase. Partijen verwachten dat medewerkers hun verantwoordelijkheid nemen en zich al in deze premobiliteitsperiode actief en betrokken opstellen. Er kan voor gekozen worden om in deze periode al belangstellingsgesprekken te voeren.

Als een medewerker kiest voor begeleiding, dan is hij verplicht zich hiervoor in te spannen en actief deel te nemen. Deze inspanningsverplichting wordt zowel van de werkgever als de medewerker gevraagd.

Mocht een medewerker zich in deze periode vrijwillig hebben aangemeld voor het begeleidingstraject, dan betekent dit niet dat hij de formele status heeft van boventallige medewerker. Als deze medewerker niet de formele status van boventallige krijgt na het definitieve besluit, dan eindigt het begeleidingstraject, tenzij de medewerker motiveert dat hij het traject wil voortzetten omdat er een reëel perspectief is op een volgende stap of functie in zijn loopbaan. Medewerker, leidinggevende en HR Business Partner leggen schriftelijk vast tot hoelang het pre-mobiliteitstraject in dit geval duurt.

4.1. Begeleiding tijdens de premobiliteitsfase

Partijen verwachten dat medewerkers die vrijwillig hebben gekozen voor premobiliteit, van afdelingen waar boventalligheid kan ontstaan, snel en proactief aan de slag gaan met hun mobiliteit. De organisatie ondersteunt medewerkers intern dan wel extern met een individueel begeleidingstraject; daarin kunnen bijvoorbeeld de volgende onderdelen opgenomen worden:

- Opstellen van een persoonlijk profiel (doel, termijn waarop, welke hulp nodig etc.);
- Informatie en begeleiding vanuit mobiliteitscentra/netwerken waarin Zorggroep Almere participeert, waaronder:
 - Volgen van sollicitatie- en andere trainingen
 - Ondersteuning bij het zoeken naar de juiste vacatures zowel binnen Zorggroep Almere als ook daarbuiten
- Inzet van de samenwerking/netwerken met andere (zorg)organisaties waar er sprake is van passende openstaande vacatures
- Mogelijkheid tot oriëntatie op een andere afdeling of functie door middel van een dagje meelopen of een korte stage.

4.2. Premobiliteitspremie bij vrijwillig (gedeeltelijk) vertrek

De medewerker, werkzaam in een risicogroep, die in de premobiliteitsperiode op eigen initiatief vertrekt door opzegging van de arbeidsovereenkomst en die door zijn vertrek potentiële boventalligheid voorkomt, komt in aanmerking voor een premobiliteitspremie.

4.2.1 Verzoek voor premobiliteitspremie

De medewerker dient een verzoek voor de premobiliteitspremie of deeltijdspremie in bij zijn leidinggevende, welke het verzoek vervolgens kenbaar maakt bij de afdeling HR. De voor begeleiding toegewezen HR Business Partner bespreekt met de medewerker de consequenties van het inleveren van uren en om eventuele vragen te beantwoorden, zodat de medewerker een weloverwogen besluit kan nemen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan pensioen of de gevolgen voor eventuele toeslagen.

4.2.2 Criteria toekennen premobiliteitspremie

In principe wordt het verzoek van de medewerker gehonoreerd, tenzij het organisatie- of afdelingsbelang zich daartegen verzet. De beoordeling vindt plaats door HR en de manager van de afdeling.

- Indien er meerdere verzoeken komen voor de premobiliteit- of deeltijdspremie met als gevolg dat er meer uren worden ingeleverd dan dat er reductie in fte nodig is, dan zal op basis van anciënniteit bepaald worden wie in aanmerking komt voor de premie.
- De medewerker met het langste dienstverband zal dan als eerste in aanmerking komen,

onder de voorwaarde dat het inwilligen van het verzoek niet in strijd is met het organisatiebelang.

- Als de premobiliteitsfase overgaat in voorlopige boventalligheid dan vervalt de mogelijkheid om deel te nemen aan deze regeling.

De hoogte van de mobiliteitspremie is als volgt opgebouwd:

Dienstjaren	Mobiliteitspremie
1 tot 5 jaar	1 bruto maandsalaris
5 tot 10 jaar	2 bruto maandsalarissen
10 tot 20 jaar	3 bruto maandsalarissen
Meer dan 20 jaar	4 bruto maandsalarissen

Er kunnen niet meer werknemers van deze regeling gebruik maken dan de te verwachten benodigde krimp in formatie. Acceptatie van de regeling leidt tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, vast te leggen in een vaststellingsovereenkomst waarbij rekening wordt gehouden met de overbrugging van de fictieve opzegtermijn.

Indien er structureel een ORT-vergoeding wordt betaald wordt een gemiddelde ORT gemeten over een periode van 6 voorliggende maanden eveneens meegenomen in de berekening van het salaris.

Voor de berekening van het aantal dienstjaren geldt de datum eerste van de maand waarin de medewerker het verzoek indient. De Raad van Bestuur beslist na overleg met HR uiteindelijk of de premie wordt toegekend.

5. Voorlopige boventalligheid

De voorlopige boventalligheid start nadat de Raad van Bestuur een definitief besluit heeft genomen betreffende de reorganisatie. De organisatiewijziging start met de schriftelijke bekendmaking van het besluit aan alle werknemers wiens afdeling onder de organisatiewijziging valt of de functie gelijk is gebleven, gewijzigd, of vervallen, onder gelijktijdige vermelding dat zij wel of niet voorlopig boventallig zijn in onderhavige herplaatsingsprocedure. De mobiliteitsperiode start pas wanneer er sprake is van definitieve boventalligheid.

5.1. Herplaatsingsprocedure

5.1.1. (voorlopige) boventalligheid bepalen

Voor medewerkers waarvan de functie vervalt en er geen uitwisselbare functie voorhanden is waarin de medewerker direct herplaatst kan worden, is sprake van voorlopige boventalligheid.

Indien er sprake is van reductie in formatieplaatsen bij gelijke of uitwisselbare functies, is aan de hand van het afspiegelingsbeginsel bepaald welke medewerkers voorlopig boventallig worden en welke medewerkers direct herplaatst worden. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast volgens de geldende Uitvoeringsregels van het UWV.

Specialistische functie

Functies met een hoog gekwalificeerd en/of specialistisch karakter die essentieel zijn voor (de output van) een bedrijfsonderdeel worden door de Raad van Bestuur benoemd op basis van geschiktheid. Werkgever stelt in overleg met de Ondernemingsraad vast welke functies hieronder vallen en legt dit schriftelijk vast.

Als primair uitgangspunt geldt dat de werknemer zijn functie volgt dan wel een gelijkwaardige/uitwisselbare functie krijgt (directe herplaatsing, dus geen boventalligheid). Indien er functiekrimp aan de orde is, wordt voor de vaststelling van voorlopige boventalligheid het afspiegelingsbeginsel toegepast. De medewerker die niet direct herplaatst wordt, wordt voorlopig boventallig verklaard en wordt daarmee voorlopig herplaatsingskandidaat.

Plaatsmakersregeling

Met een medewerker kan een Plaatsmakersregeling overeengekomen worden als deze medewerker daarmee zijn functie beschikbaar stelt aan een medewerker die voorlopig boventallig is verklaard, mits het voor hem een uitwisselbare of passende functie betreft.

5.1.2. Belangstellingsgesprek

Met elke werknemer, die niet direct kan worden herplaatst in de nieuwe organisatiestructuur, dient een belangstellingsgesprek te zijn gevoerd alvorens een passende functie kan worden aangeboden.

*Ook kan ervoor worden gekozen om met alle werknemers die onder beoogde organisatiewijziging vallen **eerst** belangstellingsgesprekken te voeren. Het voordeel kan zijn dat er andere, niet boventalligen de wens uit spreken plaats te willen maken.*

Het doel van een belangstellingsgesprek is om te verkennen welke wensen en interesses de herplaatsingskandidaat heeft ten aanzien van functies in de organisatie. Dit gesprek wordt door middel van een belangstellingsregistratieformulier op uniforme wijze vastgelegd. De beschikbaarheid van de was/wordt-lijst is hierbij een voorwaarde. Zowel Zorggroep Almere als de werknemer tekent voor de inhoud. De werknemer ontvangt een afschrift van het getekende formulier.

Onderwerpen die in ieder geval aan de orde gesteld worden:

- Functies binnen de nieuwe formatie, die de voorkeur van de werknemer genieten;
- Functies binnen de nieuwe formatie, die door de werknemer zeker niet geambieerd worden;
- Functies van een tweede of derde voorkeur. Dit kan ook een functie op een geheel andere afdeling of locatie zijn;
- Toezeggingen, die vastliggen met betrekking tot promotie of salariswijzigingen.

Tevens worden de gegevens ten aanzien van gevolgde opleidingen, werkervaringen en bijzondere omstandigheden geïnterviewd en zo nodig geactualiseerd.

Aan het belangstellingsgesprek en de registratie kunnen geen rechten worden ontleend. De registratie dient alleen om een goede herplaatsing van de werknemer te borgen en fungeert als hulpmiddel bij de herplaatsingsprocedure. De inhoud dient zodanig te zijn, dat inzicht wordt verkregen in de mogelijkheden van de werknemer.

5.1.3. Uitgangspunten bij herplaatsing in een passende functie na gevoerd belangstellingsgesprek

Nadat een belangstellingsgesprek is gevoerd met de werknemer wordt er door Zorggroep Almere in geval van directe of latere vacatureruimte een aanbod voor een functie gedaan aan een werknemer en geldt het principe:

Passend = Plaatsen

Hierbij wordt de volgende volgorde in acht genomen:

- Plaatsing in dezelfde functie
- Plaatsing in een uitwisselbare functie
- Herplaatsing in een passende functie in dezelfde salarisschaal
- Herplaatsing in een passende functie in een hogere salarisschaal
- Herplaatsing in een passende functie in een lagere salarisschaal

Als bij bovenstaande volgorde meerdere werknemers in aanmerking komen voor dezelfde functie dan geldt aanvullend de volgende volgorde:

- Eerst wordt een eventuele arbeidsbeperkte¹ herplaatsingskandidaat geplaatst.
- Is die er niet, dan wordt de herplaatsingskandidaat met de langste diensttijd geplaatst.
- Bij gelijke diensttijd in maanden wordt de herplaatsingskandidaat met de hoogste leeftijd geplaatst.

Is er geen herplaatsingskandidaat voor een functie, dan wordt er een vacature intern/extern opengesteld volgens de door de ondernemingsraad goedgekeurde procedure.

5.1.4. Passende functie

De boventallige medewerker is verplicht een passende functie binnen de organisatie te aanvaarden en zal dan ook zo snel mogelijk starten met het passende werk. Of een functie passend is wordt bepaald door:

- de inhoud van de huidige functie;
- het functieniveau van de huidige functie;
- het aantal arbeidsuren²;
- technische vaardigheden , opleiding en ervaring van de medewerker;
- mogelijkheden voor de medewerker van om-, her- of bijscholing;
- sociale en/of medische mogelijkheden van de medewerker.

Een functie wordt ook passend geacht als de medewerker nog niet over alle voor de functie vereiste kwalificaties beschikt, maar deze kwalificaties naar verwachting door opleiding of bijscholing binnen een termijn van 6 maanden kan verwerven.

Indien geen passende functie van een gelijkwaardig niveau kan worden aangeboden kan een functie die een niveau lager of hoger is ingedeeld als passend worden aangemerkt.

¹ Conform definitie arbeidsbeperkt van het UWV

² Het aantal arbeidsuren zal nooit het enig doorslaggevend criterium zijn voor de passendheid van een functie.

5.1.5. Herplaatsing voor meer of minder uren

Als het niet anders mogelijk is dan de herplaatsingskandidaat op een functie te plaatsen voor minder uren, dan blijft de contractsomvang van de werknemer in stand en overleggen Zorggroep Almere en werknemer over hoe het verlies aan uren kan worden opgevangen met ander werk zodat de werknemer voor de resterende uren niet boventallig blijft. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

- De oorspronkelijke uren boven formatie op dezelfde plek, in afwachting van natuurlijk verloop;
- Dezelfde werkzaamheden op een andere afdeling;
- Diensten in de inval-/flexpool;
- Een combifunctie;
- Tijdelijke overbrugging met andere werkzaamheden, omdat wordt voorzien dat er op een redelijke termijn weer formatieruimte ontstaat;
- Detachering bij een andere werkgever;
- Vrijwillig gedeeltelijk vertrek.

Is de urenvermindering groot genoeg om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen, dan kan Zorggroep Almere indien de werknemer hiermee instemt het urenverlies afkopen. Dit kan alleen wanneer het nieuwe inkomen de komende drie jaar onder de grens van verval van WW zal blijven, rekening houdend met een inschatting van toekomstige salarisverhogingen binnen deze periode. In geval van overeenstemming over de urenvermindering volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst, met gelijktijdige aanstelling voor de resterende uren (waarbij de overige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven). Over het verlies aan uren ontvangt de werknemer de transitievergoeding volgens de regels die op dat moment gelden.

Wanneer er voor een herplaatsingskandidaat alleen een passende functie beschikbaar is met meer uren dan de contractsomvang, dan is Zorggroep Almere verplicht deze functie aan te bieden. Zorggroep Almere en werknemer bekijken in onderling overleg of deze plaatsing tot stand kan komen, bijvoorbeeld door uitbreiding van de contractsomvang.

5.1.6. Procesbeschrijving aanvaarding passende functie

Bij herplaatsing in de passende functie ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de herplaatsing onder vermelding van een omschrijving van de aangeboden passende functie en van de consequenties die voortvloeien uit deze herplaatsing.

Bij interne herplaatsing in een functie die maximaal één schaal lager is dan de oorspronkelijke functie behoudt medewerker zijn salaris en de op grond van de cao toe te kennen periodieken behorende bij zijn oorspronkelijke functie. Het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris wordt aangemerkt als garantietoeslag die wordt geïndexeerd met de cao loonsverhogingen.

De werknemer heeft 14 dagen bedenktijd om op het aanbod in te gaan. Indien de werknemer het aanbod afwijst, wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan Zorggroep Almere kenbaar gemaakt. Voordat Zorggroep Almere het bezwaar voorlegt aan de Begeleidingscommissie Sociaal Plan, kan hij werknemer uitnodigen voor een gesprek om tot een oplossing te komen. Wordt er geen overeenstemming bereikt dan zal Zorggroep Almere het bezwaar voorleggen ter advisering aan de genoemde commissie. De commissie behandelt het bezwaar. Gedurende de bezwaartermijn mogen door Zorggroep Almere geen onomkeerbare besluiten worden genomen.

Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien Zorggroep Almere dan wel de werknemer afwijkt van het advies, doet de betreffende partij hiervan een gemotiveerde schriftelijke mededeling aan de commissie en aan de andere partij.

Indien Zorggroep Almere, de Begeleidingscommissie gehoord hebbende, besluit dat de aangeboden functie niet passend is, informeert Zorggroep Almere de werknemer schriftelijk en biedt indien mogelijk een andere passende functie aan en blijft de werknemer herplaatsingskandidaat.

Indien Zorggroep Almere, de Begeleidingscommissie gehoord hebbende, besluit dat de aangeboden functie passend is, stelt Zorggroep Almere de werknemer hiervan op de hoogte. De werknemer krijgt in dit geval 14 dagen bedenktijd om de functie alsnog te accepteren. Bij weigering van de passende functie kan Zorggroep Almere maatregelen treffen gericht op het beëindigen van het dienstverband. De medewerker kan dan geen rechten meer doen gelden op enigerlei (financiële) regeling van dit Sociaal Plan. De werkgever zal de medewerker over deze procedure en de consequenties informeren.

Wanneer de werknemer van mening is dat Zorggroep Almere hem een passende functie ten onrechte weigert of niet aanbiedt en de Begeleidingscommissie is van oordeel dat dit besluit van Zorggroep Almere terecht is, dan blijft de werknemer boventallig. Als de commissie oordeelt dat de werknemer wel geplaatst had moeten worden dan is de werknemer niet langer boventallig en heeft hij alsnog recht op plaatsing in de betreffende functie. De werknemer kan van dit recht afzien door in overleg met Zorggroep Almere een andere oplossing af te spreken.

5.1.7. Vervallen van passende functie door omstandigheden

Indien als gevolg van het herplaatsingsbesluit de werknemer werkzaam is in een passende interne functie en blijkt dat betrokken werknemer buiten zijn schuld om daarvoor toch niet geschikt blijkt, biedt Zorggroep Almere de werknemer voor zover mogelijk een andere passende functie aan.

5.1.8. Nieuwe functie

Indien in het reorganisatieplan een functie is opgenomen die qua aard en inhoud wezenlijk anders is dan de eigen (huidige) functie van een boventallige werknemer - zich uitend in een ander opleidingsniveau, functieniveau en/of functie eisen/competenties en/of verantwoordelijkheden en een werknemer maakt zijn interesse hiervoor kenbaar, wordt de werknemer in staat gesteld te solliciteren op deze functie. Voor nieuwe functies geldt een sollicitatieprocedure. Voor het selectietraject voor nieuwe functies kan een assessment of andere geschiktheidstoets onderdeel uitmaken van de procedure.

5.1.9. Geschikte functie

Indien de boventallige medewerker in onderling overleg een geschikte functie aanvaardt (dus NIET passend conform dit Sociaal Plan), komen Zorggroep Almere en medewerker de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden overeen.

6. Definitieve boventalligheid/mobiliteitstraject

Wanneer herplaatsing in een uitwisselbare of passende functie niet mogelijk is en ook niet binnen aanzienlijke termijn wordt verwacht, ontvangt de boventallige werknemer een herplaatsingsverklaring waarin hij als definitieve herplaatsingskandidaat wordt aangemeld bij het mobiliteitsbureau. Mobiliteit is niet vrijblijvend. Aanmelding bij het mobiliteitsbureau betekent een actieve opstelling om in gezamenlijkheid (Zorggroep Almere en herplaatsingskandidaat) naar ander werk te komen op zo kort mogelijke termijn.

Onder regie van het mobiliteitsbureau gaat de herplaatsingskandidaat op zoek naar een nieuw en reëel toekomstperspectief binnen/buiten de organisatie. De werkgever en de herplaatsingskandidaat spreken een mobiliteitstraject van maximaal 12 maanden af, gericht op het oplossen van de boventalligheid.

Vanaf het moment dat de werkgever ten behoeve van en in overleg met de herplaatsingskandidaat een persoonlijk mobiliteitsplan heeft opgesteld zijn zowel de werkgever als de werknemer verplicht zich daarvoor actief in te zetten. Zij kunnen gebruikmaken van de faciliteiten van dit sociaal plan. Detachering bij een andere organisatie behoort ook tot de mogelijkheden. Gedurende deze periode zal er geen wijziging optreden in de arbeidsvoorwaarden.

Het mobiliteitstraject duurt maximaal 12 maanden gerekend vanaf de datum genoemd in de boventalligheidsverklaring.

De werkgever en de herplaatsingskandidaat maken afspraken over tussentijdse evaluaties van het persoonlijk mobiliteitsplan, zodat de voortgang wordt bewaakt en de gelegenheid wordt geboden het plan indien nodig tussentijds bij te stellen om de slaagkans te vergroten. De werkgever kan na overleg de herplaatsingskandidaat die nog niet herplaatst kan worden en waarvan de werkzaamheden reeds zijn komen te vervallen, tijdelijk andere overwegend passende werkzaamheden laten verrichten. De herplaatsingskandidaat is gehouden deze tijdelijke werkzaamheden te verrichten. Partijen maken afspraken over de omvang en de beschikbaarheid van mobiliteitsbevorderende maatregelen in relatie tot de tijdelijke werkzaamheden. De herplaatsingskandidaat die tijdelijk andere werkzaamheden verricht in een lager ingedeelde functie behoudt het salaris behorend bij de eerder vervulde functie. Tijdelijke werkzaamheden hebben in beginsel een opschortende werking van de mobiliteitsfase.

6.1. Definitieve boventalligheid niet opgelost

Als de herplaatsingskandidaat niet-verwijtbaar geen (verdere) uitvoering kan geven aan het persoonlijk mobiliteitsplan worden er opnieuw tussen de werkgever en de

herplaatsingskandidaat afspraken gemaakt over het te verwachten toekomstperspectief waarbij de termijnen in dit sociaal plan leidend zijn.

Is de definitieve herplaatsingskandidaat binnen maximaal 12 maanden niet in- of extern herplaatst, dan vindt er een evaluatie plaats en treden werknemer en werkgever in overleg om in redelijkheid en billijkheid te komen tot een maatwerkoplossing.

In bijzondere situaties, waarbij toepassing van het Sociaal Plan in individuele gevallen zou leiden tot een kennelijk onbillijke situatie, kan de Raad van Bestuur besluiten de mobiliteitsperiode met maximaal drie maanden te verlengen.

Redenen voor verlenging van de mobiliteitsperiode kunnen zijn:

- Medewerker heeft een reëel uitzicht op een andere baan;
- Binnen de verlengde periode kan een traject van scholing worden afgerond, waarvoor een baangarantie bestaat;
- Medewerker heeft om redenen, die hem niet te verwijten zijn, minimaal vier weken geen gevolg kunnen geven aan het mobiliteitstraject. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn bij ziekte, maar niet bij vakantie.

Bij twijfel of verschil van inzicht hierover wint de Raad van Bestuur advies in bij de Begeleidingscommissie Sociaal plan.

6.2. Vaststellingsovereenkomst

Indien herplaatsing niet is gelukt in de hiervoor genoemde mobiliteitsperiode, wordt met de medewerker een vaststellingsovereenkomst overeengekomen. In een vaststellingsovereenkomst wordt de opzegtermijn in acht genomen.

De werknemer waarmee een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten heeft recht op een vergoeding voor kosten voor juridische bijstand van € 950,- exclusief BTW. Na overlegging van een originele factuur van de ingeschakelde advocaat, vakbond of andere professionele rechtshulpverlener, zal de werkgever de financiële vergoeding van € 950,- exclusief BTW direct aan de desbetreffende rechtshulpverlener vergoeden.

Indien een beëindigingstraject is ingezet, zullen de inspanningen om medewerker te begeleiden van werk naar werk onverkort doorgang vinden tot aan het einde van het dienstverband. Dit betekent dat de mobiliteitsinspanningen ook gedurende de wettelijke opzegtermijn doorlopen.

Zorggroep Almere kan ook tijdens de mobiliteitsperiode een voorstel doen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst. Als de medewerker naar het oordeel van werkgever gedurende de mobiliteitsperiode onvoldoende actief werkt aan de afspraken uit het mobiliteitsplan, kan Zorggroep Almere besluiten direct een ontslagtraject in gang te zetten.

6.3. Vergoeding bij vrijwillig vertrek van boventallige medewerker

Als Zorggroep Almere en een boventallige medewerker binnen twee weken na de datum van definitieve boventalligheid overeenkomen de arbeidsovereenkomst te beëindigen, ontvangt de medewerker een vergoeding ter hoogte van 50% van de wettelijke transitievergoeding.

De arbeidsovereenkomst wordt met wederzijds goedvinden beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn. In de vaststellingsovereenkomst wordt dan opgenomen dat de beëindiging op initiatief van de werkgever is. Het is in dat geval voor de medewerker mogelijk om een WW-uitkering aan te vragen.

7. Rechten, verplichtingen en mobiliteitsbevorderende maatregelen

Het Sociaal Plan wordt toegepast binnen een arbeidsklimaat waarbij:

- de werkgever onder meer verantwoordelijk is voor eenduidige en tijdige communicatie over (aanstaande) organisatieverandering, alsmede voor een zorgvuldige toepassing van het Sociaal Plan. Tevens biedt de werkgever gelegenheid aan de medewerkers voor het onder werktijd maken en nakomen van afspraken in het kader van het mobiliteitstraject. De faciliteiten die in het Sociaal Plan bij functieverlies aan de medewerker worden geboden, komen voor rekening van de werkgever;
- de medewerker verantwoordelijk is voor zijn eigen loopbaan; dit blijkt uit een actieve houding bij zijn oriëntatie op vacatures en bij het voeren van sollicitatiegesprekken en uit het nemen van initiatief tot behoud van zijn werktoekomst waaronder begrepen, indien noodzakelijk, het volgen van opleidingen en het gebruik maken van de aangeboden individuele begeleidingsmogelijkheden;
- de HR Business Partner zorgt voor vastlegging en bevestiging van alle afspraken tijdens de start, vervolg en afronding van het mobiliteitstraject; tevens onderzoekt, adviseert en ondersteunt hij samen met de direct leidinggevende, de boventallige medewerker tijdens het traject om tot de juiste keuze te komen.

7.1. Mobiliteitsbudget

De definitief boventallige medewerker kan aanspraak maken op een mobiliteitsbudget. Dit mobiliteitsbudget is bedoeld om de activiteiten die in het mobiliteitsplan worden afgesproken te bekostigen en daarmee de transitie naar ander werk te faciliteren. De vergoeding van deze kosten zal op declaratiebasis plaatsvinden. Het budget betreft geen vergoeding waar de medewerker uitbetaling van kan verzoeken. De hoogte van het budget bedraagt maximaal € 3.500,- inclusief BTW. Kosten die vanuit dit budget worden betaald zullen niet in mindering gebracht worden op een eventuele transitievergoeding. Indien aan de orde kan de Raad van Bestuur besluiten een maatwerkoplossing toe te passen bijvoorbeeld bij kwetsbare medewerkers.

7.2. Om-, her- en bijscholing

Indien naar het oordeel van werkgever en medewerker om-, her- en/of bijscholing van de medewerker noodzakelijk is voor een succesvolle plaatsing binnen of buiten Zorggroep Almere en over de aard van de scholing overeenstemming bestaat zullen de kosten hiervan komen ten laste van het mobiliteitsbudget. De medewerker kan in deze situatie ook zelf verzoeken in aanmerking te komen voor om-, her- en/of bijscholing. Deze scholing zal in werktijd plaatsvinden en de medewerker wordt zo nodig vrijgesteld van zijn normale werkzaamheden. Wanneer de duur van de opleiding de termijn van de mobiliteitsperiode

overstijgt, worden hier afspraken over gemaakt die worden vastgelegd in het mobiliteitsplan. Deze kosten komen voor rekening van Zorggroep Almere.

7.3. Opleiding in de zorg

Speciale aandacht is er voor boventallige medewerkers die een opleiding in de zorg gaan doen en in een zorgfunctie of zorg-opleidingsplek binnen Zorggroep Almere geplaatst kunnen worden. Zij kunnen een dergelijk traject doen met behoud van het huidige salaris.

7.4. Tijdelijke werkzaamheden tijdens begeleidingsperiode

Zorggroep Almere kan de boventallige medewerker voor wie nog geen functie voorhanden is, ten behoeve van de vervulling van een tijdelijke vacature of in het kader van vervanging tijdelijk plaatsen in een ander organisatieonderdeel in dezelfde functie, een gelijkwaardige of geschikte functie. Een en ander wordt beoordeeld in het kader van een zinvolle inzet in het kader van mobiliteitsafspraken. Deze inzet is ook van belang voor de medewerker omdat de afstand tot de arbeidsmarkt hiermee beperkt wordt. In overleg met de medewerker worden er afspraken gemaakt over de duur van de tijdelijke tewerkstelling. De arbeidsvoorwaarden blijven onverminderd van kracht, bij het vervullen van een hoger gewaardeerde functie kan een waarnemingstoeslag worden toegekend volgens de voorwaarden uit de van toepassing zijnde cao. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld de verplichtingen uit het mobiliteitsplan ongehinderd na te komen.

7.5. Tijdelijke vrijstelling van werk

Wanneer tijdens de mobiliteitsperiode geen tijdelijke werkzaamheden voorhanden zijn, dan kan de medewerker vrijgesteld worden van de plicht werkzaamheden te verrichten. Tijdens de periode van vrijstelling van werk blijft de arbeidsovereenkomst volledig intact. Tevens blijft de inspanningsverplichting van werkgever en medewerker van kracht voor het vinden van een nieuwe baan. Indien de medewerker tijdens de periode van vrijstelling met vakantie gaat, worden hiervoor verlofuren opgenomen. De medewerker die ten gevolge van de vrijstelling niet meer in aanmerking komt voor de onregelmatigheidstoeslag, heeft recht op de compensatie zoals beschreven in de voor de medewerker geldende cao.

7.6. Vacature interne bestaande functie

Indien tijdens de geldigheidsduur van dit Sociaal Plan een interne vacature ontstaat in een bestaande functie, neemt de werkgever de volgende rangvolgorde in acht:

1. re-integratiekandidaten;
2. de boventallige medewerkers op wie het sociaal plan van toepassing is;
3. medewerkers uit de risicogroep die in de premobiliteitsperiode zitten;
4. ex-medewerkers voor wie op grond van artikel 7.10 het mobiliteitstraject is hervat,

- gedurende de periode van het hervatte mobiliteitstraject;
5. interne sollicitanten;
 6. externe sollicitanten.

Wanneer vanuit de rangvolgorde 1, 2, 3 of 4 meerdere medewerkers uit dezelfde rang opteren voor eenzelfde vacature, gelden de volgende criteria voor plaatsing:

- voldoen aan functie-eisen als kennis, ervaring, opleiding en technische vaardigheden, dan wel binnen afzienbare tijd (= maximaal 6 maanden) aan deze functie-eisen kunnen voldoen. Medewerkers voor wie de functie passend blijkt worden geplaatst;
- indien de functie passend is voor meerdere kandidaten wordt het anciënniteitbeginsel toegepast.

7.7. Sollicitatieverlof

De medewerker die als gevolg van een reorganisatie zijn functie verliest wordt, in overleg, in de gelegenheid gesteld binnen werktijd te solliciteren. Eventuele daarmee verband houdende kosten worden na voorafgaand overleg en akkoord door de werkgever vergoed, voor zover een potentiële nieuwe werkgever deze niet vergoedt.

7.8. Outplacement

Onderdeel van het persoonlijk mobiliteitsplan kan zijn een outplacementtraject, dat leidt tot een passende baan bij een andere werkgever. De kosten van het overeengekomen traject komen ten laste van het beschikbaar gestelde mobiliteitsbudget.

7.9. Regelingen bij dienstverband elders en bij functiewijziging binnen de organisatie

7.9.1. Inkomensaanvulling bij aanvaarding dienstverband elders

Indien de boventallige medewerker voor het einde van de mobiliteitsperiode zelf ontslag neemt, geen aanspraak maakt op de vertrekpremie (ex. Art. 6.3) en bij een andere werkgever een lager betaalde, passende functie aanvaardt, wordt het nieuwe salaris tijdelijk aangevuld tot het bruto maandsalaris op het moment van beëindiging van het dienstverband. Zowel het oude als het nieuwe salaris worden berekend op basis van het bruto maandsalaris exclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering, onregelmatigheidstoeslag en overige emolumenten. De suppletie zal nooit meer bedragen dan maximaal 30% van het oude bruto maandsalaris. De duur van de aanvulling is afhankelijk van de duur van de voor de medewerker geldende WW-uitkering zou hij die hebben aangevraagd.

De suppletie zal als volgt worden toegepast:

- De eerste 3 maanden tot 100% van het oude maandsalaris
- De volgende 9 maanden tot 90% van het oude maandsalaris

- De maanden daarna tot 80% van het oude maandsalaris

De medewerker dient maandelijks zijn loonstrook te overleggen aan de hand waarvan de aanvulling wordt berekend en uitbetaald.

In het geval de medewerker elders een lager betaalde passende functie aanvaardt voor minder uren dan het aantal uren gedurende welke de medewerker bij Zorggroep Almere werkzaam was, dan zal de suppletie naar rato worden berekend in die zin dat het aantal uren dat de medewerker bij Zorggroep Almere werkzaam was gelijk gesteld zullen worden aan het aantal uren waarvoor de medewerker de andere, lager betaalde passende functie heeft aanvaard.

De aanvulling eindigt op het moment dat:

- de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, ondanks dat het totaal aantal maanden suppletie waarop de medewerker aanspraak heeft op dat moment mogelijk nog niet geheel is verstreken;
- het dienstverband bij de nieuwe werkgever eindigt;
- het dienstverband bij de nieuwe werkgever wordt voortgezet, maar medewerker een andere functie gaat uitoefenen die niet gezien kan worden als een passende functie;
- het bruto maandsalaris bij de nieuwe werkgever hoger is dan het bruto maandsalaris bij werkgever was.

Een geëindigde aanvulling kan niet herleven.

Een functie is passend als deze past binnen de definitie van passende functie in dit Sociaal Plan. Een functie is in elk geval niet passend als het salaris bij de nieuwe werkgever lager is dan één salarisschaal lager ten opzichte van de oude functie van medewerker in de cao die op die functie van toepassing was.

Afkoop van de inkomensaanvulling is mogelijk, door middel van het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Zowel de medewerker als Zorggroep Almere kunnen hierom verzoeken. De medewerker dient daartoe zijn nieuwe inschaling te kunnen overleggen. Het verzoek moet gedaan zijn vóór het einde van het dienstverband bij Zorggroep Almere. Er kan in geen geval recht ontstaan op een transitievergoeding.

7.9.2. Salaris bij hoger ingedeelde passende functie binnen de eigen organisatie

Indien de boventallige medewerker binnen de organisatie een functie aanvaardt die hoger is ingedeeld dan de huidige functie, dan ontvangt de medewerker het salaris (inclusief uitloopmogelijkheden) behorende bij de nieuwe functie. De medewerker wordt naar de functiegroep overgeschaald conform de van toepassing zijnde cao.

7.9.3. Salaris bij lager ingedeelde passende functie binnen de eigen organisatie

Als de werknemer geplaatst wordt in een lager ingedeelde passende functie behoudt de werknemer recht op het salaris conform zijn oorspronkelijke salarisschaal inclusief de uitlooptermijnen, evenals de cao-verhogingen.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie op een lager FWG-niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie. Voor deze uren geldt dus niet de hierboven bedoelde salarisgarantie.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie in een lagere functiegroep urenvermindering op verzoek van werknemer plaatsvindt, wordt de aanspraak op salarisgarantie naar rato van het mindere aantal uren berekend.

Wanneer een werknemer in een passende functie met een lagere FWG-schaal is geplaatst, kan de werkgever de werknemer tot 24 maanden na plaatsing alsnog een passende functie op het oorspronkelijke FWG-niveau aanbieden. De salarisgarantie vervalt indien de werknemer dit plaatsingsaanbod ongemotiveerd weigert.

Indien de werknemer een functie aanvaardt waarvan de som van het salaris en de toeslag(en) hoger is dan de som van het salaris en de toeslag(en) bij de oorspronkelijke functie, vervalt de oorspronkelijke toeslag. Dit artikel is niet van toepassing indien de medewerker een zorgfunctie binnen Zorggroep Almere aanvaardt.

7.9.4. Salaris bij een geschikte functie binnen de eigen organisatie

Indien de boventallige medewerker een geschikte of nieuwe functie binnen Zorggroep Almere aanvaardt, komen Zorggroep Almere en medewerker in onderling overleg de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden overeen.

7.9.5. Onregelmatigheidstoeslag

Voor medewerkers die ten gevolge van de reorganisatie niet meer in aanmerking komen voor onregelmatigheidstoeslag of een vermindering van genoemde toeslag krijgen, wordt dit tot uiterlijk het einde van het dienstverband gecompenseerd volgens de betreffende regeling in de voor medewerker van toepassing zijnde cao.

7.9.6. Reiskostenvergoeding bij aanvaarding dienstverband elders

Indien de boventallige medewerker voor het einde van de mobiliteitsperiode zelf ontslag neemt en bij een andere werkgever een functie aanvaardt en als gevolg daarvan hogere kosten maakt voor woon-werkverkeer kan hij aanspraak maken op een aanvulling. Deze aanvulling op de reiskostenvergoeding kan het maximum van de reiskostenvergoeding uit de cao zoals die op de medewerker van toepassing was niet overstijgen. De aanvulling wordt maximaal twee jaar doorbetaald. De medewerker dient daartoe een specificatie te kunnen

overleggen van zijn nieuwe reiskosten en de reiskostenvergoeding bij de nieuwe werkgever.

Afkoop van de aanvulling reiskostenvergoeding is mogelijk, door middel van het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Zowel de medewerker als Zorggroep Almere kunnen hierom verzoeken. De medewerker dient daartoe een specificatie te kunnen overleggen van zijn nieuwe reiskosten en de reiskostenvergoeding bij de nieuwe werkgever. Het verzoek moet gedaan zijn voor het einde van het dienstverband bij Zorggroep Almere.

7.10. Hervatting mobiliteitstraject bij ontslag in de proeftijd bij andere werkgever

De boventallige medewerker die voor het einde van de mobiliteitsperiode zelf ontslag neemt en bij een andere werkgever een functie aanvaardt en daar vervolgens in de proeftijd wordt ontslagen door oorzaken buiten zijn schuld, kan terugvallen op de afspraken zoals deze in het persoonlijk mobiliteitsplan met werkgever zijn overeengekomen. De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid de activiteiten en begeleiding uit het mobiliteitsplan te hernemen vanaf het punt waar deze werden onderbroken.

7.11. Terugkeergarantie bij aanvaarding functie binnen de eigen organisatie

Indien na aanvaarding van een (passende) interne functie binnen een periode van 3 maanden tot maximaal 6 maanden blijkt dat de betrokken werknemer buiten zijn schuld niet geschikt is voor deze functie, dan krijgt de werknemer opnieuw de status van herplaatsingskandidaat en herleeft het mobiliteitstraject voor de resterende maanden.

7.12. Transitievergoeding

Ten aanzien van de toekenning en de berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan van de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:673 BW) en de bepalingen uit de van toepassing zijnde cao en het UWV.

8. Bezwaar

1. De medewerker die van mening is dat het Sociaal Plan, waaronder mede begrepen de hardheidsclausule, jegens hem niet correct is c.q. wordt toegepast, kan zijn bezwaar gemotiveerd kenbaar maken bij de voor de reorganisatie verantwoordelijke manager. De medewerker kan zijn bezwaar indienen tot twee weken na het tijdstip waarop hem de vermeende niet-correcte toepassing bekend is geworden dan wel bekend had kunnen zijn. Binnen twee weken na ontvangst van het bezwaar zal de manager schriftelijk reageren.
Nadat de manager schriftelijk op zijn bezwaar heeft gereageerd of indien twee weken verstreken zijn zonder dat op zijn bezwaar is gereageerd, kan de medewerker schriftelijk bezwaar indienen bij de Begeleidingscommissie Sociaal Plan.
2. De medewerker kan in plaats daarvan ook direct zijn bezwaar indienen bij de Begeleidingscommissie Sociaal Plan. De medewerker kan zijn bezwaar indienen tot twee weken na het tijdstip waarop hem de vermeende niet-correcte toepassing bekend is geworden dan wel bekend had kunnen zijn.

De Begeleidingscommissie Sociaal Plan brengt binnen vier weken, na hoor en wederhoor en eventueel na een hoorzitting, schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de Raad van Bestuur, met een kopie aan de betrokken medewerker. De Begeleidingscommissie Sociaal Plan kan éénmalig verzoeken de termijn met 2 weken te verlengen. Vervolgens beslist de Raad van Bestuur binnen vier weken en maakt haar beslissing schriftelijk bekend aan de medewerker met een kopie aan de Begeleidingscommissie Sociaal Plan. In bijlage 1 is het reglement voor de Begeleidingscommissie Sociaal Plan opgenomen.

Begripsomschrijvingen

Sociaal Plan

Het Sociaal Plan voor Stichting Zorggroep Almere.

Werknemersorganisaties

CNV Connectief Zorg en Welzijn, FNV, FBZ, NU'91

Werkgever

Stichting Zorggroep Almere, waaronder begrepen ook Fysiotherapie Zorggroep Almere B.V. en Zorgapotheken Flevoland B.V., of diens rechtsopvolger.

Medewerker

De werknemer die een (leer)arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met de hierboven vermelde werkgever, **tenzij** de betrokkene:

- de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt
- incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode van maximaal zes aaneengesloten weken (vakantiekraft)
- incidenteel werkzaamheden verricht als oproepmedewerker
- in de instelling werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage
- lid of voorzitter van de Raad van Bestuur is.

Medewerker die niet valt onder de reikwijdte van dit Sociaal Plan

De medewerker die

- een (leer)arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft;
- in de instelling werkzaam is uitsluitend als stagiaire;
- de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;

kan gebruik maken van de mobiliteit bevorderende maatregelen van artikel 4.1 en 7.7.

De overige faciliteiten van dit Sociaal Plan zijn niet van toepassing voor deze medewerker.

Afspiegelingsbeginsel

Het beginsel van het toepassen van het anciënniteitsbeginsel per leeftijdsgroep, zodanig dat de personeelsreductie evenredig verdeeld over de leeftijdsgroepen plaatsvindt, met inachtneming van de "Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen" van het UWV.

Anciënniteit:

Het principe waarbij werknemers op grond van het aantal dienstjaren aanspraak maken op (her)plaatsing. De werknemer met de meeste dienstjaren, uitgedrukt in hele maanden, wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van dienstjaren gaat bij plaatsing de oudere

werknemer voor op de jongere werknemer.

Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, worden pas geplaatst als er geen andere boventallige werknemers kunnen worden geplaatst.

Begeleidingscommissie Sociaal Plan

De commissie die adviseert over de toepassing van dit Sociaal Plan conform bijlage 1.

Boventalligheid

Boventallig is de medewerker wiens functie of formatieplaats in de organisatiestructuur/personeelsformatie geheel of gedeeltelijk is komen te vervallen en die (nog) niet herplaatst is in de nieuwe organisatiestructuur. Van boventalligheid is eerst sprake als dit door de werkgever aan de medewerker schriftelijk met redenen omkleed onder vermelding van de ingangsdatum is medegedeeld.

Herplaatsingskandidaat (voorlopig)

De medewerker die in het kader van een reorganisatie niet direct in een gelijke of uitwisselbare functie is herplaatst, en daarmee voorlopig boventallig is (en dat schriftelijk van de werkgever bevestigd heeft gekregen).

Herplaatsingskandidaat (definitief)

De medewerker die in het kader van een reorganisatie niet herplaatst is in een uitwisselbare of passende functie en hiervan schriftelijk een bevestiging van de werkgever heeft gekregen.

Detacheren

Het uitlenen van medewerkers aan een derde partij, waarbij de arbeidsovereenkomst met Zorggroep Almere intact blijft.

Formatieplaatsenplan

Een kwalitatief en kwantitatief overzicht van functies (inclusief nieuwe functies) voor en na de reorganisatie met bijbehorende functiebeschrijving, het aantal fte per functie, de functie-eisen en bijbehorende salarisniveau – het “was – wordt” overzicht.

Functie - Uitwisselbare functies

Uitwisselbaar zijn functies die naar inhoud, vereiste kennis, - vaardigheden en - competenties vergelijkbaar zijn en die naar niveau en beloning gelijkwaardig (conform Uitvoeringsregels UWV).

Functie - Passende functie

Bij het vaststellen van een passende functie zijn de volgende criteria bepalend:

- de inhoud van de huidige functie;

- het functieniveau van de huidige functie;
- het aantal arbeidsuren³;
- vaktechnische vaardigheden, opleiding en ervaring van de medewerker;
- mogelijkheden voor de medewerker van om-, her- of bijscholing;
- sociale en/of arbeidsbeperkende mogelijkheden van de medewerker.

Een functie wordt ook passend geacht als de medewerker nog niet over alle voor de functie vereiste kwalificaties beschikt, maar deze kwalificaties naar verwachting door opleiding of bijscholing binnen een termijn van 6 maanden kan verwerven.

Indien geen passende functie van een gelijkwaardig niveau kan worden aangeboden, dan kan een functie die 1 niveau lager of hoger is ingedeeld ook als passend aangemerkt worden.

Functie - Nieuwe functie

Een functie die voorkomt in het nieuwe formatieplaatsenplan, die niet voorkwam in het oude formatieplaatsenplan, voortvloeit uit de organisatiestructuur na de reorganisatie en die gezien de vereiste opleiding, vereiste ervaring, competenties, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden wezenlijk anders is dan functies van voor de reorganisatie.

Functie - Geschikte functie

Een functie, die conform het Sociaal Plan niet als passend wordt gekwalificeerd, maar welke een boventallige medewerker bereid is te aanvaarden.

Mobiliteitsperiode

De mobiliteitsperiode is de periode die de medewerker gebruikt om ander werk te vinden, deze periode start wanneer sprake is van definitieve boventalligheid.

Persoonlijk mobiliteitsplan

Individueel plan, opgesteld door medewerker en Zorggroep Almere, waarin beschreven is welke activiteiten de medewerker en Zorggroep Almere verrichten en de afspraken die gemaakt zijn voor het mobiliteitstraject en het begeleidingstraject van werk-naar-werk, gericht op een nieuw en haalbaar toekomstperspectief.

Re-integratiekandidaat

Medewerker die vanuit een ziekteverzuimpositie terugkeert in het eigen werk.

Reorganisatie

Een verandering in de organisatie, die zal leiden tot personele gevolgen voor een of meer medewerkers, als gevolg van een op grond van de WOR adviesplichtig besluit door de Raad

³ Het aantal arbeidsuren zal nooit het enig doorslaggevend criterium zijn voor de passendheid van een functie.

van Bestuur.

Salaris

Het voor de medewerker geldende bruto-maandsalaris, inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Vaste en variabele looncomponenten worden in het salaris meegerekend zoals vastgesteld in het door de overheid uitgegeven “Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding”.

NB.

Waar in dit Sociaal Plan *hij* staat kan ook *zij* worden gelezen.

BIJLAGE 1: Begeleidingscommissie Sociaal Plan

Artikel 1

Zorggroep Almere stelt een Begeleidingscommissie Sociaal Plan in (hierna de ‘de commissie’), die deels bestaat uit de door de Zorggroep Almere aangewezen leden (en plaatsvervangende leden) van de Klachtencommissie Medewerkers Zorggroep Almere. De Begeleidingscommissie Sociaal Plan bestaat uit:

- a. Eén lid is benoemd door Zorggroep Almere (vanuit de Klachtencommissie),
- b. Eén lid is benoemd door de Werknemersorganisatie na overleg met de ondernemingsraad
- c. De voorzitter en plaatsvervangend voorzitter worden benoemd door Zorggroep Almere op basis van een bindende voordracht van de leden en plaatsvervangende leden.

Medewerkers, alsmede oud-medewerkers die korter dan drie jaar uit dienst zijn van Zorggroep Almere, kunnen geen lid zijn van de Klachtencommissie en derhalve ook niet van de Begeleidingscommissie.

De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris vanuit de organisatie van Zorggroep Almere. Deze secretaris wordt voor onbepaalde tijd benoemd.

Artikel 2

De commissieleden ontvangen per ingediend bezwaar een vergoeding die nader wordt vastgesteld door Zorggroep Almere.

Artikel 3

De commissie behandelt door medewerker ingediende schriftelijke bezwaren ten aanzien van de door de werkgever genomen besluiten met betrekking tot het sociaal plan. De commissie adviseert daartoe Zorggroep Almere en medewerker over de toepassing van het sociaal plan en over de eventuele passendheid van een functieaanbod. De commissie is daarnaast bevoegd om te adviseren over het van toepassing zijn van de hardheidsclausule (zie artikel 1.3) en een voornemen tot ontslag in geval medewerker verwijtbaar niet meewerkt aan zijn of haar mobiliteitsplan.

Artikel 4

Bezwaren dienen schriftelijk en met redenen omkleed te worden ingediend bij de secretaris van de commissie binnen 2 weken na bekendmaking aan de medewerker, tenzij in dit sociaal plan een andere termijn is aangegeven.

Artikel 5

De commissie bepaalt haar eigen werkwijze door middel van het opstellen van een reglement in haar eerste vergadering voor zover daarin niet in de procedure is voorzien. Het reglement wordt bekend gemaakt aan medewerkers en gepubliceerd op het intranet.

Artikel 6

De commissie heeft het recht:

- a. tot het horen van de betrokken medewerker(s) en de direct leidinggevende(n)
- b. tot het horen van deskundigen.

De eventuele kosten van de deskundigen worden gedragen door Zorggroep Almere.

Artikel 7

De commissie stelt de medewerker in de gelegenheid zich voor eigen rekening door een derde te laten bijstaan.