Doorlopend Sociaal Plan Land van Horne









Inhoudsopgave

Preambule 4
1. Doelstelling sociaal plan 5
2. Algemene bepalingen 6
2.1 Uitgangspunten 6
2.2 Looptijd 6
2.3 Werkingssfeer 6
Toepassing 6
Uitsluitingen 6
2.4 Gewijzigde omstandigheden 7
2.5 Hardheidsclausule 7
2.6 Overleg met werknemersorganisaties 7
2.7 Beschikbaarstelling 7
2.8 Gezamenlijke verantwoordelijkheid van Land van Horne en de werknemer 7
2.9 Overige bepalingen 8
2.10 Verantwoordelijkheid uitvoering van het sociaal plan 8
2.11 Slotbepaling 8
3. Begripsbepalingen 9
4. Herplaatsingsprocedure 12
4.1 Algemeen 12
4.2 Pré-Mobiliteitsfase 12
Pré-Mobiliteitskandidaat 12
4.3 Herplaatsingsfase 12
4.4 Belangstellingsgesprek 13
4.5 Uitgangspunten bij herplaatsing na gevoerd belangstellingsgesprek 13
4.6 Plaatsing voor meer of minder uren 14
4.7 Procesbeschrijving aanvaarding passende functie 14
4.8 Aanmelding mobiliteitsbureau en mobiliteitstraject 15
4.8a Persoonlijk mobiliteitsplan 16
4.8b Afspraken Persoonlijk Mobiliteitsplan worden niet nagekomen 16
4.8c Evaluatie 17
4.8d Maatwerk 17
4.9 Arbeidsongeschiktheid 17
5. Arbeidsvoorwaardelijke afspraken bij herplaatsing 17
5.1 Behoud en vastlegging van verworven rechten 17
5.2 Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde passende functie 17
5.3 Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde passende functie 18
5.4 Studiefaciliteiten 18
5.5 Reiskosten woon-werkverkeer 18

5.6 Wettelijke beroepsregistraties 18
6. Mobiliteitsbevorderende maatregelen 19
6.1 Opzegtermijn 19
6.2 Sollicitatie 19
6.3 Terugkeergarantie 19
6.4 Detachering 19
6.5 Vervallen terugbetalingsverplichtingen 19
6.6 Jubilea 19
6.8 Loonsuppletie bij lager loon elders 19
6.9 Voorstellen door de werknemer 20
6.10 Onregelmatigheidstoeslag 20
6.11 Om-, her- of bijscholing 20
6.12 Plaatsmakersregeling 20
Uitvoering 21
7. Reglement bezwarencommissie sociale begeleiding 21
7.1 Instelling en taak commissie 21
7.2 Samenstelling 21
7.3 Taken 21
7.4 Bevoegdheden 21
7.5 Belangenbehartiging werknemer 22
7.6 Uitbrengen advies 22
7.7 Besluit werkgever 22
7.8 Afwijken advies 22
7.9 Staking behandeling door bezwarencommissie 22
7.10 Geheimhouding 22
7.11 Rechtsgang 22
Bijlage 1 – Formulier Belangstellingsregistratie 23
Bijlage 2 – Mobiliteitsplan 26
Bijlage 3 – Toelichting op Bedrijfsvestgingen 30
Bijlage 4 – Stoomschema proces Pre-mobiliteit- en Herplaatsingsfase 31

Preambule

Land van Horne staat midden in een samenleving die continu in beweging is. Ontwikkelingen in zorgvraag, wet- en regelgeving, arbeidsmarkt en financiën kunnen ertoe leiden dat wij onze organisatie, werkwijze of inrichting moeten aanpassen. Dergelijke veranderingen zijn soms noodzakelijk om ook op de lange termijn goede, toegankelijke en duurzame zorg te kunnen blijven bieden. Deze aanpassingen vinden niet plaats in één afgebakende periode, maar maken structureel deel uit van het werken in een dynamische zorgomgeving.

Vanuit onze missie – *elke dag jezelf zijn, ook als je door omstandigheden op hulp bent aangewezen* – en onze visie op zorg en ondersteuning, waarin wij mensen zien, begrijpen en steunen, werken wij aan het versterken van eigen regie en kwaliteit van leven. Tegelijkertijd blijven wij ons richten op het blijvend bieden van goede, veilige en passende zorg, op het bevorderen van vakmanschap en werkplezier, en op een organisatie die duurzaam en financieel gezond is. Dit sociaal plan staat in het teken van deze opdracht en vormt een kader om noodzakelijke veranderingen sociaal verantwoord vorm te geven.

Met dit doorlopend sociaal plan willen wij duidelijkheid, rust en houvast bieden. Het sociaal plan beschrijft hoe wij medewerkers begeleiden bij organisatiewijzigingen en welke afspraken gelden wanneer functies veranderen, vervallen of anders worden ingericht. Daarbij staat het principe van werk naar werk centraal: wij zetten ons maximaal in om medewerkers te behouden voor de organisatie, dan wel te ondersteunen bij het vinden van passend werk binnen of buiten de organisatie.

Dit sociaal plan is gebaseerd op wederzijds respect en gedeelde verantwoordelijkheid. Van de organisatie mag worden verwacht dat zij tijdig communiceert, zorgvuldig handelt en passende ondersteuning biedt. Van medewerkers mag een actieve en constructieve houding worden verwacht bij het zoeken naar oplossingen en alternatieven die recht doen aan hun mogelijkheden en ambities.

Met het doorlopend sociaal plan leggen wij vast dat sociale zorgvuldigheid geen uitzondering is bij grote reorganisaties, maar een vast uitgangspunt bij iedere organisatiewijziging. Zo bouwen wij samen aan een toekomstbestendige organisatie waarin veranderingen sociaal verantwoord worden vormgegeven en medewerkers duurzaam perspectief behouden.

1. Doelstelling sociaal plan

Doel van dit sociaal plan is de mogelijke nadelige sociale- en/of rechtspositionele gevolgen, die voortvloeien uit een organisatiewijziging voor één of meer werknemers, bij Land van Horne te voorkomen.

Dit sociaal plan treedt in werking op 04-05-2026

Aldus overeengekomen te Weert

04-05-2026

Land van HorneDe werknemersorganisaties

Drs. M.J.W. van de Mortel, MCM
Raad van Bestuur
Land van Horne

H. Karadeniz
Bestuurder
FNV

M. Dons
Bestuurder
CNV

J. Kuijpers
Onderhandelaar arbeidsvoorwaarden
FBZ

M. Froklage
Belangenbehartiger
NU'91

2. Algemene bepalingen

2.1 Uitgangspunten

In de begeleiding bij organisatiewijzigingen zal het verkrijgen van ander werk door werknemers centraal staan. Gedwongen ontslagen zijn niet aan de orde. Dit betekent dat alle inspanningen erop gericht zijn dat werknemers worden geplaatst in een functie die aansluit bij hun capaciteiten, ervaringen en kwaliteiten, dan wel dat werknemers toegerust en in staat zijn om een andere functie binnen of buiten de organisatie te verwerven.

Voor zowel Land van Horne als de werknemer geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid en billijkheid mee te werken aan de uitvoering van het sociaal plan.

Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers met een verminderde kans op de arbeidsmarkt.

2.2 Looptijd

Dit sociaal plan treedt in werking op 4 mei 2026 en eindigt op 3 mei 2028
Uiterlijk een halfjaar voor de expiratiedatum zullen partijen in overleg treden over een eventuele verlenging van de werkingsduur van dit sociaal plan. Werkgever neemt hiervoor het initiatief door contact op te nemen met de werknemersorganisaties.

Eventuele betere individuele aanspraken die een werknemer heeft gekregen op grond van een eerder sociaal plan zullen door dit sociaal plan niet worden aangetast.

Individuele aanspraken die een werknemer heeft gekregen op grond van dit sociaal plan blijven ook na afloop van de looptijd gelden.

Indien het sociaal plan niet drie maanden voor expiratie door één van de partijen wordt opgezegd, dan wordt het sociaal plan telkens met 12 maanden verlengd.

2.3 Werkingssfeer

Het sociaal plan geldt bij een organisatiewijziging met sociale- en/of rechtspositionele gevolgen voor één of meer werknemers als gevolg van een besluit van of namens de Raad van Bestuur.

Indien Land van Horne het voornemen heeft om over te gaan tot fusie, samenwerking, overgang van onderneming en/of (gedeeltelijke) sluiting zullen partijen als aanvulling op dit sociaal plan nadere afspraken maken over de rechtspositie van de betrokken werknemers.

Toepassing

Dit sociaal plan heeft betrekking op organisatiewijzigingen die plaatsvinden tijdens de geldigheidsduur van het sociaal plan. Het sociaal plan is van toepassing op alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst die rechtspositionele/ arbeidsvoorwaardelijke gevolgen ondervinden als gevolg van een organisatiewijziging. Voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dit sociaal plan voor de duur van de arbeidsovereenkomst.

Uitsluitingen

Het sociaal plan is evenwel niet van toepassing op medewerkers:

a. Die incidenteel werkzaamheden op afroep verrichten;
b. Die uitsluitende werkzaam zijn ter vervulling van een stage;
c. Die door derden zijn gedetacheerd (incl. uitzendkrachten);

d. Die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
e. Van wie het dienstverband eindigt op aantoonbaar niet met de organisatiewijziging verband houdende gronden, waaronder in ieder geval moet worden verstaan een ontslag van wege disfunctioneren en een ontslag vanwege (vroeg)pensioen of een ontslag na 104 weken arbeidsongeschiktheid.

2.4 Gewijzigde omstandigheden

Indien Land van Horne 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.

2.5 Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit sociaal plan naar het oordeel van het bestuur van Land van Horne leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele werknemer, zal Land van Horne in een voor werknemer gunstige zin van dit sociaal plan afwijken.

Indien tussen werknemer en werkgever verschil van mening bestaat over toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van inzicht voorgelegd aan de bezwarencommissie sociale begeleiding.

2.6 Overleg met werknemersorganisaties

Land van Horne zal gedurende de looptijd van dit sociaal plan, ten minste één keer per jaar, op initiatief van Land van Horne, overleg voeren met de werknemersorganisaties over de algemene stand van zaken. Beide partijen kunnen onderwerpen voor het overleg agenderen.

Bij dit overleg worden de leden van de ondernemingsraad uitgenodigd als toehoorder.

2.7 Beschikbaarstelling

Land van Horne draagt er zorg voor dat het sociaal plan voor werknemers beschikbaar is door middel van verspreiding en/ of plaatsing op DBS/Zenya. Het bestand zal voor ieder toegankelijk zijn. Als de werknemer verzoekt om een exemplaar van het sociaal plan zal Land van Horne de werknemer een exemplaar digitaal verschaffen.

2.8 Gezamenlijke verantwoordelijkheid van Land van Horne en de werknemer

Bij het zoeken naar in- en externe alternatieven geldt voor werknemer en werkgever een gezamenlijke verantwoordelijkheid en inspanningsverplichting om te komen tot een succesvolle (her)plaatsing dan wel bemiddeling van werk naar werk.

Land van Horne en de (boventallige) werknemer bespreken regelmatig de voortgang en mogelijkheden in het kader van mobiliteit en leggen de gemaakte afspraken vast in het persoonlijk mobiliteitsplan.

Loopbaanmobiliteit, flexibiliteit en inzetbaarheid van werknemers zijn van groot belang, voor de organisatie en voor de werknemer zelf. De afdeling loopbaan advies, eventueel versterkt met externe partijen, heeft een belangrijke rol bij het herplaatsen van werknemers én bij het stimuleren van werknemers een actieve rol te nemen om inzetbaarheid en de herplaatsbaarheid te vergroten.

Van iedere werknemer mag een actieve rol worden verwacht, waarbij Land van Horne de werknemer adequaat faciliteert, om de regie op eigen loopbaan te voeren. Dit betekent dat werknemers door werkgever gestimuleerd worden om over hun perspectieven na te denken en er niet wordt afgewacht tot de formatieve behoefte binnen de organisatie verandert.

2.9 Overige bepalingen

Redelijkheid en billijkheid
In alle gevallen dient er te worden gehandeld volgens criteria van redelijkheid en billijkheid zoals die zijn neergelegd in artikel 6:248 Burgerlijk Wetboek waar staat: een overeenkomst heeft niet alleen de door partijen overeengekomen rechtsgevolgen, maar ook die welke naar de aard van de overeenkomst, uit de wet, de gewoonte of de eisen van redelijkheid en billijkheid voortvloeien.

Advies- en instemmingsrecht medezeggenschapsorgaan
In het kader van het advies- en instemmingsrecht conform de WOR wordt de ondernemingsraad betrokken bij de organisatiewijzigingen.

2.10 Verantwoordelijkheid uitvoering van het sociaal plan

De kosten van de uitvoering van dit sociaal plan zijn voor rekening van Land van Horne en kunnen niet op enigerlei wijze voor rekening van de werknemer worden gebracht.

Door de Raad van Bestuur wordt voorafgaand aan de uitvoering van dit sociaal plan de centrale regie toegewezen aan een in te stellen mobiliteitsbureau, bestaande uit medewerkers van de afdelingen loopbaan advies en HR-advies.

Land van Horne is er verantwoordelijk voor dat het sociaal plan gecommuniceerd wordt en door het management wordt toegepast.

2.11 Slotbepaling

Partijen zullen, indien één daartoe de wens te kennen geeft, overleg plegen over de voortgang en eventuele bijstelling van het sociaal plan op grond van nieuwe inzichten en/of regelgeving.

De interpretatie van de bepalingen in dit sociaal plan is voorbehouden aan de betrokken partijen bij dit plan.

In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal Land van Horne in overleg treden met partijen bij het sociaal plan ten einde aanvullende afspraken te maken.

Wijziging van (de bepalingen in) dit sociaal plan is alleen mogelijk indien partijen hierover overeenstemming hebben bereikt.

3. Begripsbepalingen

Afspiegelingsbeginsel
Het beginsel, zoals bedoeld in artikel 11 van de Ontslagregeling, om de volgorde van boventalligheid te bepalen per categorie uitwisselbare functies van een bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten:

- Van 15 tot 25 jaar;
- Van 25 tot 35 jaar;
- Van 35 tot 45 jaar;
- Van 45 tot 55 jaar;
- Van 55 en ouder.

De verdeling van de te plaatsen werknemers over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt worden als eerste boventallig verklaard. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig verklaard.

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.

Bedrijfsvestiging
Land van Horne heeft verschillende bedrijfsvestigingen: de verschillende Zorgcentra, Thuiszorg, Huishoudelijke Hulp en de wasserij. De betreffende locaties, wijken en bedrijfsonderdelen fungeren als een zelfstandige eenheid. (Voor een compleet overzicht zie bijlage 3).

Bezwarencommissie sociale begeleiding
Extern orgaan dat zowel bezwaren van Land van Horne als van medewerker toetst en daar advies op uitbrengt. De bezwaren commissie sociale begeleiding zal verder in dit stuk bezwarencommissie genoemd worden.

Boventallige
De boventallige is de werknemer die conform het besluit tot organisatiewijziging als bedoeld in artikel 4.3 boventallig is geworden. De datum van boventalligheid wordt in een brief vermeld en is niet eerder dan de datum van besluit Raad van Bestuur op de organisatiewijziging.

CAO
De collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers in de VVT.

Detachering
De omstandigheid dat een werknemer tijdelijk bij een andere werkgever werkzaamheden verricht. Detachering is alleen mogelijk met instemming van de werknemer.
De duur van de detachering dient vooraf vast te staan en de detacheringsovereenkomst kan geen afbreuk doen aan de rechten en plichten zoals die zijn vastgelegd in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

Diensttijd
De tijd die de werknemer op basis van een overeenkomst van opdracht en/of arbeidsovereenkomst voor Land van Horne en of de rechtsvoorgangers heeft gewerkt. Indien de diensttijd is onderbroken telt de diensttijd voor de onderbreking mee mits die onderbreking niet meer dan zes maanden heeft geduurd.

Formatieplaatsenplan
Het formatieplaatsenplan is een exact overzicht van functies met bijbehorend aantal formatieplaatsen in fte in de oude en de nieuwe situatie (was/wordt), inclusief een omschrijving van de functie-inhoud en het bijbehorende salarisniveau conform het vigerende functiewaarderingssysteem, onderverdeeld in:

- (nagenoeg) gelijk gebleven functies;
- Uitwisselbare functies volgens de definitie van de Ontslagregeling;
- Gewijzigde functies; en
- Nieuwe functies.

Fte (fulltime equivalent)
De rekeneenheid die wordt gehanteerd om een functie in het aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gelijk aan een voltijds dienstverband.

Functie
Een samenhangend geheel van door een werknemer in opdracht te verrichten taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, zoals vastgelegd in een vastgestelde functiebeschrijving die voldoet aan de kwaliteitseisen zoals gesteld in de van toepassing zijnde CAO.

Gelijkwaardige/ uitwisselbare functie(s)
Een (groep van) functie(s) met verschillende benamingen die qua aard, functie-inhoud, niveau, beloning, omstandigheden, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en inwerkperiode als dezelfde functie moeten worden beschouwd. De functie wijkt nauwelijks af van de huidige functie(s).

Nieuwe functie
Een functie die niet in de bestaande maar wel in het nieuwe formatieplaatsenplan voorkomt en waarvoor het niet mogelijk is de daadwerkelijk uitgeoefende functie als basis voor de functiebeschrijving te nemen. Hierbij is de functie-inhoud en niet de benaming van de functie leidend. Hierbij spelen één of meer van de volgende aspecten een rol: de organisatorische context waarin de functie moet worden uitgeoefend, een belangrijke wijziging in verantwoordelijkheden en bevoegdheden, span of control, verandering van de aandachtsvelden en/of de breedte van het takenpakket. Bij verschil van mening of er sprake is van een nieuwe functie wordt onafhankelijk advies gevraagd aan een gecertificeerd FWG-bureau. Een nieuwe functie kan ook passend zijn.

Gewijzigde functie
Een functie die niet nieuw is en ook niet (nagenoeg) gelijk blijft is een gewijzigde functie.

Herplaatsingskandidaat
De werknemer van wie de formatieplaats geheel of gedeeltelijk is vervallen in de gewijzigde organisatie, die niet direct een passende plaatsing heeft gevonden/gekregen en die een herplaatsingsverklaring heeft ontvangen waarin de aanvang van het mobiliteitstraject is vermeld.

Herplaatsingsverklaring
De brief van Land van Horne waarin de boventallige medewerker, die na afspiegeling en na afronding van de belangstellingsregistratie niet geplaatst kan worden in een passende functie, als herplaatsingskandidaat wordt aangemerkt.

In deze brief staat tevens de datum en tijdstip vermeld waarop de herplaatsingskandidaat de eerste afspraak heeft met het mobiliteitsbureau. Deze afspraak dient plaats te vinden binnen een week na datum waarop de werknemer boventallig is geworden.

Pre-Mobiliteitskandidaat
Een werknemer die, voorafgaand aan een definitief besluit tot reorganisatie, de status van pre-mobiliteit toegekend krijgt met als doel zijn/haar inzetbaarheid en kansen op herplaatsen te vergroten, zowel binnen als buiten de organisatie.

Organisatiewijziging
Een organisatiewijziging is een verandering in de structuur en/of taakstelling van (een onderdeel van) de organisatie op grond van een door of namens de RvB genomen bestuursbesluit met sociale en/of rechtspositionele gevolgen voor één of meerdere werknemers.

Passende functie
Een functie die qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, functieniveau en beloning in redelijkheid geacht wordt aan te sluiten bij de capaciteiten, persoonlijke omstandigheden, (binnen afzienbare termijn af te ronden) opleiding en ervaring van de werknemer. Er is hierbinnen sprake van een passende functie indien de werknemer binnen 12 maanden aan de betreffende functie-eisen kan voldoen. Het salarisniveau van de passende functie wijkt maximaal 1 functieschaal af van de functie die de werknemer vervult op het moment van de aankondiging van de boventalligheid.

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

Peildatum afspiegeling
De datum waarop de eventuele boventalligheid bepaald wordt. Dit is de datum waarop het definitieve besluit tot organisatiewijziging is genomen. Deze datum wordt in dit besluit vermeld.

Salaris
Het tussen werknemer en werkgever overeengekomen bruto maandloon of periodeloon inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en vaste toeslagen, maar exclusief de in de CAO genoemde vergoedingen en/of toelagen.

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

Vervallen functie
Een functie die in de oude structuur voorkwam, maar in de nieuwe structuur niet meer terugkomt.

Werkgever
Land van Horne

Werknemer
De werknemer, die ingevolge de CAO VVT een arbeidsovereenkomst met werkgever is aangegaan.

4. Herplaatsingsprocedure

4.1 Algemeen

Het doel van de herplaatsingsprocedure is de invulling van (vacante) functies kwantitatief en kwalitatief zo goed mogelijk te realiseren.

Dit sociaal plan onderscheidt twee fasen:

1. **Fase van pre-mobiliteit** (art. 4.2). (Optioneel) Het doel hiervan is het versterken van de inzetbaarheid van de medewerker en voorkomen van boventalligheid. Deze fase start op het moment dat de werkgever conform de bepalingen uit de WOR een voorgenomen besluit heeft genomen, de ondernemingsraad instemt met het openstellen van de fase van mobiliteit en de betreffende medewerkers daar schriftelijk over heeft geïnformeerd. Deze fase eindigt zodra de tweede fase begint.

2. **Fase van begeleiding van de herplaatsingskandidaat** (art. 4.3). Deze fase start op het moment dat de werkgever een definitief besluit heeft genomen tot een organisatiewijziging, duidelijk is welke medewerkers boventallig zijn en de betreffende medewerker daar schriftelijk over heeft geïnformeerd. Deze fase is verplicht voor herplaatsingskandidaten. Voor medewerkers in dezelfde functie is dit een vrijwillige fase.

4.2 Pré-Mobiliteitsfase

De medewerkers worden in een zo vroeg mogelijk stadium geïnformeerd over een voorgenomen organisatiewijziging en de mogelijke gevolgen daarvan.

Pré-Mobiliteitskandidaat

Indien de noodzaak ontstaat om een organisatiewijziging door te voeren kan Land van Horne, al voordat een definitief besluit is genomen over de organisatiewijziging, vroegtijdig besluiten een betrokken (groep van) medewerkers de status van pré-mobiliteitskandidaat toe te kennen.

Medewerkers worden schriftelijk geïnformeerd over de toekenning van de status van pré-mobiliteitskandidaat. Vanaf het moment dat de medewerker de status van pré-mobiliteitskandidaat toegekend heeft gekregen, kunnen belangstellingsgesprekken worden gevoerd, zie artikel 4.4 voor het vervolg.

Ook kan de medewerker aangemeld worden bij het mobiliteitsbureau en de medewerker kan gebruik maken van de mobiliteit bevorderende maatregelen zoals opgenomen in hoofdstuk 6 van dit plan.

4.3 Herplaatsingsfase

Deze fase begint op het moment dat de Raad van Bestuur het formele besluit neemt over een organisatiewijziging.

Als primair uitgangspunt geldt dat de werknemer zijn functie volgt dan wel in een passende functie wordt geplaatst. Indien er functiekrimp aan de orde is, wordt voor de vaststelling van boventalligheid het afspiegelingsbeginsel toegepast.

De medewerker die niet geplaatst wordt, wordt **herplaatsingskandidaat**.

De medewerker die boventallig is geworden en hiermee herplaatsingskandidaat wordt hierover in een gesprek met zijn leidinggevende en HR geïnformeerd. De medewerker ontvangt tevens een schriftelijke bevestiging van de toekenning van de herplaatsingsstatus en de ingangsdatum van boventalligheid.

Ten minste 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.

Er 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.

4.4 Belangstellingsgesprek

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 (zie bijlage) op uniforme wijze vastgelegd. De aanwezigheid van de was/wordt-lijst hierbij is een noodzakelijke voorwaarde. Zowel Land van Horne als de werknemer tekent voor de inhoud van het formulier. De werknemer ontvangt een afschrift van het getekende formulier. Is het niet mogelijk direct de belangstelling te peilen dan wordt ter plaatse een afspraak gemaakt op welke wijze (mondeling/schriftelijk) de belangstelling alsnog vastgelegd kan worden.

Onderwerpen die in ieder geval aan de orde gesteld worden:

- Functies binnen de nieuwe formatie, die de voorkeur van de werknemer geniet;
- 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;
- Ander werk dat de werknemer tijdelijk wil verrichten, indien de werknemer voorlopig niet herplaatst kan worden binnen de opgegeven voorkeuren;
- Toezeggingen, die vastliggen met betrekking tot promotie of salariswijzigingen.

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

Aan het belangstellingsgesprek en de registratie kunnen geen rechten en plichten 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.

4.5 Uitgangspunten bij herplaatsing na gevoerd belangstellingsgesprek

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

Passend = Plaatsen.

Daarbij wordt de volgende volgorde in acht genomen:

a. Plaatsing in dezelfde functie
b. Plaatsing in een uitwisselbare functie
c. Herplaatsing in een passende functie in dezelfde salarisschaal
d. Herplaatsing in een passende functie in een hogere salarisschaal
e. Herplaatsing in een passende functie in een lagere salarisschaal.

Ten slotte kan Land van Horne aan de werknemer een geschikte functie aanbieden. Deze functie behoort niet tot het domein van een passende functie, maar de werknemer kan deze functie op basis van vrijwilligheid accepteren.

Als bij bovenstaande volgorde meerdere werknemers in aanmerking komen voor

dezelfde functie, dan geldt aanvullend de volgende volgorde:

a. Eerst wordt de arbeidsbeperkte kandidaat geplaatst.
b. Is die er niet, dan wordt de herplaatsingskandidaat met de langste diensttijd geplaatst. Bij gelijke diensttijd in maanden wordt de kandidaat met de hoogste leeftijd geplaatst.
c. Is die er ook niet, dan wordt er een vacature intern/extern opengesteld volgens de door de ondernemingsraad goedgekeurde sollicitatieprocedure.

4.6 Plaatsing voor meer of minder uren

Als het niet anders mogelijk is dan de herplaatsingskandidaat op een functie te plaatsen met een kleinere uren-omvang dan het dienstverband van de werknemer, dan blijft de contractsomvang van de werknemer in stand en overleggen werkgever en werknemer over hoe het verlies aan uren kan worden opgevangen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

- De oorspronkelijke uren boven-formatief 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.

Zolang de resterende uren niet zijn ingevuld blijft de medewerker herplaatsingskandidaat voor deze uren.

Is de urenvermindering groot genoeg om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen, dan kan Land van Horne indien de werknemer hiermee instemt het urenverlies afkopen. Dit kan alleen wanneer het nieuwe inkomen de komende twee 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).

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

4.7 Procesbeschrijving aanvaarding passende functie

Ten minste 1 week voor de herplaatsing in de passende functie ontvangt de werknemer een digitale bevestiging van de herplaatsing onder vermelding van een omschrijving van de aangeboden passende functie en van de consequenties die voortvloeien uit deze herplaatsing.

Indien de aangeboden functie naar mening van de werknemer niet passend is, wordt dit binnen 14 dagen schriftelijk en gemotiveerd aan Land van Horne kenbaar gemaakt. Voordat Land van Horne het bezwaar voorlegt aan de Bezwarencommissie Sociaal Plan, kan hij werknemer uitnodigen voor een gesprek om tot een alternatieve oplossing te komen. Wordt er geen overeenstemming bereikt dan zal Land van Horne het bezwaar voorleggen ter advisering aan de genoemde commissie.

De commissie behandelt het bezwaar conform het Reglement (hfd. 8). Gedurende de bezwaartermijn mogen door Land van Horne geen onomkeerbare besluiten worden genomen.

Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien Land van Horne dan wel de werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer dan wel aan Land van Horne.

Indien Land van Horne, de bezwarencommissie gehoord hebbende, besluit dat de aangeboden functie niet passend is, informeert Land van Horne de werknemer schriftelijk en gaat samen met de werknemer op zoek naar een andere passende functie. De werknemer is dan weer opnieuw boventallig en herplaatsingskandidaat.

Indien Land van Horne, de bezwarencommissie gehoord hebbende, besluit dat de aangeboden functie passend is, stelt Land van Horne de werknemer hiervan op de hoogte.

De werknemer krijgt in dit geval 14 dagen bedenktijd om de functie alsnog te accepteren. Bij acceptatie wordt de werknemer in de aangeboden functie benoemd.

Bij weigering van de passende functie kan Land van Horne maatregelen treffen gericht op het beëindigen van het dienstverband. De maatregelen kunnen pas genomen worden nadat ook uit het advies van de commissie volgt dat het een passende functie voor de werknemer betreft.

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

Vervallen van passende functie door omstandigheden
Indien als gevolg van het herplaatsingsbesluit de werknemer werkzaam is in een passende functie en blijkt dat betrokken werknemer buiten zijn schuld om daarvoor toch niet geschikt blijkt, biedt Land van Horne de werknemer voor zover mogelijk een andere passende functie aan. Is er geen andere passende functie voorhanden dan wordt de werknemer opnieuw boventallig en herplaatsingskandidaat.

4.8 Aanmelding mobiliteitsbureau en mobiliteitstraject

Wanneer directe herplaatsing niet mogelijk is, ontvangt de boventallige werknemer een herplaatsingsverklaring waarin de boventallige werknemer als herplaatsingskandidaat wordt aangemeld bij het mobiliteitsbureau. Mobiliteit is niet vrijblijvend. Aanmelding bij het mobiliteitsbureau betekent een actieve opstelling om in gezamenlijkheid (werkgever en herplaatsingskandidaat) naar ander werk te komen op zo kort mogelijke termijn.

Onder regie van het mobiliteitsbureau wordt onderzocht of er een passende functie beschikbaar is of op korte termijn beschikbaar komt.

Indien geen passende functie bij Land van Horne redelijkerwijs is te voorzien gaat de herplaatsingskandidaat onder regie van het mobiliteitsbureau op zoek naar een nieuw en reëel toekomstperspectief binnen/buiten de organisatie.
Land van Horne en de herplaatsingskandidaat spreken een mobiliteitstraject af gericht op het oplossen van de boventalligheid.

Vanaf het moment dat Land van Horne ten behoeve van en in overleg met de herplaatsingskandidaat een persoonlijk mobiliteitsplan heeft opgesteld (zie artikel 4.8) zijn zowel Land van Horne als de werknemer verplicht zich daarvoor actief in te zetten. Zij kunnen gebruikmaken van de faciliteiten van dit sociaal plan.

Het mobiliteitstraject duurt 12 maanden exclusief opzegtermijn gerekend vanaf de datum genoemd in de boventalligheidsverklaring. Land van Horne kan de duur van het mobiliteitstraject verlengen en aanvullende afspraken maken met de herplaatsingskandidaat.

4.8a Persoonlijk mobiliteitsplan

Land van Horne en de herplaatsingskandidaat stellen binnen vier weken na de datum van boventalligheidsverklaring een persoonlijk mobiliteitsplan op (zie bijlage).

Zowel Land van Horne als de herplaatsingskandidaat hebben een inspanningsverplichting om in redelijkheid en billijkheid tot een voor beide partijen aanvaardbaar persoonlijk mobiliteitsplan te komen.

Binnen dit persoonlijk mobiliteitsplan krijgt de herplaatsingskandidaat de ruimte om afspraken te maken met Land van Horne over de nodige begeleiding tijdens het mobiliteitstraject. Vastgelegd kunnen bijvoorbeeld worden:

- Welke activiteiten worden ontplooid om de herplaatsingskandidaat in aanmerking te laten komen voor een passende functie binnen of buiten de organisatie (zie hoofdstuk 7 Mobiliteitsbevorderende maatregelen);
- Welke mogelijkheden er zijn om gedurende de mobiliteitsfase (tijdelijk) intern dan wel extern aan het werk te blijven;
- Welke activiteiten hiertoe door werknemer en werkgever worden ontplooid om in- dan wel extern herplaatst te worden, rekening houdend met de arbeidsmarktpositie van de werknemer;
- Welke her-, om of bijscholingsactiviteiten worden ondernomen om de herplaatsingskandidaat te begeleiden naar een (met reëel perspectief) passende functie binnen of buiten de organisatie;
- De te verwachten termijn waarbinnen de activiteiten zullen plaatsvinden;
- (Reis) kosten die gepaard gaan met de activiteiten, zoals vastgelegd in het persoonlijk mobiliteitsplan;
- Afspraken over tussentijdse evaluaties om de voortgang van het PMP te bewaken en eventueel bij te stellen om de slagingskans te vergroten.

De boventallige werknemer kan voorstellen doen die leiden tot verbetering van zijn toekomstperspectief. Deze voorstellen kunnen aan Land van Horne worden voorgelegd en zullen in de geest van de geldende rechtspositie worden besproken en beoordeeld.

Aanbieden vacatures

Het mobiliteitsbureau beheert het overzicht van herplaatsingskandidaten én gaat proactief aan de slag met de bestaande en te verwachten formatieruimte en biedt binnen de kaders van het Sociaal plan zo spoedig mogelijk een passende functie aan. Zie ook artikel 4.4.

4.8b Afspraken Persoonlijk Mobiliteitsplan worden niet nagekomen

Als de boventallige werknemer naar het oordeel van Land van Horne, weigert mee te werken aan het opstellen van een PMP of de afspraken van het PMP niet nakomt, kan – na toetsing door Bezwarencommissie worden overgegaan tot beëindiging van het dienstverband. Als Land van Horne naar het oordeel van de boventallige werknemer, afspraken niet nakomt of zich onredelijk opstelt, kan de boventallige werknemer hierover schriftelijk bezwaar maken bij de Bezwarencommissie. Als de boventallige werknemer niet verwijtbaar geen (verdere) uitvoering kan geven aan het PMP, bijvoorbeeld vanwege ziekte, worden nieuwe afspraken gemaakt over het te verwachten toekomstperspectief en de te ondernemen activiteiten. Indien het afgesproken maatwerk in het PMP niet tot het gewenste resultaat leidt, wordt de Bezwarencommissie gevraagd de handelingen c.q. activiteiten van Land van Horne en de werknemer te toetsen.

4.8c Evaluatie

Land van Horne 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.

Land van Horne kan na overleg de herplaatsingskandidaat die nog niet herplaatst kan worden en waarvan de werkzaamheden reeds zijn komen te vervallen, tijdelijk andere 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.

Als de herplaatsingskandidaat niet-verwijtbaar geen (verdere) uitvoering kan geven aan het persoonlijk mobiliteitsplan worden er opnieuw tussen Land van Horne en de herplaatsingskandidaat afspraken gemaakt over het te verwachten toekomstperspectief.

4.8d Maatwerk

Wanneer er door werkgever en werknemer alle inspanningen zijn verricht die uiteindelijk (na minimaal 12 maanden) niet tot een oplossing hebben geleid, dan vindt er een evaluatie plaats en treden werknemer en werkgever in overleg om in redelijkheid en billijkheid te komen tot een maatwerkoplossing. Gemaakte kosten in het kader van boventalligheid en herplaatsing worden niet verrekend met de werknemer.

4.9 Arbeidsongeschiktheid

Als de bedrijfsarts van mening is dat arbeidsongeschiktheid het zoeken naar alternatieve herplaatsing, dan wel solliciteren onmogelijk maakt dan heeft de arbeidsongeschiktheid een opschortende werking voor de resterende mobiliteitsfase.

5. Arbeidsvoorwaardelijke afspraken bij herplaatsing

5.1 Behoud en vastlegging van verworven rechten

De werknemer behoudt zijn rechten voor zover schriftelijk vastgelegd in het kader van de bestaande arbeidsovereenkomst. Indien de werknemer nog rechten heeft die niet schriftelijk zijn vastgelegd, worden deze geïnventariseerd en alsnog vastgelegd.

5.2 Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde passende functie

Als de werknemer in een functie wordt herplaatst die op een hoger niveau is ingedeeld, ontvangt de werknemer vanaf de datum van de daadwerkelijke uitoefening van de nieuwe functie het bij die functie behorende salaris, inclusief de uitloopmogelijkheden. Het CAO artikel VVT over bevordering is hierbij van toepassing.

Als de werknemer buiten zijn schuld en binnen een periode van 6 maanden niet in staat is de functie te vervullen, dan wordt de werknemer opnieuw herplaatsingskandidaat en wordt het salaris weer aangepast aan het oorspronkelijke niveau zoals gold op het moment van voor de herplaatsing.

5.3 Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde passende functie

Als de werknemer geplaatst wordt in een lager ingedeelde passende functie behoudt de werknemer recht op het salaris conform zijn oorspronkelijke salarisschaal inclusief de uitloopmogelijkheden, 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 (FG) 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 Land van Horne 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.

5.4 Studiefaciliteiten

De werknemer die een studie volgt in verband met de uitoefening van zijn functie die hij als gevolg van de verandering niet meer vervult, wordt in de gelegenheid gesteld deze studie af te ronden conform de vergoedingsafspraken die daarvoor bij aanvang van de studie zijn overeengekomen.
Op de werknemer rust geen terugbetalingsverplichting indien hij besluit te stoppen met de studie, omdat het gezien de functiewijziging niet noodzakelijk is de studie verder te volgen.

5.5 Reiskosten woon-werkverkeer

Als de werknemer als gevolg van de organisatiewijziging te maken krijgt met een verandering in de standplaats en daardoor extra reiskosten moet maken, krijgt de werknemer deze meerkosten ten opzichte van de reiskosten, voor zover deze de vergoede reiskosten met betrekking tot de nieuwe standplaats overschrijden, volledig vergoed gedurende een periode van 36 maanden. Dit volgens de maximale onbelaste vergoeding vastgesteld in de fiscale reiskostenregeling van de overheid (prijspeil mei 2026). Dit geldt voor tot een maximum van 40 km per enkele reis per werkdag. Voor de berekening van de afstand wordt gebruik gemaakt van de vastgestelde routeplanner.
Na afloop van de totale overeengekomen periode valt de werknemer terug op de gebruikelijke vergoeding op basis van de van toepassing verklaarde CAO VVT.

5.6 Wettelijke beroepsregistraties

(O.a. de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg Wet BIG)

Scholing, training, vaardigheden en op peil houden van beroepsregistraties
Land van Horne stelt de werknemer in de gelegenheid zijn/haar vaardigheden en deskundigheid en vereiste beroepsregistraties voor zijn/haar (oorspronkelijke) functie op peil te houden.
Dit geschiedt in tijd en op kosten van Land van Horne.

6. Mobiliteitsbevorderende maatregelen

Werknemers die als gevolg van organisatieveranderingen niet herplaatst zijn en als herplaatsingskandidaat worden aangemerkt, c.q. werknemers die vrijwillig plaats maken en pre-mobiliteitskandidaten, hebben aanspraak op de volgende faciliteiten.

6.1 Opzegtermijn

Indien de werknemer daarom verzoekt, zal bij vrijwillige uitdiensttreding Land van Horne afzien van de geldende opzegtermijn. De werknemer en Land van Horne bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

6.2 Sollicitatie

Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitaties.

6.3 Terugkeergarantie

Indien de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft afgesloten, zal op verzoek van de werknemer een terugkeergarantie worden geboden gedurende de proeftijd van het nieuwe dienstverband. De werknemer behoudt bij terugkeer naar Land van Horne binnen deze periode alle rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan. De afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd vóór indiensttreding bij de nieuwe werkgever. Indien de werknemer (die voorheen herplaatsingskandidaat was) in de proeftijd terugkeert, wordt de werknemer opnieuw herplaatsingskandidaat en de mobiliteitsfase herleeft voor de resterende termijn.

6.4 Detachering

Alleen met instemming van de werknemer kan een periode van detachering van in beginsel 3 maanden bij een andere werkgever worden afgesproken, verlenging is mogelijk in onderling overleg.
De arbeidsovereenkomst met Land van Horne blijft in dit geval van kracht. De eventuele meerkosten die verband houden met de detachering (zoals bijvoorbeeld hogere reiskosten door een grotere reisafstand) komen voor rekening van Land van Horne.
De detacheringsovereenkomst wordt aangegaan met de drie betrokken partijen.
Na de detacheringsperiode, wanneer de medewerker terugkeert bij Land van Horne, wordt de werknemer opnieuw herplaatsingskandidaat en de mobiliteitsfase herleeft voor de resterende termijn.

6.5 Vervallen terugbetalingsverplichtingen

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt een eventuele terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiefaciliteiten of meerkeuze systeem arbeidsvoorwaarden kwijtgescholden (voor zover dit geen fiscale consequenties heeft).

6.6 Jubilea

Als de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 12 maanden op grond van een jubileum recht zou hebben op een jubileumuitkering, krijgt hij deze uitkering bij zijn vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet betaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van de diensttijd.

6.8 Loonsuppletie bij lager loon elders

Als de werknemer buiten Land van Horne een functie aanvaardt en deze functie een

lager bruto maandsalaris genereert dan de huidige functie, dan ontvangt deze werknemer een tijdelijke aanvulling op zijn nieuwe salaris gedurende 12 maanden. Deze aanvulling wordt met 50% van het verschil aangevuld over een periode van 12 maanden. De werknemer dient Land van Horne op maandelijkse basis een loonstrook te overleggen. Zonder loonstrook zal de aanvulling niet worden overgemaakt.

Deze aanvulling bedraagt het verschil tussen het oorspronkelijke (hogere) bruto maandsalaris en het nieuwe (lagere) bruto maandsalaris, tot een maximum van 30% van het oorspronkelijke bruto maandsalaris. De berekening van de aanvulling is incl. vaste toeslagen/toelagen zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering, en gemiddelde ORT over de afgelopen 12 maanden, naar rato van het aantal gewerkte uren bij Land van Horne.

6.9 Voorstellen door de werknemer

De individuele werknemer die als gevolg van een organisatiewijziging boventallig wordt, kan met voorstellen komen die leiden tot verbetering van zijn toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief.

Dergelijke voorstellen zullen door Land van Horne worden beoordeeld. Acceptatie door werknemer en werkgever van een dergelijk voorstel dient te leiden tot vermindering van boventalligheid. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

- Loopbaanadvies
- Outplacement
- Scholing
- Kwijting van kosten
- Start eigen bedrijf

Werkgever en werknemer leggen ook duidelijk vast of en in welke mate werknemer nog een beroep kan doen op andere maatregelen uit dit sociaal plan.

6.10 Onregelmatigheidstoeslag

Werknemers die herplaatst zijn in een functie met minder of zonder ORT, hebben recht op de afbouwregeling ORT conform de cao.

6.11 Om-, her- of bijscholing

Indien voor het vervullen van de andere functie om-, her- of bijscholing noodzakelijk is, zal Land van Horne in tijd en geld voorzien conform de opleidingscondities van Land van Horne. Voor dergelijke scholing ten gevolge van organisatieveranderingen geldt geen terugbetalingsverplichting.

6.12 Plaatsmakersregeling

Land van Horne kan met een werknemer een Plaatsmakersregeling overeenkomen als deze daarmee zijn functie beschikbaar stelt aan een herplaatsingskandidaat, mits de herplaatsingskandidiaat inzetbaar is op de functie.

De werknemer die aldus de status van herplaatsingskandidaat heeft verworven, heeft alle rechten en plichten die herplaatsingskandidaten hebben.

Er kunnen niet meer werknemers van de plaatsmakersregeling gebruik maken dan de benodigde formatiekrimp. Deelname aan de Plaatsmakersregeling is geheel vrijwillig en op initiatief/verzoek van de werknemer en ter beoordeling van Land van Horne. Als sprake is van meer plaatsmakers dan herplaatsingskandidaten komt de werknemer met het langste dienstverband als eerste in aanmerking voor gebruikmaking van de Plaatsmakersregeling tot de afbouw is bereikt. Alleen werknemers met een vast contract kunnen zich als Plaatsmaker aanmelden.

Uitvoering

1. De werknemers die een functie vervullen waar sprake is van krimp worden geïnformeerd over de mogelijkheid om zich aan te melden voor de Plaatsmakersregeling op grond waarvan de interesse voor de regeling kan worden geïnventariseerd.
2. De inventarisatie van de interesse voor de regeling wordt gedaan door het mobiliteitscentrum. De werknemer kan daarbij aangeven of zijn interesse al dan niet vertrouwelijk behandeld moet worden.

7. Reglement bezwarencommissie sociale begeleiding

Tegen een (voorlopig) besluit op basis van de regelingen in het sociaal plan kan de betrokken werknemer binnen 2 weken gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de bestuurder van Land van Horne. Land van Horne neemt op het bezwaarschrift geen beslissing voordat de bezwarencommissie advies heeft uitgebracht. De werknemer kan alleen een bezwaar bij de bezwaren commissie indienen, nadat hij/zij eerst met HR Advies en Leidinggevende over de bezwaren in gesprek is geweest en daarmee niet tot een gemeenschappelijke oplossing zijn gekomen.

7.1 Instelling en taak commissie

Land van Horne stelt zo spoedig mogelijk na ondertekening van het sociaal plan een bezwarencommissie in. De taak van de commissie is uitsluitend het op verzoek van Land van Horne dan wel de werknemer adviseren over de toepassing van de in dit sociaal plan neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan Land van Horne en (geanonimiseerd) aan de ondernemingsraad.

7.2 Samenstelling

De commissie bestaat uit minimaal drie externe leden welke door de Raad van Bestuur worden benoemd. Bij de samenstelling gelden de volgende voorwaarden:

a) Een lid wordt voorgedragen door Land van Horne;
b) Een lid wordt voorgedragen door de werknemersorganisaties na overleg met de OR;
c) Een lid, tevens onafhankelijk voorzitter, wordt voorgedragen door de onder a en b benoemde leden.

De leden worden gefaciliteerd door Land van Horne. De zittingstermijn is voor de duur van het sociaal plan.

7.3 Taken

De adviescommissie onderzoekt elk ingediend bezwaar aangaande de toepassing van het sociaal plan en brengt op basis daarvan advies uit aan de raad van bestuurd. De commissie verzamelt daartoe alle relevante informatie, is bevoegd om betrokken partijen te horen en eventueel deskundige te raadplegen. De noodzakelijke kosten zijn voor rekening van Land van Horne. De commissie brengt advies uit aan de raad van bestuur en informeert de betrokken medewerkers door middel van een afschrift van dit advies. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek en geanonimiseerd verslag uit aan de raad van bestuur en aan de OR.

7.4 Bevoegdheden

De mondelinge behandeling van het bezwaar, zowel van werkgever als werknemer, vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift. Tijdens de behandeling worden de betrokken werknemer en Land van Horne gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan.
De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de adviescommissie anders besluit, gehoord hebbende de betrokken werknemer en Land van Horne.

7.5 Belangenbehartiging werknemer

De werknemer behoudt het recht om zijn belangen persoonlijk toe te lichten bij de commissie over de toepassing van dit sociaal plan. Daarnaast heeft de werknemer de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een derde.

7.6 Uitbrengen advies

De commissie geeft zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 2 weken na behandeling van het bezwaar, advies over de voorgelegde kwestie. De adviezen worden schriftelijk bekend gemaakt aan werknemer en werkgever.

7.7 Besluit werkgever

Land van Horne beslist binnen 2 weken na ontvangst van het advies van de commissie.

7.8 Afwijken advies

Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien Land van Horne afwijkt van het advies, doet zij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer.

7.9 Staking behandeling door bezwarencommissie

Indien de werknemer het bezwaar bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, heeft de werknemer geen toegang tot de bezwarencommissie. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door Land van Horne en /of door de werknemer het bezwaar aanhangig gemaakt wordt gemaakt bij de rechter dan staakt de bezwarencommissie de verdere behandeling.

7.10 Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

7.11 Rechtsgang

Als Land van Horne in haar besluitvorming het advies van de bezwarencommissie meeneemt en de werknemer het hier nog steeds niet mee eens is, dan is er voor de werknemer de mogelijkheid om zijn zaak alsnog aanhangig te maken bij de rechter.

Bijlage 1 – Formulier Belangstellingsregistratie

A. Algemene gegevens

Personalia

Naam :
Personeelsnummer :
Geboortedatum :
Functie :
Datum in dienst :
Deeltijdpercentage :

Werktijden

□ alle diensten	van …… tot ……	□ donderdag	van …… tot ……
□ maandag	van …… tot ……	□ vrijdag	van …… tot ……
□ dinsdag	van …… tot ……	□ zaterdag	van …… tot ……
□ woensdag	van …… tot ……	□ zondag	van …… tot ……

Vastlegging: verworven rechten (zie alg voorwaarden)

Opleiding

Gevolgde opleidingen	datum diploma
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

Op dit moment bezig met een opleiding? □ ja □ nee
Zo ja, welke opleiding:
Wat is de verwachte afrondingsdatum?
Is er sprake van een studieovereenkomst? □ ja □ nee

Verloop dienstverband bij huidige werkgever

Functie:	ingangsdatum:	afdeling/locatie
-	-	-
-	-	-
-	-	-

Functie waarvoor scholing vereist is

Functie:	opleiding
-	-
-	-
-	-

B-wijzigingen deeltijdpercentage t.b.v. herplaatsing

	Ja	Nee	Bespreekbaar	opmerkingen
Langer werken	□	□	□	:
Korter werken	□	□	□	:
Andere werktijden	□	□	□	:

C-voorkeursfunctie bij interne herplaatsing

1.
2.
3.

Is scholing noodzakelijk om binnen 6 maanden geschikt te maken voor de functie, zo ja welke opleiding:

	Ja	Nee	Bespreekbaar	opmerkingen
Bereidheid om scholing te volgen:	□	□	□	

Welke functie binnen de huidige organisatie wil je niet vervullen:

D-voorkeursfunctie bij externe herplaatsing

1.
2.
3.

Is scholing noodzakelijk om binnen 6 maanden geschikt te maken voor de functie, zo ja welke opleiding:

	Ja	Nee	Bespreekbaar	opmerkingen
Bereidheid om scholing te volgen:	□	□	□	

Bij welke werkgever zou je willen werken:

Welke functie buiten de organisatie wil je niet vervullen:

E-opmerkingen ten aanzien van herplaatsing

1. Ongewenste functie, afdeling, werktijden
2. Hoe ver wil/kan je reizen voor je werk? Heb je een rijbewijs?
3. Sta je open voor werk met cliëntcontact?
4. Omstandigheden die herplaatsingskansen verkleinen of vergroten

5. Overige opmerkingen:

Eventueel te voeren Persoonlijk gesprek Ja/nee

Ter ondertekening:

Werknemer: Namens werkgever:

Datum: Plaats:

Bijlage 2 – Mobiliteitsplan

Gegevens Werknemer

Naam	:
Adres	:
Postcode	:
Woonplaats	:
Telefoonnummer	:
Mailadres	:
Geboortedatum	:
Locatie/team	:
Functie	:
Salarisschaal	:
Uren per week	:

Adviseur Mobiliteitsbureau:

Op basis van het gevoerde intakegesprek op …… zijn de volgende afspraken gemaakt:

……

……

……

……

Analyse van de situatie:

……

……

……

……

……

<u>Activiteiten</u>

1. De werknemer krijgt ondersteuning in het verkrijgen van werk op het gebied of in de functie(s) van

   ……

   ……

In regio: ……..

2. De ondersteuning bestaat uit:

- Opname in het bestand van het Mobiliteitsbureau
- Inzage in de vacatures die door werkgever worden aangemeld via het intranet/

  anders namelijk: ……
- Aanvullende scholingsondersteuning, bestaande uit:

  ……

  ……
- Aanvullende (test) onderzoek en advies bestaande uit:

  ……

  ……
- Outplacementondersteuning bestaande uit:

  ……

  ……
- Detachering of tijdelijke plaatsing bij …….

3. De uitvoering van het plan neemt in aanleg 6 maanden in beslag. Bij een reëel perspectief op een plaatsing op korte termijn kan dit verlengd worden. Binnen deze periode geldt de volgende planning van uitvoeren van activiteiten:

   Van …….tot ……. : uitvoeren van

   ……

   Van …….tot ……. : uitvoeren van

   ……

<u>Verplichtingen van Land van Horne (onverlet de volledige werking van het sociaal plan)</u>:

1. De werknemer ontvangt tijdig alle noodzakelijke informatie om de uitvoering van dit plan optimaal te laten verlopen.

2. De werknemer kan gebruikmaken van de faciliteiten van het Mobiliteitsbureau.

3. De werknemer ontvangt ondersteuning van een adviseur van het Mobiliteitsbureau met wie hij concrete afspraken kan maken over de activiteiten die hij verder heeft ondernomen en zal ondernemen gericht op het verkrijgen van inkomen en arbeid.

Verplichtingen van de werknemer (onverlet de volledige werking van het sociaal plan):

1. De werknemer is verplicht inzicht te geven in zijn inspanningen ten aanzien van zijn mobiliteit.

2. De werknemer is verplicht een aanbod van een passende functie binnen de organisatie of tijdelijke werkzaamheden te aanvaarden.

3. De werknemer kan in de gelegenheid worden gesteld deel te nemen aan projectmatige werkzaamheden, op verzoek van Land van Horne. De termijn van herplaatsing wordt hiermee verlengd. Tijdelijke werkzaamheden hebben opschortende werking.

4. De werknemer is verplicht deel te nemen aan met Land van Horne overeengekomen noodzakelijke activiteiten die gericht zijn op de verbetering van zijn marktpositie.

Datum: ……

Voor gezien werknemer: ……
(Handtekening)

Voor gezien adviseur Mobiliteitsbureau: ……
(Handtekening)

Ondernomen acties:

Datum	Actie	Resultaat	Door

Bijlage 3 – Toelichting op Bedrijfsvestgingen

Land van Horne bestaat uit:

Locaties

- Zorgcentrum Hieronymus. Biest 43 | 6001 AP | Weert
- Zorgcentrum Mariënburght. Graafschap Hornelaan 2 | 6021 XL | Budel
- Zorgcentrum Marishof. Het Hagelkruis 1a | 6026 BC | Maarheeze
- Zorgcentrum Rust in Roy. Frans Strouxstraat 55 | 6039 GJ | Stramproy
- Zorgcentrum St. Elisabeth. Sint Elisabethsdreef 1 | 6081 NS | Haelen
- Zorgcentrum St. Joseph. Brugske 16 | 6031 BL | Nederweert
- Zorgcentrum Ververshof. Kasteelsingel 8 | 6001 EZ | Weert
- Woonzorgcentrum Eegelshoeve. Ter Hofstadlaan 201 | 5711 VG | Someren
- Woonzorgcentrum Hushoven. Rietstraat 2 | 6003 PM | Weert
- Woonzorgcentrum St. Charles. Op De Bos 2 | 6093 NC | Heythuysen
- Woonzorgcentrum Nedermazehof. Maastrichtstraat 70 | 6004 VX | Weert
- Woonzorgcentrum Zuyderborgh. Sint Jozefhof 4 | 6006 EN | Weert
- Woonzorgcentrum Hornehoof. Vogelsbleek 20 | 6001 BE | Weert
- Zorplein zorgcentrum Martinus. Vogelsbleek 1 | 6001 BE | Weert
- Zorgplein GRZ. Vogelsbleek 1 | 6001 BE | WeertBosscherhof, Bosserstraat 21A, 6031 NS NederweertDienstencentrum, Werthaboulevard 3, 6001 EZ, Weert
- De wasserij, Moesdijk 18 | 6004 AX | Weert

Wijkteams regio's

- Cranendonck
- Nederweert/Ospel
- Centrum
- Groenewoud / Stramproy
- Stramproy/Hunsel

Huishouding regio's

- Cranendonck
- Nederweert
- Weert
- Centrum
- Stramproy
- Heythuysen
- Hunsel

Bijlage 4 – Stoomschema proces Pre-mobiliteit- en Herplaatsingsfase

Onderstaand zijn de pre-mobiliteitsfase en de herplaatsingsfase overzichtelijk weergegeven. Gedurende het proces worden werknemers op passende momenten en op een zorgvuldige wijze geïnformeerd over de actuele stand van zaken. Dit geldt in het bijzonder voor momenten die van invloed zijn op hun persoonlijke status en die bepalend zijn voor het verdere verloop van het proces.

