# Doorlopend sociaal plan

**‘Werken aan inzetbaarheid en wendbaarheid.’**

1 september 2026 t/m 31 december 2028



Reade
revalidatie & reumatologie

# Inhoudsopgave


Inhoudsopgave ..... 1

Preambule ..... 3

1. Begrippen ..... 4

2. Opbouw sociaal plan, werkingssfeer, looptijd en algemene bepalingen ..... 9

2.1 Opbouw ..... 9

2.2 Werkingssfeer ..... 9

2.3 Looptijd ..... 10

2.4 Algemene bepalingen ..... 10

2.4.1 Actieve houding en wederzijdse verantwoordelijkheid ..... 10

2.4.2 Kosten, regie, informatievoorziening en evaluatie ..... 10

2.4.3 Tussentijdse wijziging en zwaar weer clausule ..... 10

2.4.4 Interpretatie ..... 11

2.4.5. Hardheidsclausule ..... 11

3. Kader en spelregels ..... 11

3.1 Inzetbaarheid en wendbaarheid ..... 11

3.2 Uitgangspunten ..... 11

4. Herplaatsingsprocedure ..... 13

4.1 Algemeen ..... 13

4.2 Uitgangspunten bij herplaatsing ..... 13

4.3 Belangstellingsgesprek ..... 13

4.4 Uitgangspunten bij herplaatsing in een passende functie na gevoerd belangstellingsgesprek . 14

4.5 Plaatsing voor meer of minder uren ..... 14

4.6 Procesbeschrijving aanvaarding passende functie ..... 15

4.7 Salaris bij herplaatsing ..... 15

4.8 Afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag (ORT) ..... 17

4.9 Afstemming werk-privé ..... 17

4.10 Plaatsmakersregeling ..... 17

4.11 Verkorte opzegtermijn ..... 18

4.12 Tegemoetkoming financiële en/of juridische ondersteuning ..... 18

5. Van-werk-naar-werk-traject ..... 19

5.2 Interne herplaatsing ..... 19

5.3 Externe plaatsing ..... 19
5.4 Loopbaanbegeleiding ..... 19
5.5 Scholing ..... 19
5.6 Stage en/of detachering ..... 20
5.7 Tijdelijke plaatsing ..... 20
5.8 Arbeidsongeschiktheid ..... 20
6. Maatwerk- en arbeidsvoorwaardelijke afspraken ..... 20
6.1 Maatwerkafspraken ..... 20
6.2 Vroegtijdig vertrek bij boventalligheid ..... 21
6.3 Jubileumuitkering ..... 21
6.4 Referenties en getuigschrift ..... 21
7. Adviescommissie Sociale Begeleiding ..... 22
7.1 Algemeen ..... 22
7.2 Samenstelling en benoeming ..... 22
7.3 Doel en taken ..... 22
7.4 Voor wie ..... 23
7.5 Procedure en bezwaar ..... 23
8. Ondertekening ..... 24
Bijlage 1. Formulier van-werk-naar-werk-traject ..... 25

# Preambule

Wij zijn Reade. We zijn specialist in revalidatie en reumazorg in regio Groot-Amsterdam. Expertise ligt aan de basis van alles wat we doen. Onze expertise ontwikkelen én delen wij continu in interactie met anderen en zo dragen wij bij aan een lerende gemeenschap. Nieuwe inzichten vinden snel hun weg naar onze behandelingen. Ons wetenschappelijk onderzoek draagt bij aan het ontwikkelen van nieuwe inzichten binnen onze specialisaties reumatologie en revalidatie en doen wij in nauwe samenwerking met partners in de keten.

Het is onze ambitie om meer mensen in staat te stellen meer uit hun leven te halen. Wat revalidatie en reumatologie verbindt is de sterke focus op kwaliteit van leven en hoe je daar zelf vorm aan kunt geven, ondanks en binnen de beperkingen die ziekte, aandoening of letsel met zich meebrengt, tijdelijk dan wel blijvend. Kwaliteit van leven gaat over zelf de hoofdrol blijven spelen in je eigen leven. Zelfstandig door het leven gaan, eigen keuzes maken, meedoen aan wat het leven te bieden heeft. Daaraan willen we bijdragen.

In Koers 2030 hebben we de keuze gemaakt dit als volgt te willen bereiken:

- We ontwikkelen mensen (cliënten, werknemers en netwerkpartners)
- We ontwikkelen expertise
- We laten expertise stromen
- We ontwikkelen netwerken
- We creëren speelruimte

Speelruimte is nodig om mensen, expertise en netwerken te kunnen blijven ontwikkelen en expertise te laten stromen bijvoorbeeld via wetenschap en opleiding. Speelruimte creëren we via wendbaarheid en door met lef het voortouw te nemen op basis van heldere, gezamenlijke doelen en prioriteiten. Van alle collega's wordt een actieve rol verwacht waar zij vanuit de organisatie bij worden ondersteund. Dit betekent dat werknemers gestimuleerd worden om over hun perspectieven na te denken en dat er niet wordt afgewacht tot de formatieve behoefte verandert binnen de organisatie.

De wereld om ons heen verandert steeds sneller: wij hebben samen de verantwoordelijkheid ons hier goed op aan te passen. Het is denkbaar dat in sommige situaties een aanpassing van de organisatie of manier van werken noodzakelijk is om onze zorg duurzaam toegankelijk te houden voor inwoners van Groot-Amsterdam. In die situatie zetten we maximaal in op behoud van werkgelegenheid en kan het desondanks voorkomen dat er functies vervallen, kan de functiemix voor bepaalde bedrijfsonderdelen wijzigen, et cetera. We zijn ons bewust van de mogelijke verstrekkende gevolgen voor betrokken collega's.

We zien het als een blijk van goed werkgeverschap om vooraf duidelijk te zijn over de manier waarop we consequenties van organisatieverandering of- aanpassing willen opvangen. Zodoende hebben we werk gemaakt van een doorlopend sociaal plan.

De stem van onze collega's is verwoord door de vakbonden, met wie we afspraken maken over de inhoud van het plan. De ondernemingsraad is nauw betrokken geweest, waarmee ook de passendheid voor Reade is bewaakt. Ook als het even moeilijk is, staan we samen sterk.

Namens Reade,

Mevrouw S. Vernie
Raad van bestuur

Mevrouw L.M.L. de Lau
Raad van bestuur

# 1. Begrippen

De in dit doorlopend sociaal plan gebruikte begrippen worden hierna omschreven.

| | |
|---|---|
| Adviescommissie | De Adviescommissie Sociale Begeleiding. |
| Anciënniteit | De anciënniteit is het aantal dienstjaren en -maanden dat een werknemer op de peildatum onafgebroken bij Reade en/of haar rechtsvoorgangers heeft gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst, niet zijnde als ZZP'er. De diensttijd wordt berekend en afgerond op hele maanden.<br>Bij een onderbreking van de diensttijd telt de voorafgaande diensttijd mee, mits de onderbreking niet langer dan zes maanden heeft geduurd. |
| 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. Dit staat nader toegelicht door het UWV in de uitvoeringsregels om bedrijfseconomische redenen. Het personeel binnen iedere categorie uitwisselbare functies wordt daarbij ingedeeld in vijf leeftijdscategorieën, te weten:<br>• Van 15 tot 25 jaar;<br>• Van 25 tot 35 jaar;<br>• Van 35 tot 45 jaar;<br>• Van 45 tot 55 jaar;<br>• Van 55 jaar en ouder.<br><br>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 de laagste anciënniteit als eerste boventallig verklaard. |
| AMS | De vigerende Arbeidsvoorwaardenregeling Medische Specialisten (AMS). |

| | |
|---|---|
| Bedrijfsvestiging | De locatie of vestiging die wordt aangemerkt als een zelfstandige bedrijfsvestiging, conform de Ontslagregeling. De betreffende locatie of vestiging fungeert als een in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband, met een zelfstandig aanbod van diensten, eigen financieringen, een locatiedirecteur, eigen budgetverantwoordelijkheid, eigen personeelsbeleid, etc. |
| Boventallige | Een werknemer van wie de functie of formatieplaats geheel of gedeeltelijk is vervallen in de gewijzigde organisatie en die van deze boventalligheid schriftelijk in kennis is gesteld door Reade. Bij de bepaling van de boventallige werknemer wordt rekening gehouden met het Afspiegelingsbeginsel volgens de Ontslagregeling. De datum waarop de werknemer boventallig is wordt schriftelijk bevestigd aan de werknemer. De datum van boventalligheid gaat niet eerder in dan op de eerste dag van de maand na het definitieve besluit van de RvB op de organisatieverandering. |
| Bruto maandsalaris | Het tussen Reade en werknemer overeengekomen bruto maandloon exclusief de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en overige in de van toepassing zijnde CAO Ziekenhuizen en in de AMS omschreven vergoedingen. |
| Cao | De vigerende Cao Ziekenhuizen. |
| Detachering | Het met instemming van Reade en de werknemer gedurende een bepaalde tijd uitlenen van een werknemer bij een andere werkgever dan Reade ter kennismaking met een andere organisatie of om in het kader van ontwikkeling ervaring en kennis op te doen. |
| Formatieplaatsenplan | Een voor de nieuwe organisatorische situatie opgesteld plan met een exact overzicht van de functies en de benodigde formatie (in fte) in zowel de oude als de nieuwe situatie (was/wordt). Per functie bevat het plan een omschrijving van de functie-inhoud, de functie-eisen en het bijbehorende salaris- of FWG-niveau conform het vigerende functiewaarderingssysteem. De functies zijn onderverdeeld in:<br>- (Nagenoeg) gelijk gebleven functies;<br>- Uitwisselbare functies volgens de definitie van de Ontslagregeling;<br>- Gewijzigde functies; en<br>- 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. CAO is 36 uur per week en AMS is 45 uur per week. |
| Functie | Een functie is een samenhangend geheel van opgedragen werkzaamheden, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die de werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst uitoefent. De functie is vastgelegd in een vastgestelde functiebeschrijving die voldoet aan de kwaliteitseisen van de van toepassing zijnde cao. De benaming van de functie en de bijbehorende (FWG-) salarisschaal zijn opgenomen in het formatieplaatsenplan. |

| | |
|---|---|
| Uitwisselbare functie(s) | Twee of meer functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie vergelijkbaar, wederkerig en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn (conform de ontslagregeling en de uitvoeringsregels). Het gaat hier om wederzijdse uitwisselbaarheid van functies. |
| Geschikte functie | Iedere functie die buiten het begrip 'passende functie' valt en die werknemer en Reade met elkaar overeenkomen. Training en opleiding kan hierbij door Reade gefaciliteerd worden. Het is aan Reade om te bepalen of een functie geschikt is. Instemming van de werknemer is vereist voordat de werknemer op deze functie wordt geplaatst. |
| Gewijzigde functie | Een functie die niet nieuw is en ook niet (nagenoeg) gelijk blijft is een gewijzigde functie. |
| Herplaatsingskandidaat | Een werknemer waarvan de huidige functie, als gevolg van een herijking of organisatieverandering, komt te vervallen en daarmee boventallig wordt. Deze werknemer krijgt de status van herplaatsingskandidaat en valt onder dit doorlopend sociaal plan. |
| Herplaatsingsverklaring | De brief van Reade waarbij de herplaatsingskandidaat die na afspiegeling en na afronding van de belangstellingsregistratie niet geplaatst kan worden in een passende functie, boventallig wordt verklaard en als herplaatsingskandidaat wordt aangemerkt. |
| Nieuwe Functie | Een functie die niet in het functiegebouw en het formatieplaatsenplan van Reade is beschreven en opgenomen. Het is een functie die naar functie-inhoud en -niveau, gevraagde kennis en vaardigheden en/of competenties wezenlijk verschilt t.o.v. functies in het formatieplaatsenplan.<br><br>De functie-inhoud is hierbij leidend, niet de titel of benaming van de functie.[1] Een functie krijgt pas de status van een nieuwe functie nadat de raad van bestuur de functie als zodanig als nieuw classificeert op grond van een wezenlijke verandering van de inhoud. Een nieuwe functie kan voor een individuele werknemer passend zijn op basis van zijn of haar persoonlijke capaciteiten, werkervaring en/of opleiding. |
| Ontwikkelassessment | De mogelijkheid wordt door Reade geboden om de ontwikkelbaarheid van vaardigheden, competenties, talenten en capaciteiten in een ontwikkelassessment vast te stellen. Een ontwikkelassessment wordt uitgevoerd door een extern gecertificeerd bureau. |
| Organisatieverandering | In de cao-ziekenhuizen wordt onder een organisatieverandering verstaan een wijziging in de organisatie met sociale gevolgen en/of rechtspositionele gevolgen voor één of meerdere werknemers. Hieronder wordt mede begrepen een |

[1] Hiermee wordt bedoeld een 'nieuwe functie' zoals omschreven in de "Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen" van het UWV die in voldoende mate verschilt van de vervallen functie.

| | |
|---|---|
| | reorganisatie.<br><br>Een belangrijke verandering of wijziging in de inrichting van de organisatie of een onderdeel daarvan voortvloeiend uit een plan dat wijzigingen van functies en/of het formatieplaatsenplan tot gevolg heeft en dat leidt tot herplaatsing van werknemers, valt ook onder de definitie van een organisatieverandering. |
| Partijen | De werknemersorganisaties FNV, CNV, FBZ en NU'91 enerzijds en Reade anderzijds hierna gezamenlijk te noemen: cao-partijen. |
| Passende functie | Een functie die in het kader van herplaatsing wat betreft functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, functieniveau en beloning in redelijkheid aansluit bij de capaciteiten, persoonlijke omstandigheden, opleiding en ervaring van de werknemer.<br><br>Er is hierbinnen sprake van een passende functie als de werknemer binnen zes maanden nadat de werknemer de status als boventallige heeft gekregen, aan de betreffende functie-eisen zal kunnen voldoen. Het salarisniveau van de passende functie kan maximaal één salarisschaal afwijken van de functie die de werknemer vervult op het moment dat hij boventallig wordt verklaard. Een nieuwe functie kan ook een passende functie zijn. |
| Peildatum | De datum waarop de eventuele boventalligheid bepaald wordt. Dit is de datum waarop het definitieve besluit door de Raad van Bestuur tot organisatieverandering is genomen. |
| Reade | Stichting Reade / Reade Research B.V. |
| Persoonlijk inzetbaarheidsplan | Het plan dat samen met de werknemer wordt opgesteld waarin het traject, de genomen en nog te nemen stappen, de afspraken en de frequentie van de voortgangsgesprekken schriftelijk worden vastgelegd. Doel van het persoonlijk inzetbaarheidsplan is de werknemer te begeleiden in het van-werk-naar-werk-traject waar het gaat over zowel interne als externe begeleiding en ondersteuning. Het plan is de kapstok voor het te doorlopen traject en wordt waar nodig voortdurend bijgesteld. |
| Standplaats | De plaats van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht of in overwegende mate werkzaam is. |

| | |
|---|---|
| Van-werk-naar-werk-traject | De begeleiding van werk naar werk vindt plaats vanaf het moment waarop de schriftelijke mededeling gedaan is dat de werknemer boventallig is verklaard met de status van herplaatsingskandidaat.<br><br>Het uitgangspunt van dit doorlopend sociaal plan is om de herplaatsingskandidaat gedurende een periode van maximaal 12 maanden actief te begeleiden en te ondersteunen bij het vinden van een andere functie bij Reade of extern bij een andere organisatie. De werknemer en de leidinggevende (of een andere, in overleg aangewezen contactpersoon), evalueren ten minste iedere twee maanden de voortgang van het traject en leggen de gemaakte afspraken vast. Dit wordt het van-werk-naar-werk-traject genoemd. |
| Werknemer | De persoon die een arbeidsovereenkomst met Reade is aangegaan en onder de cao-ziekenhuizen of de AMS valt, maar geldt niet voor:<br>- De raad van bestuur;<br>- Oproep- en vakantiekrachten;<br>- Diegene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;<br>- Inhuur van zelfstandige ondernemers en gedetacheerden;<br>- Diegene die op projectbasis werkzaamheden verricht en een nul-uren contract heeft. |

# 2. Opbouw sociaal plan, werkingssfeer, looptijd en algemene bepalingen

## 2.1 Opbouw

Dit doorlopend sociaal plan focust op het van-werk-naar-werk-traject met als uitgangspunt behoud van werk voor de werknemer van Reade. De duur van het traject van ondersteuning en begeleiding naar ander werk is een periode van maximaal 12 maanden.

Als en voor zover sprake is van boventalligheid van een of meer werknemers is het evident dat hiervoor een adviestraject met de ondernemingsraad doorlopen wordt. In voorkomend geval worden de vakorganisaties hierover geïnformeerd.
Het van-werk-naar-werk-traject wordt door Reade ondersteund en gekenmerkt door gezamenlijke inspanningen van de werknemer en Reade om een passende of geschikte functie te vinden, zowel intern als extern. Beide trajecten kunnen in elkaar overlopen of parallel aan elkaar lopen.

Het geschetste van-werk-naar-werk-traject wordt in dit doorlopend sociaal plan in hoofdstuk 5 verder uitgeschreven.

## 2.2 Werkingssfeer

Het doorlopend sociaal plan geldt voor alle werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Stichting Reade/ Reade Research B.V. zijn aangegaan. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gelden de bepalingen van dit doorlopend sociaal plan gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst.

Indien Reade 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.

Dit plan is niet van toepassing:

- Op personen die bij Reade werkzaam zijn als vrijwilliger, stagiair, inleenkracht of gedetacheerde;
- Indien de arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt beëindigd als gevolg van disfunctioneren, verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsverhoudingen, vanwege een dringende reden, na twee jaar arbeidsongeschiktheid, opzegging op eigen initiatief, het bereiken van de AOW- gerechtigde leeftijd of vervroegde pensionering.

Met dit plan willen partijen de sociale, arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele gevolgen voor de werknemer of werknemers waarvan de functie als gevolg van een organisatieverandering komt te vervallen of wijzigt, eenduidige en gelijkluidende afspraken maken. Het van-werk-naar-werk traject staat centraal.

## 2.3 Looptijd

Dit doorlopend sociaal plan geldt voor een periode van 2 jaar en 4 maanden en vangt aan op 1 september 2026 en eindigt op 31 december 2028 van rechtswege zonder dat opzegging is vereist.

Partijen committeren zich uiterlijk zes maanden voor afloop van dit plan, op initiatief van Reade, overleg met elkaar te voeren over de eventuele vervolgstappen met betrekking tot verlenging en/of wijziging van dit doorlopend sociaal plan.

## 2.4 Algemene bepalingen

### 2.4.1 Actieve houding en wederzijdse verantwoordelijkheid

Er wordt in algemene zin maar ook in het kader van dit sociaal plan van Reade én van de werknemer nadrukkelijk een actieve houding en een gezamenlijke inspanning verwacht om inzetbaar en wendbaar te zijn en blijven. Dit is essentieel en voorwaardelijk om het plan te laten slagen.
Reade zal hierbij alle inspanning en ondersteuning leveren, die de werknemer uit hoofde van goed werkgeverschap en op basis van dit doorlopend sociaal plan, mag verwachten. Daarnaast wordt inspanning, eigen initiatief en flexibele inzet van de werknemer verwacht en mag Reade een beroep doen op goed werknemerschap[2].
Indien Reade of de werknemer van oordeel is dat de andere partij een in het persoonlijk inzetbaarheidsplan vastgelegde inspanningsverplichting niet of niet volledig nakomt, kan Reade dan wel de werknemer de Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB) verzoeken hierover overeenkomstig hoofdstuk 7 van dit Sociaal Plan zwaarwegend advies uit te brengen. Tijdens de looptijd van het adviesverzoek blijft het van-werk-naar-werktraject doorlopen en wordt deze niet opgeschort.

### 2.4.2 Kosten, regie, informatievoorziening en evaluatie

De kosten van de uitvoering van dit doorlopend sociaal plan zijn voor rekening van Reade.

De regie voor uitvoering en eindverantwoordelijkheid van dit doorlopend sociaal plan ligt bij de raad van bestuur. De coördinatie van dit plan wordt door HR van de afdeling Mens & Organisatie uitgevoerd.

Reade draagt er zorg voor dat werknemers via OnsReade (Intranet) worden geïnformeerd over dit plan. In het geval van een organisatieverandering zal opnieuw proactief gecommuniceerd worden.

Partijen zijn overeengekomen om tenminste één keer per jaar de voor dit plan gemaakte afspraken, de effecten en de eventuele resultaten daarvan te evalueren tenzij zich ontwikkelingen of situaties voor doen die aanleiding geven voor een eerder evaluatiemoment. Een verzoek daartoe kan door een van de partijen worden gedaan. Als dit verzoek wordt gedaan dan wordt hiervoor zo spoedig als mogelijk doch uiterlijk binnen 1 maand een afspraak gemaakt.

### 2.4.3 Tussentijdse wijziging en zwaar weer clausule

Dit doorlopend sociaal plan sluit aan bij de context en situatie van Reade. Indien zich naar het oordeel van (één van de) partijen, belangrijke, impactvolle en/of onvoorziene omstandigheden voordoen waaronder bijvoorbeeld wijzigingen in relevante wet- en regelgeving - waardoor van Reade redelijkerwijs niet kan worden verwacht de afspraken zoals in dit doorlopend sociaal plan opgenomen, na te komen, treden de betrokken partijen zo spoedig als mogelijk met elkaar in overleg.

[2] Artikel 7:611 BW bepaalt dat Reade en een werknemer zich als goed werkgever en werknemer moeten gedragen.

### 2.4.4 Interpretatie

De interpretatie van dit doorlopend sociaal plan is voorbehouden aan de partijen die bij de totstandkoming ervan betrokken zijn.

Bij een verschil in interpretatie van (onderdelen van) het doorlopend sociaal plan treden zij met elkaar in overleg om tot een eenduidige uitleg te komen.

### 2.4.5. Hardheidsclausule

In situaties waarin de toepassing van het doorlopend sociaal plan tot een onevenredige nadelige situatie dan wel tot onbillijke gevolgen voor de individuele werknemer leidt zal, zo nodig getoetst door de Adviescommissie Sociale Begeleiding, in een voor de werknemer gunstige zin van dit plan worden afgeweken.

Een afwijking wordt in alle gevallen schriftelijk bekrachtigd door de raad van bestuur, is per situatie verschillend en uniek en leidt niet tot enige precedentwerking voor andere werknemers.

# 3. Kader en spelregels

### 3.1 Inzetbaarheid en wendbaarheid

Zowel van Reade als van de werknemer wordt in algemene zin een actieve houding verwacht ten aanzien van inzetbaarheid en wendbaarheid. Bij organisatieveranderingen voor één of meer functies kan extra wendbaarheid gevraagd worden van één of beide partijen.

- Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als:
- De organisatie verandert, waardoor taken, verantwoordelijkheden of de leidinggevende veranderen;
- De verdeling of het aantal functies binnen een afdeling verandert;
- Er andere kennis, vaardigheden of competenties nodig zijn om het werk goed te kunnen blijven doen. In dat geval kan het nodig zijn een opleiding of training te volgen.

### 3.2 Uitgangspunten

Dit doorlopend sociaal plan onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- In de begeleiding bij organisatieveranderingen zal het verkrijgen van ander werk door werknemers centraal staan. Gedwongen ontslagen zijn niet aan de orde. Dit betekent dat alle inspanningen binnen de looptijd van het van-werk-naar-werk-traject 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. Daarbij wordt bij voorkeur ingezet op een functie binnen Reade.

- Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid en billijkheid mee te werken aan de uitvoering van het sociaal plan. Deze inspanningsverplichting wordt op een zelfde manier geëvalueerd zoals gebruikelijk in het dagelijks functioneren van werknemers in de uitoefening van hun functie.

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

- Een organisatieverandering wordt in overeenstemming met de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) voorgelegd voor advies aan de ondernemingsraad (OR). De organisatieverandering kan leiden tot herplaatsing van werknemers.

- Werknemers worden zodra mogelijk op de hoogte gebracht en geïnformeerd over een voorgenomen organisatieverandering en de gevolgen daarvan. Als en voor zover van toepassing eveneens over de gewenste of noodzakelijke wendbaarheid en door-ontwikkeling van werknemers.

- Als een werknemer na een organisatieverandering niet direct geplaatst kan worden is de werknemer boventallig. Boventallige werknemers worden in een herplaatsingsoverzicht opgenomen (onder regie van HR) en krijgen daarmee de status van herplaatsingskandidaat.

- Peildatum voor het vaststellen van boventalligheid is de datum waarop door de raad van bestuur een definitief besluit over de organisatieverandering is genomen.

- Behoud van kennis en ervaring voor de organisatie en werk voor de werknemer. De betreffende werknemer kan, als hiervoor formatief de mogelijkheden bestaan, herplaatst worden binnen Reade.

- Met iedere herplaatsingskandidaat wordt op basis van een persoonlijk en oriënterend gesprek een inzetbaarheidstraject opgestart, begeleid door de leidinggevende. Indien de werknemer of de leidinggevende dit wenselijk acht, kan in onderling overleg een andere contactpersoon voor de werknemer worden aangewezen, zoals een andere leidinggevende of een daarvoor aangewezen collega van de afdeling Mens & Organisatie. Tijdens dit gesprek worden de mogelijkheden uit het doorlopend sociaal plan besproken, evenals de wensen en voorkeuren van de werknemer. In samenspraak wordt vervolgens een persoonlijk inzetbaarheidsplan opgesteld, waarin afspraken schriftelijk worden vastgelegd over doelen, inspanningen, termijnen, in te zetten instrumenten, te nemen stappen en de frequentie van voortgangsgesprekken. Van de werknemer wordt daarbij een (pro)actieve houding en inzet verwacht.

- Tijdens het van werk-naar-werk-traject blijven herplaatsingskandidaten werkzaamheden verrichten voor Reade. Na het verkrijgen van de status van boventalligheid verricht de werknemer niet langer de werkzaamheden die behoren bij de voormalige functie. Er wordt gekeken naar andere (tijdelijke) werkzaamheden. De prioriteit ligt echter bij het vinden van nieuw werk, bij voorkeur intern. De activiteiten in het kader van het traject gaan voor op de (tijdelijke) werkzaamheden. De afspraken in het persoonlijk inzetbaarheidsplan hebben een bindend karakter voor wat betreft de afgesproken activiteiten.

- De focus van dit doorlopend sociaal plan is de herplaatsingskandidaat te ondersteunen en te begeleiden in het van-werk-naar-werk-traject gedurende een periode van maximaal 12 maanden. Tijdens deze periode wordt gelijktijdig gezocht naar interne en externe herplaatsingsmogelijkheden.

- Als een actieve houding bij de werknemers ontbreekt, kan na toetsing van de Adviescommissie Sociale Begeleiding, verdere deelname van de herplaatsingskandidaat aan het doorlopend sociaal plan worden beëindigd. Het wel slagen van het van werk-naar-werk-traject is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer en Reade.

- Reade stelt de werknemer desgevraagd in de gelegenheid om persoonsgebonden competenties en registraties die noodzakelijk zijn om zijn oorspronkelijke functie uit te kunnen (blijven) oefenen, op peil te houden. Op die manier kan de herplaatsing van de werknemer (zowel intern als extern) optimaal worden benut.

# 4. Herplaatsingsprocedure

## 4.1 Algemeen

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

De organisatieverandering start met de schriftelijke bekendmaking van het besluit aan alle werknemers wiens afdeling onder de organisatieverandering valt, of de functie gelijk is gebleven, gewijzigd, of vervallen, onder gelijktijdige vermelding dat zij wel of niet boventallig zijn in onderhavige herplaatsingsprocedure.

## 4.2 Uitgangspunten bij herplaatsing

Als primair uitgangspunt geldt dat de werknemer zijn functie volgt dan wel geplaatst wordt in een uitwisselbare functie. Indien er functiekrimp aan de orde is, wordt voor de vaststelling van boventalligheid het afspiegelingsbeginsel toegepast.
De werknemer die niet geplaatst wordt en daardoor boventallig is verklaard, wordt herplaatsingskandidaat. Ten minste met elke werknemer, die niet direct kan worden geplaatst in de nieuwe organisatiestructuur, dient een belangstellingsgesprek te zijn gevoerd alvorens een passende functie kan worden aangeboden.

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

## 4.3 Belangstellingsgesprek

Het doel van een belangstellingsgesprek is om te verkennen welke wensen en interesses de werknemer, die herplaatsingskandidaat is, heeft ten aanzien van functies in de organisatie. Dit gesprek wordt op uniforme wijze vastgelegd aan de hand van het formulier voor het van-werk-naar-werk-traject. De aanwezigheid van de was/wordt-lijst hierbij is een noodzakelijke voorwaarde. Zowel de werkgever als de werknemer tekent voor de inhoud. 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.
- De mogelijkheden en voorkeuren van de werknemer ten aanzien van externe plaatsing.

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.

### 4.4 Uitgangspunten bij herplaatsing in een passende functie na gevoerd belangstellingsgesprek

Nadat met de werknemer, die herplaatsingskandidaat is, een belangstellingsgesprek is gevoerd, doet de werkgever de werknemer een aanbod voor een herplaatsing in de functie indien er direct vacatureruimte beschikbaar is of bekend is dat deze binnen twee maanden zal ontstaan. Het principe is:

**Passend = Plaatsen.**

Daarbij wordt de volgende volgorde in acht genomen:

a. Herplaatsing in een passende functie in dezelfde salarisschaal.
b. Herplaatsing in een passende functie in een hogere salarisschaal.
c. Herplaatsing in een passende functie in een lagere salarisschaal.

Ten slotte kan de werkgever 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 hoogste anciënniteit geplaatst. Bij gelijke anciënniteit 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.

### 4.5 Plaatsing voor meer of minder uren

Als het niet anders mogelijk is dan de herplaatsingskandidaat op een functie te plaatsen met een tot vijf uur 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 mogelijk kan worden opgevangen met ander werk.

Indien de vermindering van het aantal arbeidsuren zodanig is dat de werknemer als gevolg daarvan in aanmerking kan komen voor een (gedeeltelijke) WW-uitkering, kunnen Reade en werknemer, met instemming van de werknemer, overeenkomen het urenverlies af te kopen.

Daarbij wordt beoordeeld of het inkomen uit de resterende arbeidsuren, rekening houdend met redelijkerwijs te verwachten salarisverhogingen, gedurende de daaropvolgende drie jaar naar verwachting onder de voor de WW geldende inkomensgrens voor beëindiging van de WW-uitkering blijft. Indien werkgever en werknemer hierover overeenstemming bereiken, wordt uitsluitend het gedeelte van de arbeidsovereenkomst dat betrekking heeft op de vervallen arbeidsuren beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst blijft voor het resterende aantal arbeidsuren ongewijzigd (pro rato) voortbestaan. Voor de vervallende arbeidsuren ontvangt de werknemer de transitievergoeding waarop de werknemer op grond van de wet recht op heeft.

Wanneer er voor een herplaatsingskandidaat alleen een passende functie beschikbaar is met meer uren dan de contractsomvang, dan is de werkgever 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.

## 4.6 Procesbeschrijving aanvaarding passende functie

Ten minste vier weken voor de 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.

Indien de aangeboden functie naar mening van de werknemer niet passend is, dient de werknemer dit binnen 14 kalenderdagen schriftelijk en gemotiveerd aan Reade kenbaar te maken. Voordat Reade het bezwaar voorlegt aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding, kan hij de werknemer uitnodigen voor een gesprek om tot een alternatieve oplossing te komen.

De Adviescommissie Sociale Begeleiding behandelt het bezwaar conform het reglement. Gedurende de bezwaartermijn mogen door Reade geen onomkeerbare besluiten worden genomen. De instelling en werkwijze van de commissie zijn geregeld in artikel 15.6, tweede lid, van de CAO.

Van het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Een zwaarwegende grond kan bijvoorbeeld zijn dat het advies niet aansluit bij de geldende wet- en regelgeving. Indien Reade dan wel de werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding en aan de werknemer dan wel aan Reade.

Indien de werkgever, de bezwarencommissie gehoord hebbende, cf. het advies Adviescommissie Sociale begeleiding besluit dat de aangeboden functie niet passend is, informeert de werkgever de werknemer schriftelijk en biedt indien mogelijk, een andere passende functie aan en blijft de werknemer herplaatsingskandidaat.

Indien de commissie oordeelt dat de aangeboden functie niet gelijkwaardig of passend is, wordt het aanbod als niet gedaan beschouwd en wordt zo mogelijk door de werkgever een nieuw aanbod aan de werknemer gedaan. In dat geval zal de periode tussen de adviesvraag aan de Adviescommissie Sociale begeleiding en de uitspraak van de commissie, gelden als opschorting van het mobiliteitstraject en wordt die extra tijd opgeteld bij de totale duur van het mobiliteitstraject.

Indien de werkgever, de bezwarencommissie gehoord hebbende, besluit dat de aangeboden functie passend is, stelt de werkgever 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 de werkgever 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 de werkgever hem een passende functie ten onrechte weigert of niet aanbiedt en de bezwarencommissie is van oordeel dat dit besluit van de werkgever 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, mits deze nog vacant is. De werknemer kan van dit recht afzien door in overleg met de werkgever een andere oplossing af te spreken.

## 4.7 Salaris bij herplaatsing

Bij herplaatsing gelden de uitgangspunten, de volgorde en de criteria voor meerdere herplaatsingskandidaten zoals opgenomen in artikel 4.4 Uitgangspunten bij herplaatsing in een passende functie na gevoerd belangstellingsgesprek.

Salaris bij een gelijk ingedeelde functie.
Indien de herplaatsingskandidaat in een passende functie geplaatst wordt op hetzelfde FWG-niveau als de oude functie van deze werknemer, dan blijft het salaris evenals de uitloopperiodieken ongewijzigd.

Salaris bij een hoger ingedeelde functie.
Als de herplaatsingskandidaat een functie aanvaardt op een hoger FWG-niveau, vergeleken met de oude oorspronkelijke functie die werd vervuld, dan ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening en toekenning van de voor de werknemer nieuwe functie op het hogere FWG-niveau, het salaris en de uitloopperiodieken die behoren bij deze nieuwe functie. De bevorderingsregeling conform cao wordt toegepast.

Als de herplaatsingskandidaat nog niet volledig voldoet en de functie nog niet zelfstandig kan uitvoeren maar wel ontwikkelbaar is binnen de periode van het van-werk-naar-werk-traject, eventueel getoetst op basis van de uitkomst van een ontwikkelassessment, dan ontvangt deze werknemer vanaf het moment dat voldaan wordt aan de gestelde eisen voor de functie, de bij functie behorende salarisindeling en bevorderingsregeling.

Salaris bij een lager ingedeelde functie.
Als de herplaatsingskandidaat in een passende functie geplaatst wordt en deze functie is op één FWG-niveau lager ingedeeld, dan behoudt deze werknemer hetzelfde inpassingsnummer (salarisgarantie) en wordt daarmee op hetzelfde salarisniveau ingedeeld in het nieuwe FWG-niveau. Deze werknemer houdt recht op uitloop tot het maximum van het oude FWG-niveau.

De werkgever kan 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 weigert.
Wanneer na of bij de plaatsing in een functie op een lager FWG-niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorend bij de voor de werknemer nieuwe functie.

De aanspraak op de salarisaanvulling komt te vervallen als de herplaatsingskandidaat op eigen verzoek wordt aangesteld in een lager ingedeelde (geschikte) functie.

Salaris bij minder uren.
Indien een herplaatsingskandidaat wordt herplaatst in een passende functie met een vermindering van minder dan vijf uur per week ten opzichte van de oorspronkelijke arbeidsomvang, behoudt de werknemer het salaris en de oorspronkelijke arbeidsomvang. Reade en de werknemer spannen zich in om de resterende uren met passend werk in te vullen. De werknemer blijft voor deze uren beschikbaar voor passend werk en wordt voor deze uren niet vrijgesteld van werkzaamheden. Indien het verschil in arbeidsomvang meer dan vijf uur per week bedraagt, wordt de functie in beginsel niet als passend beschouwd, tenzij de werknemer uitdrukkelijk en vrijwillig instemt met plaatsing in deze functie.

Wanneer een passende functie met de oorspronkelijke arbeidsomvang beschikbaar komt, plaatst Reade de werknemer in deze functie. Van de werknemer wordt verwacht een dergelijk aanbod te accepteren. Indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden daartoe aanleiding geven kan na overleg tussen Reade en werknemer en zo nodig na advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding worden vastgesteld dat de functie in redelijkheid niet passend is.

Indien de werknemer vrijwillig instemt met een structurele herplaatsing voor minder uren, wordt de arbeidsovereenkomst in onderling overleg aangepast aan de nieuwe arbeidsomvang.

Salaris bij geschikte functie.
De herplaatsingskandidaat, die een geschikte functie aanvaardt, wordt ingeschaald in het

FWG-niveau van deze geschikte functie. Het salaris van de boventallige werknemer wordt in dat geval ingeschaald op hetzelfde inpassingsnummer dan wel het maximum van het nieuwe FWG-niveau als zijn huidige salaris hoger is. Reade zal zich gedurende een periode van 12 maanden inspannen deze werknemer, als zich dergelijke situaties voordoen, op het oorspronkelijke FWG-niveau te herplaatsen. Als de omstandigheden daarom vragen staat het Reade vrij om met de werknemer maatwerkafspraken te maken.

Loonsuppletie bij lager loon elders
Een herplaatsingskandidaat die tijdens het van-werk-naar-werk-traject een functie bij een andere werkgever aanvaardt op een lager uurloon heeft aanspraak op een tijdelijke aanvulling van het nieuwe salaris. Over niet-gewerkte uren of uren waarover om andere redenen geen loon is verschuldigd, wordt geen loonsuppletie verstrekt. Deze aanvulling bedraagt het verschil tussen het oorspronkelijke (hogere) bruto maandsalaris en het nieuwe (lagere) bruto maandsalaris, als volgt berekend: de eerste zes maanden: 75% van de vermindering; de tweede zes maanden: 50% van de vermindering; de derde zes maanden: 25% van de vermindering. De berekening van de aanvulling is incl. vaste toeslagen/toelagen zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering, en gemiddelde ORT over de afgelopen 12 maanden. Reade kan er voor kiezen de aanvulling als totaalbedrag in één keer af te kopen.

### 4.8 Afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag (ORT)

Tijdens het van-werk-naar-werk-traject ontvangt de herplaatsingskandidaat (indien de herplaatsingskandidaat een tijdelijke functie vervult waarbij geen sprake is van ORT) de gemiddelde ORT van de 12 maanden voorafgaande aan de boventalligheid. Ziekte en verlof tellen niet mee bij deze berekening. Als de herplaatsingskandidaat met een onregelmatig dienstenpatroon na een definitieve herplaatsing een dienstenpatroon krijgt met minder/ geen ORT, dan komt de werknemer vanaf het moment van vaste herplaatsing in aanmerking voor de afbouwregeling ORT uit de cao.

### 4.9 Afstemming werk-privé

Als de herplaatsingskandidaat vanwege een verplaatsing naar of aanvaarding van een andere functie met andere werk- en/of reistijden te maken krijgt, kan dit impact hebben op de privésituatie (bijvoorbeeld op afspraken m.b.t. kinderopvang).

Wanneer hiervan sprake is kan de herplaatsingskandidaat gedurende een periode van maximaal drie maanden in redelijkheid maatwerk afspraken maken over de werk- en/of reistijden. Deze afspraken worden gemaakt in overleg met de leidinggevende en indien nodig HR. Gedurende deze drie maanden wordt de herplaatsingskandidaat in de gelegenheid gesteld om de nieuwe werksituatie op de privé situatie af te stemmen.

### 4.10 Plaatsmakersregeling

De optie van een plaatsmakersregeling maakt deel uit van het totaalpakket aan maatregelen. Een werknemer, die op vrijwillige basis ontslag wil nemen en daardoor plaats maakt voor een herplaatsingskandidaat, kan daarvoor een verzoek indienen bij HR via HR@reade.nl. Reade beoordeelt en neemt een besluit op het verzoek.

De volgende voorwaarden zijn bij de beoordeling van belang.
De werknemer die vertrekt moet wél een functie vervullen die uitwisselbaar is met de functie die de herplaatsingskandidaat vervult;

- De herplaatsingskandidaat moet direct inzetbaar zijn op de vrijkomende functie;
- Als er meer herplaatsingskandidaten voor de vrijkomende functie zijn, geldt ook hier eerst de duur van het dienstverband en vervolgens de leeftijd als criterium.

Als het verzoek van de werknemer die vrijwillig vertrekt en dus een plaats vrijmaakt (hierna te noemen de plaatsmaker) voor een herplaatsingskandidaat wordt gehonoreerd, ontvangt de plaatsmaker hiervoor een ontslagvergoeding. De hoogte van deze vergoeding bedraagt 3 bruto maandsalarissen ongeacht het aantal dienstjaren.

De plaatsmaker wordt een vaststellingsovereenkomst aangeboden waarin is opgenomen dat het ontslag niet verwijtbaar is.

### 4.11 Verkorte opzegtermijn

Als de herplaatsingskandidaat verzoekt om een verkorte opzegtermijn kan bij vrijwillige uitdiensttreding Reade in goed overleg met de werknemer een kortere opzegtermijn worden afgesproken dan wel worden afgezien van de opzegtermijn.

### 4.12 Tegemoetkoming financiële en/of juridische ondersteuning

Bij boventalligheid kan de herplaatsingskandidaat gebruikmaken van juridische en/of financiële ondersteuning en zich gedurende het gehele traject laten adviseren of bijstaan door de vakorganisatie of een andere belangenbehartiger naar keuze. De maximale tegemoetkoming van deze ondersteuning door Reade bedraagt totaal inclusief kantoorkosten € 750,- (excl. btw).

Als de herplaatsingskandidaat hier gebruik van wil maken, wordt de op naam gestelde factuur voor maximaal het hiervoor genoemde bedrag naar Reade gestuurd en vergoed. Als het bedrag voor de ondersteuning hoger is dan de tegemoetkoming, dan komt het merendeel hiervan voor rekening van de werknemer. De werknemer dient dan zelf zorg te dragen voor betaling ervan.

# 5. Van-werk-naar-werk-traject

## 5.1 Algemeen

De focus van het van-werk-naar-werk-traject ligt op interne herplaatsing en gelijktijdig externe herplaatsing van de herplaatsingskandidaat.

## 5.2 Interne herplaatsing

Er is sprake van interne herplaatsing van een werknemer als een werknemer geplaatst kan worden in een passende of geschikte functie binnen Reade.

Om werknemers voor Reade te behouden, kan de herplaatsingskandidaat geplaatst worden op een andere locatie van Reade. Dit vraagt om een verandering in reisgedrag en het aantal af te leggen kilometers.

Om deze optie aantrekkelijk te maken, zal Reade gedurende het eerste jaar waarin de werknemer te werk wordt gesteld op een andere locatie, de vergoeding van de extra woon-werkkilometers aanvullen tot het maximaal belastingvrije tarief per kilometer.

Als evenwel sprake is van minder kilometers dan wordt per datum van herplaatsing de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer aangepast conform de reiskostenregeling van Reade.

## 5.3 Externe plaatsing

Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van Reade en herplaatsingskandidaat om tevens inspanningen te verrichten gericht op zowel interne als externe plaatsing. Hierbij bedoelen we onder andere het aangaan van een meeloopstage of detachering.

## 5.4 Loopbaanbegeleiding

Voor de begeleiding en ondersteuning van herplaatsingskandidaten kan Reade een extern bureau voor loopbaanbegeleiding inschakelen. De kosten voor deze begeleiding worden door Reade vergoed tot een maximum van € 2.500, - (excl. btw). De facturatie verloopt rechtstreeks via Reade.

Indien in de individuele situatie aanvullende loopbaanbegeleiding noodzakelijk of wenselijk wordt geacht maken Reade en de werknemer hierover maatwerkafspraken.

## 5.5 Scholing

Om de kans op een nieuwe werkplek - binnen of buiten Reade - te vergroten of om aanvullende kennis en vaardigheden op te doen, die gericht bij kunnen dragen aan het verkrijgen van een andere functie, kan in algemene zin conform de cao Ziekenhuizen de om-, her- en bijscholing worden gefaciliteerd. Indien er binnen de herplaatsingsperiode sprake is van een concreet perspectief op herplaatsing in een andere functie binnen of buiten Reade, en daarvoor om, of bijscholing noodzakelijk is, kunnen in overleg tussen de herplaatsingskandidaat en Reade maatwerkafspraken gemaakt worden over gerichte scholing, het aangaan van meeloopstages of detachering. Dit wordt door Reade gefaciliteerd, met als doel de herplaatsingskandidaat optimaal voor te bereiden op de beoogde passende functie. Van de herplaatsingskandidaat wordt een actieve inzet verwacht. De kosten en tijdsinvestering worden door Reade vergoed.

### 5.6 Stage en/of detachering

Detachering en/of een tijdelijke stage kan onderdeel zijn van het van-werk-naar-werk-traject na overleg met de werknemer. Dit kan bijdragen aan de mobiliteit en het vergroten van duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Indien een herplaatsingskandidaat de wens heeft om binnen Reade of bij een andere (zorg)organisatie tijdelijk een stage te lopen in een andere functie of gedetacheerd te worden, onderzoekt Reade de haalbaarheid van deze mogelijkheid. Een stage of detachering vindt in beginsel boven formatief en tijdelijk plaats. De werknemer behoudt gedurende deze periode zijn arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en eventuele aanvullende schriftelijke afspraken. Het dienstverband met Reade blijft ongewijzigd van kracht. De duur van een stage of detachering bedraagt in beginsel maximaal zes maanden. Deze periode kan in overleg met alle betrokken partijen eenmaal met maximaal zes maanden worden verlengd. Detachering en/of een tijdelijke stage vindt plaats binnen het van-werk-naar-werk-traject van maximaal 12 maanden.

### 5.7 Tijdelijke plaatsing

Reade kan een herplaatsingskandidaat een tijdelijke interne plaatsing aanbieden. Ondanks deze tijdelijke plaatsing blijven de inspanningen met betrekking tot het van-werk-naar-werk-traject voorrang hebben. Dit kan zijn ten behoeve van het vervullen van een (tijdelijke) vacature of project, of ter (tijdelijke) vervanging van een werknemer. Tijdens de tijdelijke werkzaamheden blijft de termijn van het werk naar werktraject doorlopen en wordt deze niet opgeschort.

In overleg met de herplaatsingskandidaat worden afspraken gemaakt over de duur van de tijdelijke plaatsing. De arbeidsvoorwaarden blijven onverminderd van kracht. Als tijdelijk een hoger ingedeelde functie wordt vervuld, ontvangt de herplaatsingskandidaat hiervoor een waarnemingstoeslag.

### 5.8 Arbeidsongeschiktheid

Als de bedrijfsarts van mening is dat het van-werk-naar-werk-traject door arbeidsongeschiktheid (gedeeltelijk) niet mogelijk is dan wordt het van-werk-naar-werktraject aangepast.

Ingeval van zwangerschap en bevalling tijdens het van-werk-naar-werktraject wordt de termijn van-werk-naar-werk-traject opgeschort voor de duur van het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof.

# 6. Maatwerk- en arbeidsvoorwaardelijke afspraken

### 6.1 Maatwerkafspraken

Reade en werknemer leggen afspraken over de activiteiten voor de duur van het van-werk-naar-werk-traject vast in het persoonlijk inzetbaarheidsplan.

Gedurende het herplaatsingstraject spannen Reade en werknemer zich gezamenlijk en actief in om te komen tot een passende en duurzame herplaatsing. Daarbij wordt eens per twee maanden periodiek geëvalueerd of beide partijen zich voldoende inspannen.

Indien uit een tussentijdse evaluatie van het van-werk-naar-werktraject blijkt dat het traject vooralsnog niet tot herplaatsing heeft geleid, wordt beoordeeld hoe herplaatsing in een passende functie binnen de resterende duur van het traject alsnog gerealiseerd kan worden. Mocht dat onverhoopt niet lukken binnen de mobiliteitstermijn dan treden Reade en de werknemer in overleg en kunnen, met inachtneming van de in artikel 2.4.1 opgenomen actieve houding en wederzijdse verantwoordelijkheid van Reade en de werknemer, maatwerkafspraken worden gemaakt.

## 6.2 Vroegtijdig vertrek bij boventalligheid

De werknemer die boventallig is verklaard en ervoor kiest om af te zien van het van-werk-naar-werk-traject, kan het initiatief nemen om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. In dit geval ontvangt de werknemer de wettelijke transitievergoeding conform artikel 7:673 lid 2 van het Burgerlijk Wetboek. Deze vergoeding is bedoeld om de overgang naar ander werk te ondersteunen.

*Binnen zes maanden na boventalligheid:*
De vertrekregeling bestaat uit een vaststellingsovereenkomst met de wettelijke transitievergoeding per de datum dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd plus 25% van het salaris inclusief vakantietoeslag, evt. eindejaarsuitkering en alle evt. overige emolumenten (gekapitaliseerd als een vergoeding ineens) dat de boventallig werknemer tijdens de resterende duur van het van-werk-naar-werk-traject zou hebben ontvangen.

*Binnen negen maanden na boventalligheid:*
De vertrekregeling bestaat uit een vaststellingsovereenkomst met de wettelijke transitievergoeding per de datum dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd plus 10% van het salaris inclusief vakantietoeslag, evt. eindejaarsuitkering en alle evt. overige emolumenten (gekapitaliseerd als een vergoeding ineens) dat de boventallig werknemer tijdens de resterende duur van het van-werk-naar-werk-traject zou hebben ontvangen.

*Na negen maanden na boventalligheid:*
De vertrekregeling bestaat uit een vaststellingsovereenkomst met de wettelijke transitievergoeding per de datum dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Als de werknemer gebruik maakt van deze mogelijkheid, kan hij geen aanspraak meer maken op enige andere bepaling uit dit sociaal plan of uit hoofdstuk 14 van de CAO Ziekenhuizen.

## 6.3 Jubileumuitkering

De herplaatsingskandidaat die vrijwillig besluit zijn of haar dienstverband te beëindigen en die binnen een periode van 12 maanden na beëindiging in aanmerking zou komen voor een jubileumuitkering krijgt deze uitkering alsnog bij met de eindafrekening uitbetaald.

## 6.4 Referenties en getuigschrift

Op verzoek van de herplaatsingskandidaat verstrekt Reade een getuigschrift aan de herplaatsingskandidaat. Eventuele referenties zullen in lijn zijn met het getuigschrift.

# 7. Adviescommissie Sociale Begeleiding

## 7.1 Algemeen

Individuele werknemers kunnen zich, indien overleg tussen Reade en de werknemer niet heeft geresulteerd in een bevredigende oplossing, wenden tot een door de partijen bij dit sociaal plan samengestelde Adviescommissie Sociale Begeleiding. Deze afspraken zijn aanvullend op de hierover gemaakte afspraken in de cao of AMS.
De werknemer kan alsdan een bezwaar over de toepassing van dit sociaal plan, aanhangig maken of een situatie ter toetsing voorleggen. Het gaat bij de toets om een juiste toepassing van het sociaal plan.

## 7.2 Samenstelling en benoeming

De Adviescommissie Sociale Begeleiding bestaat ten hoogste uit 3 onafhankelijke externe leden, niet zijnde een lid van de raad van toezicht, raad van bestuur en (centrale) cliëntenraad en die geen zakelijke banden met Reade of werknemers hebben:

- Een lid benoemd op voordracht van Reade;
- Een lid benoemd op gezamenlijke voordracht van de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties;
- Een lid, tevens voorzitter wordt benoemd op gezamenlijke voordracht van beide leden.

De formele benoeming vindt plaats door de raad van bestuur van Reade.

De leden van de Adviescommissie Sociale Begeleiding hebben een geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle aan haar bekend geworden gegevens. Deze geheimhouding geldt niet voor de af te geven adviezen.

Buiten het in dit artikel bepaalde regelt de Adviescommissie Sociale Begeleiding zijn eigen werkwijze.

## 7.3 Doel en taken

Het doel van de Adviescommissie Sociale Begeleiding is het adviseren over en het bewaken van een correcte procedurele toepassing van het doorlopend sociaal plan en de daarin gemaakte afspraken en neergelegde bepalingen.

De Adviescommissie Sociale Begeleiding heeft onder meer de volgende taken:

- Het beoordelen van de ontvankelijkheid van ontvangen bezwaren;
- Het in voorkomend geval op verzoek van Reade of de herplaatsingskandidaat de inzet van de maatwerkoplossing toetsen en valideren;
- In voorkomend geval toetsen toepassing van de hardheidsclausule;
- In voorkomend geval toetsen en valideren of een aanbod van een functie passend is;
- Het onderzoeken van bezwaren (verzamelen van feiten en relevante stukken, horen van relevante personen, toetsen van de ontvangen informatie);
- Het adviseren aan de bezwaarmakende werknemer en Reade met betrekking tot de gegrondheid van het bezwaar, al dan niet vergezeld van aanbevelingen;
- Het registreren van de ingediende bezwaren en het periodiek uitbrengen van een geanonimiseerde voortgangsrapportage over de verrichte werkzaamheden aan Reade, de ondernemingsraad, de (centrale) cliëntenraad en betrokken vakorganisaties;
- Het opstellen van een (geanonimiseerd) jaarverslag.

## 7.4 Voor wie

Voor Reade en alle werknemers die vallen onder de werkingssfeer van het doorlopend sociaal plan.

## 7.5 Procedure en bezwaar

Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de toepassing van het Sociaal Plan, wendt de werknemer zich binnen 14 kalenderdagen na de betreffende beslissing schriftelijk en gemotiveerd tot de Adviescommissie Sociale Begeleiding. De werknemer vermeldt daarbij zijn bezwaren tegen de toepassing van het doorlopend Sociaal Plan. Reade kan in de rol van werkgever de Adviescommissie Sociale Begeleiding eveneens om advies verzoeken.

Een bezwaar is niet ontvankelijk, als:

- Het bezwaar geen betrekking heeft op toepassing van het doorlopend sociaal plan;
- Het bezwaar anoniem is ingediend;
- Het bezwaar te laat is ingediend;
- Het bezwaar geen toelichting bevat op de bezwaren van de werknemer;
- Het bezwaar al eerder in behandeling is geweest en er zich geen nieuwe feiten hebben voorgedaan;
- Reade of werknemer de zaak waarop het bezwaar betrekking heeft al heeft voorgelegd aan een rechter, de Adviescommissie Sociale Begeleiding, of andere onafhankelijke instantie voor geschillenbeslechting;
- Er al een regeling is overeen gekomen tussen Reade en werknemer.

De Adviescommissie Sociale Begeleiding kan besluiten om een bezwaar schriftelijk af te handelen dan wel een mondelinge behandeling van het bezwaar te houden. Reade en de werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding te verlenen.

De Adviescommissie Sociale Begeleiding doet een uitspraak over het ingediende bezwaar. De uitspraak van de Adviescommissie Sociale Begeleiding heeft het karakter van een zwaarwegend advies. Reade kan alleen van de uitspraak gemotiveerd en beargumenteerd afwijken, als Reade daarvoor naar haar oordeel zwaarwegende argumenten heeft.

Als Reade van de uitspraak afwijkt, brengt zij dat schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de werknemer en de Adviescommissie Sociale Begeleiding. De werknemer die zich tot de Adviescommissie Sociale Begeleiding heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, als het bezwaar voor de aanmelding bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding bij de rechter aanhangig is gemaakt. Als na de indiening van het bezwaar Reade en/of de werknemer het bezwaar aanhangig maakt bij de rechter, ziet de Adviescommissie Sociale Begeleiding af van verdere behandeling. Werknemer en Reade dragen ieder de kosten van de eigen raadsman.

# 8. Ondertekening

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 23 oktober 2026

Namens **Reade**

Mevrouw S. Vernie
Raad van bestuur

Namens **Reade**

Mevrouw L.M.L. de Lau
Raad van bestuur

Namens **FBZ**

Mevrouw M. Langerak

Namens **NU91**

Mevrouw N. Damen

Namens **CNV**

Mevrouw S. Koppejan

Namens **FNV**

De heer J. Van Dorland

Namens **CNV**

De heer J. Veldt
Sectorleider Zorg en Welzijn

# Bijlage 1. Formulier van-werk-naar-werk-traject

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.

**Opleiding**

| gevolgde opleidingen | datum diploma |
|---|---|
| - | - |
| - | - |
| - | - |
| - | - |

Op dit moment bezig met een opleiding?
Zo ja, welke opleiding: ja nee

Wat is de verwachte afrondingsdatum?

Is er sprake van een studieovereenkomst? ja nee

Verloop dienstverband bij huidige Reade

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

b. wijziging 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:

Bereidheid om scholing te volgen:

- □ ja
- □ nee
- □ bespreekbaar

Opmerking

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. Omstandigheden die herplaatsingskansen verkleinen of vergroten
3. Overige opmerkingen:

Eventueel te voeren persoonlijk gesprek Ja/nee

Ter ondertekening:

Naam werknemer:
Handtekening

Namens Reade :
Handtekening

**Ondernomen acties:**

| Datum | Actie | Resultaat | Door wie |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |