



Sociaal Plan Instituut Verbeeten 2026/2029

Aldus overeengekomen en in vijfvoud opgemaakt te Tilburg, d.d. 6 januari 2026

De werkgever:

Stichting Dr. Bernard Verbeeten Instituut
Dhr. T.C.M. Joosten
Raad van Bestuur

De werknemersorganisaties:

FNV Zorg & Welzijn
Mw. W. Peters

FBZ
Mw. J. Kuijpers

CNV
Dhr. M. Dons

NU'91
dhr. M. Froklage

Inleiding

Een organisatieverandering komt voort uit de kernwaarden. Instituut Verbeeten bouwt aan een sterke innovatieve organisatie met een financieel gezonde positie zodat er met vertrouwen naar de toekomst gekeken kan worden. Instituut Verbeeten wil de uitdagingen die er de komende jaren komen graag aangaan. Hierbij hanteren wij onze kernwaarden: aandacht, deskundig, samenwerken en verantwoordelijkheid.

Vanuit goed werkgeverschap en vanuit onze kernwaarden is dit Sociaal Plan opgesteld. Een organisatieverandering heeft veelal personele gevolgen. In dit Sociaal Plan wordt aangegeven hoe Instituut Verbeeten werknemers ondersteunt bij organisatieveranderingen welke personele gevolgen hebben. Zoals communicatie met de werknemer, het waar mogelijk voorkomen van boventalligheid, het vergroten van mobiliteit en het versterken van de inzetbaarheid van onze werknemers.

De totstandkoming van dit Sociaal Plan is een samenwerking tussen werkgever Instituut Verbeeten vertegenwoordigd door de Raad van Bestuur van Instituut Verbeeten en de werknemersorganisaties FNV Zorg & Welzijn, FBZ, CNV Zorg & Welzijn en NU'91.

Het Sociaal Plan is gepubliceerd voor werknemers op het intranet OnsVerbeeten en voor werknemersorganisaties via hun eigen websites en kanalen.

Doel

Het Sociaal Plan heeft tot doel, als bedoeld in artikel 15.4 van de cao-ziekenhuizen, nadelige arbeidsrechtelijke en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen die door organisatieveranderingen voor werknemers ontstaan zo veel mogelijk te voorkomen en/of te verminderen. De inspanningsverplichting van zowel Instituut Verbeeten als van de werknemers is erop gericht dat:

1. werknemers die nadelige gevolgen van een organisatieverandering ondervinden zo snel als mogelijk geïnformeerd worden en naar behoefte begeleid worden in de verwerking en vervolgstappen.
2. boventallige werknemers waar mogelijk intern herplaatst worden of, bij onvoldoende intern perspectief, de mogelijkheid krijgen om begeleid te worden op de externe arbeidsmarkt.
3. er sprake is van een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Looptijd Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan wordt aangegaan voor de periode van drie jaar nl. van 1 februari 2026 tot en met 31 januari 2029 en zal na het verstrijken van deze periode van rechtswege eindigen.

Het Sociaal Plan treedt in werking op het moment van ondertekening door partijen. Drie maanden voor het einde van de looptijd vindt overleg plaats over een eventuele verlenging al dan niet in gewijzigde vorm van het Sociaal Plan.

Periodiek overleg

Jaarlijks treden de Raad van Bestuur en werknemersorganisaties in overleg over de voortgang en eventuele bijstelling van dit Sociaal Plan op grond van nieuwe inzichten en regelgeving.

Onvoorziene c.q. gewijzigde omstandigheden

Indien er gedurende de looptijd van het Sociaal Plan naar het oordeel van een der partijen sprake is van onvoorziene c.q. gewijzigde omstandigheden, dan is iedere partij gerechtigd voorstellen in te dienen om het Sociaal Plan aan te passen op basis van deze onvoorziene c.q. gewijzigde

omstandigheden. Partijen treden vervolgens met elkaar in overleg om tot een constructieve oplossing te komen.

Werkingsfeer

1. Het Sociaal Plan geldt voor alle werknemers in dienst van Instituut Verbeeten die gedurende de werkingsduur van dit Sociaal Plan geconfronteerd worden met de gevolgen van organisatieveranderingen. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op een werknemer met wie om een andere reden dan de organisatieverandering de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.
2. Werknemers die kiezen voor de plaatsmakersregeling kunnen aanspraak maken op de regeling als vastgelegd in artikel 6.1.
3. Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt het Sociaal Plan voor de duur van de arbeidsovereenkomst.

Hardheidsclausule

In situaties waarin dit Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer zal Instituut Verbeeten in een voor de werknemer gunstige zin afwijken van het bepaalde in het Sociaal Plan. Aan een besluit van Instituut Verbeeten om af te wijken van het Sociaal Plan kunnen geen rechten worden ontleend door andere werknemers.

Uitgangspunten

1. Dit Sociaal Plan vervangt het voorgaande overeengekomen Sociaal Plan van 18 maart 2024. Aanspraken uit het vorig Sociaal Plan die op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan voor individuele werknemers worden toegepast, blijven gelden.
2. Dit Sociaal Plan wordt toegepast bij organisatieveranderingen die rechtspositionele en arbeidsrechtelijke gevolgen hebben voor werknemers. Deze kunnen betrekking hebben op verlies van werk, verlies van arbeidsuren, verlies van arbeidsinkomen en andere arbeidsvoorwaarden.
3. Instituut Verbeeten begeleidt werknemers van werk naar werk (zowel intern als extern). Als gevolg van organisatieveranderingen vinden geen gedwongen ontslagen plaats tenzij de werknemer een passend functieaanbod- ook na bedenktijd en positief advies van de Interne Begeleidings- en Bezwaren Commissie (IBBC) niet aanvaardt, afspraken niet nakomt of zich kennelijk onredelijk opstelt.
4. In het persoonlijk mobiliteitsplan worden alle nadere afspraken vastgelegd, zie hiervoor ook artikel 5.1.
5. Afspiegeling zal als principe worden gehanteerd voor het bepalen van boventalligheid bij werknemers. Afspiegeling zal per afdeling, die wordt aangestuurd door een manager, plaatsvinden.
6. Instituut Verbeeten en de individuele werknemer zijn verplicht om mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Plan. Op beiden rust een inspanningsverplichting waarbij geldt dat ieder naar beste vermogen werkt aan een succesvol resultaat waarbij rekening wordt gehouden met wat redelijkheid en billijkheid eisen.
7. Bij herplaatsing wordt uitgegaan van de capaciteiten, vaardigheden en ervaring van de werknemer, waarbij gestreefd wordt naar herplaatsing in een functie primair binnen of anders buiten Instituut Verbeeten.
8. Organizatieveranderingen die worden doorgevoerd moeten duidelijk en bespreekbaar zijn. De direct betrokkenen zullen in redelijkheid in de gelegenheid worden gesteld om zich aan de veranderingen aan te passen.
9. Met werknemers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie zal extra zorgvuldig worden omgegaan. Hierbij zal artikel 15.5 van cao-ziekenhuizen in acht genomen worden.

10. In situaties waarin toepassing van dit Sociaal Plan niet voorziet, treden werkgever en werknemer daarover in overleg met elkaar. De partij die de wens heeft tot nader overleg neemt hiertoe het initiatief.
11. Zowel Instituut Verbeeten als de boventallige werknemer hebben altijd het recht om de Interne Begeleidings- en Bezwaren Commissie (IBBC) te verzoeken een advies uit te brengen over de toepassing van het Sociaal Plan in een voorgelegde kwestie.
12. De bepalingen van dit Sociaal Plan gelden aanvullend op de cao.

Formatieplaatsenplan (FPP)

Wanneer Instituut Verbeeten plannen heeft voor een organisatieverandering, worden de volgende stappen genomen met betrekking tot het FPP:

1. Instituut Verbeeten stelt een reorganisatieplan inclusief een formatieplaatsenplan op. In het gewijzigde of nieuwe formatieplaatsenplan worden personele gevolgen van de organisatieverandering aangegeven.
2. Het reorganisatieplan inclusief het nieuwe of gewijzigde formatieplaatsenplan wordt conform de Wet op de ondernemingsraden aan de Ondernemingsraad voor advies voorgelegd voordat een definitief besluit over de organisatieverandering genomen wordt.

Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen en definities

Adviescommissie Sociale Begeleiding

De Interne Begeleidings- en Bezwaren Commissie (IBBC) adviseert over de toepassing van dit Sociaal Plan en de daaruit voortvloeiende specifieke invulling. De adviezen zijn zwaarwegend.

Afdeling

Een door Instituut Verbeeten vastgestelde afdeling met bijbehorend formatieplaatsenplan.

Afspiegelingsbeginsel

Werknemers met een onderling uitwisselbare functie binnen een afdeling worden ingedeeld in leeftijdsgroepen. Binnen die leeftijdsgroepen wordt de werknemer met het langste dienstverband met de werkgever het eerste ge- of herplaatst. De werknemers worden per uitwisselbare functie ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten 15-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar en 55 jaar en ouder. Vervolgens wordt bij deze vijf groepen apart bekeken welke werknemers het laatst in dienst zijn gekomen (het anciënniteitsbeginsel).

Anciënniteit

Het aantal dienstjaren aaneengesloten doorgebracht bij Instituut Verbeeten. Onder aaneengesloten wordt in dit verband verstaan dat bij een onderbreking van langer dan zes maanden de voorafgaande diensttijd niet meetelt. Onderbreking in het kader van ouderschapsverlof, persoonlijk levensfasebudget of onbetaald verlof, wordt wel beschouwd als een aaneengesloten dienstverband.

Boventallig

Boventallig is de werknemer wiens functie is komen te vervallen of doordat de beschikbare formatie voor een functie afneemt waardoor het direct herplaatsen binnen de gewijzigde organisatie niet mogelijk is. Boventalligheid wordt schriftelijk bevestigd en de datum van de boventalligheid wordt vastgelegd in het reorganisatieplan.

Formatieplaats of fulltime equivalent

Een formatieplaats of fulltime equivalent (fte) is een rekeneenheid om het aantal uren van een functie uit te drukken. Eén formatieplaats is gelijk aan een voltijds dienstverband (1 fte = 36 uur).

Formatieplaatsenplan (FPP)

Een indicatief overzicht van functies en formatieplaatsen in de oude en nieuwe organisatie met een omschrijving van eisen, omvang, inhoud en niveau van alle functies.

Functie blijft hetzelfde

Een functie blijft hetzelfde als er uit de functiebeschrijving en de FWG-indeling blijkt dat de daadwerkelijke te verrichten werkzaamheden en op te leveren resultaten, functie-eisen, competenties en verantwoordelijkheden gelijk blijven.

Gewijzigde functie

Een functie is gewijzigd wanneer in het takenpakket zodanige wijzigingen worden aangebracht dat de functie overwegend een andere inhoud krijgt.

Functie is nieuw

Een nieuwe functie is een functie die qua inhoud en functie-eisen niet overeenkomt met een binnen de instelling reeds beschreven en ingedeelde functie en waarvoor het niet mogelijk is de daadwerkelijk uitgeoefende functie als basis te nemen voor de beschrijving. Hierbij is de functie-inhoud en niet de benaming van de functie leidend. Een nieuwe functie kan passend zijn. Als dit het geval is zal de functie aangeboden worden (zie hoofdstuk 3 Interne plaatsing). Bij verschil van mening of de functie nieuw is, zal de werkgever deze vraag voorleggen aan een gecertificeerd FWG bureau. De uitspraak van het gecertificeerde FWG bureau is zwaarwegend.

Gelijkwaardige functie

Een functie is gelijkwaardig als opleiding en functieniveau gelijkwaardig zijn aan de functie die een werknemer voorheen vervulde, maar die qua inhoud afwijkt van de oorspronkelijke functie. Een gelijkwaardige functie is tevens een passende functie.

Functie vervalt geheel

Als een functie geheel vervalt binnen Instituut Verbeeten verdwijnen alle formatieplaatsen voor deze functie en worden alle werknemers in deze functie boventallig verklaard.

Functie vervalt gedeeltelijk

Als een functie gedeeltelijk vervalt, dus het aantal fulltime equivalenten (fte) afneemt, vermindert het aantal formatieplaatsen. Vaststelling van de boventalligheid geschiedt door de manager van de afdeling in overleg met de manager Bedrijfsondersteuning op basis van het anciënniteitsprincipe.

Functie wordt verplaatst

Er is sprake van een verplaatste functie als de functie van de werknemer wel blijft bestaan, maar binnen een ander bedrijfsonderdeel wordt uitgeoefend. De werknemer is niet boventallig maar volgt de functie. De werknemer kan dit niet weigeren.

Geschikte functie

Een functie die voor de werknemer niet passend is gezien het opleidingsniveau en/of opgedane werkervaring en/of die meer dan één functiegroep lager dan de oude functie van de werknemer is gewaardeerd, maar die de werknemer vrijwillig aanvaardt.

Voorlopige functie

Een functie die valt onder het begrip passend en die de werknemer bereid is in overleg met de werkgever te aanvaarden. Er is sprake van tijdelijkheid ten aanzien van de plaatsing met de verplichting voor de werkgever en werknemer op zoek te gaan naar een passende functie.

Passende functie

Een passende functie is een functie die, gelet op het functieniveau van de oorspronkelijke functie, de genoten of binnen afzienbare tijd af te ronden opleiding, werkervaring, persoonlijke capaciteiten en omstandigheden, alsmede omvang huidige dienstverband redelijkerwijs aan de boventallige werknemer kan worden opgedragen. Hieronder wordt ook begrepen de boventallige werknemer die binnen een redelijke termijn (in beginsel 1 jaar) kan voldoen aan de functie-eisen. Een passende functie kan van een gelijk, hoger of maximaal 1 lager functieniveau zijn.

Functieniveau

De indeling van de functie met de Functiewaarderingssystematiek voor de Gezondheidszorg (FWG).

Organisatieverandering

Een verandering in de organisatie met personele gevolgen voor werknemers als gevolg van een besluit door of namens de Raad van Bestuur.

Persoonlijk Mobiliteitsplan (PMP)

Beschrijving van activiteiten die werknemer en Instituut Verbeeten overeenkomen gericht op een nieuw en haalbaar toekomstperspectief. Hierin wordt onder meer begrepen de looptijd, wijze van begeleiding, beschikbare instrumenten, evaluatiemomenten, scholingsactiviteiten en beschikbaar budget.

Plaatsmaker

De werknemer die niet boventallig is en die met zijn vrijwillige uitdiensttreding plaatsmaakt voor een boventallige collega.

Salarisgarantie

Bij aanvaarding van een passende functie met een lager salarisniveau, behoudt de werknemer aanspraak op het salaris en de eventueel nog toekomstende periodieken in de salarisschaal van zijn oorspronkelijke functie.

Werkgever

De rechtspersoon Stichting Dr. Bernard Verbeeten Instituut te Tilburg, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de Raad van Bestuur.

Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met Stichting Dr. Bernard Verbeeten Instituut.

Hoofdstuk 2 Mogelijke personele gevolgen en communicatie individuele werknemer

Als gevolg van een organisatieverandering kunnen er functies komen te vervallen of kan er minder formatie beschikbaar zijn. Als de functie vervalt, is de werknemer boventallig. Is er sprake van minder formatie dan stelt de manager van de betrokken afdeling, in overleg met de manager Bedrijfsondersteuning, de boventalligheid vast op basis van het afspiegelingsbeginsel. Indien het gaat om formatie waar de manager Bedrijfsondersteuning verantwoordelijk voor is, wordt de boventalligheid in overleg met de bestuurder vastgesteld. Ook in dit geval wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. De werknemer die boventallig is, wordt mondeling en schriftelijk geïnformeerd door de manager van de betrokken afdeling.

Als peildatum voor de bepaling van het aantal dienstjaren geldt de vastgestelde ingangsdatum van de organisatieverandering, zijnde de datum waarop de Raad van Bestuur een besluit heeft genomen of de andere, in het reorganisatieplan genoemde, datum in de toekomst.

De werknemer die niet geplaatst wordt en derhalve boventallig is, krijgt de status van herplaatsingskandidaat. Herplaatsing kan zowel intern als extern zijn.

Wanneer er sprake is van een organisatieverandering is de manager van de betrokken afdeling primair verantwoordelijk voor de begeleiding en ondersteuning van werknemers. De manager wordt daarbij ondersteund door de afdeling HR.

2.1 Pre-mobiliteit

Voorafgaand aan het definitieve besluit van de Raad van Bestuur over de organisatieverandering, informeren we de medewerkers proactief en in een zo vroeg mogelijk stadium over de aankomende organisatieveranderingen. Hiermee willen we vrijwillige mobiliteit stimuleren en daarmee toekomstige boventalligheid voorkomen.

2.2 Persoonlijk gesprek

De manager van de afdeling voert binnen 1 week na het besluit van de Raad van Bestuur een persoonlijk gesprek met elke werknemer op wie de organisatieverandering invloed kan hebben. In dit gesprek krijgt de werknemer bevestiging en uitleg van boventalligheid of plaatsing in de nieuwe organisatie.

In het gesprek ontvangt de boventallige werknemer het Sociaal Plan en krijgt uitleg over de vervolgstappen. Tevens wordt de datum overeengekomen waarop de huidige werkzaamheden beëindigd zullen worden.

2.3 Belangstellingsgesprek

Binnen 2 weken na het persoonlijk gesprek voert de manager van de afdeling een belangstellingsgesprek met de boventallige werknemer. In dit gesprek wordt de belangstelling van de werknemer en de mogelijkheden voor een herplaatsing binnen of buiten Instituut Verbeeten besproken. Aan dit gesprek kunnen door partijen geen rechten worden ontleend. Het gesprek is ten behoeve van een goede herplaatsing van de werknemer.

2.4 Afstemmingsgesprek

Binnen 2 weken na het belangstellingsgesprek voert de manager van de afdeling een afstemmingsgesprek met de boventallige werknemer. Als er reëel perspectief is op een interne herplaatsing dan worden de afspraken gemaakt voor deze herplaatsing. Als er geen

reëel perspectief is op een interne herplaatsing dan worden er andere opties besproken met de werknemer.

Mochten er naar aanleiding van deze gesprekken behoefte zijn aan meer gesprekken dan worden deze ingepland.

Hoofdstuk 3 Interne herplaatsing

3.1 Reëel perspectief op interne herplaatsing

In het afstemmingsgesprek wordt met de werknemer het reëel perspectief op een interne herplaatsing bepaald. Om dit te bepalen wordt gekeken of er ten eerste sprake is van een andere functie in de nieuwe organisatiestructuur die passend is voor de boventallige werknemer. Ten tweede wordt gekeken of er intern vrijgekomen formatieruimte is voor de boventallige werknemer. Ten derde wordt gekeken of er op korte termijn vrij te komen formatieruimte verwacht wordt die passend is voor de boventallige werknemer.

3.2 Passende functie

De manager Bedrijfsondersteuning stelt in overleg met de afdeling HR vast of een functie passend is voor een boventallige kandidaat (zie hoofdstuk 1).

3.3 Plaatsingsvolgorde

De plaatsingsvolgorde is tevens schematisch weergegeven in bijlage 2.

Eerst wordt bepaald voor welke boventallige werknemer(s) de functie passend is zoals omschreven in artikel 3.2. Als een functie passend is voor meerdere boventallige werknemers dan komen van die boventallige werknemers, de werknemers op gelijk FWG-niveau als eerste in aanmerking. Dit om verdringing te voorkomen. Als er vervolgens nog steeds meerdere boventallige werknemers zijn geldt het anciënniteitsprincipe. Bij gelijke uitkomst van diensttijd geldt dat de oudere boventallige werknemer voorgaat op de jongere boventallige werknemer en een boventallige werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat voor een boventallige werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Als er geen boventallige werknemer op het gelijke FWG-niveau op de functie geplaatst kan worden, komen boventallige werknemers op één lager FWG-niveau in aanmerking. Als er vervolgens nog steeds meerdere boventallige werknemers zijn geldt het anciënniteitsprincipe. Bij gelijke uitkomst van diensttijd geldt dat de oudere boventallige werknemer voorgaat op de jongere boventallige werknemer en een boventallige werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat voor een boventallige werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Als er geen boventallige werknemer op een lager FWG-niveau op de functie geplaatst kan worden, komen boventallige werknemers op één hoger FWG-niveau in aanmerking. Als er vervolgens nog steeds meerdere boventallige werknemers zijn geldt het anciënniteitsprincipe. Bij gelijke uitkomst van diensttijd geldt dat de oudere boventallige werknemer voorgaat op de jongere boventallige werknemer en een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Indien er geen boventallige werknemers zijn voor wie de functie passend is, wordt de vacature intern bekend gemaakt.

3.4 Aanbod

De boventallige werknemer ontvangt een schriftelijk aanbod van de passende functie.

3.5 Verplicht te aanvaarden

De boventallige werknemer kan een passende functie niet weigeren. Wanneer de boventallige werknemer de aangeboden passende functie als niet passend beschouwt gaan partijen met elkaar in overleg. Als dit overleg niet leidt tot overeenstemming kunnen zowel Instituut Verbeeten als de boventallige werknemer de IBBC verzoeken de passendheid van de functie te toetsen. Het advies van de IBBC is een zwaarwegend advies en Instituut Verbeeten dient met inachtneming van dit advies een nieuw besluit te nemen. Instituut Verbeeten is bevoegd om gemotiveerd van de adviezen af te wijken. Indien Instituut Verbeeten van de bevoegdheid tot afwijken gebruik maakt, kan de werknemer zich schriftelijk wenden tot de bevoegde kantonrechter.

Indien de IBBC van oordeel is dat de functie als niet passend voor de werknemer beschouwd wordt, dan zal Instituut Verbeeten in beginsel het aanbod intrekken en wordt dit aanbod beschouwd als niet gedaan, tenzij Instituut Verbeeten gegronde redenen heeft van het oordeel van de IBBC af te wijken.

Indien de IBBC van oordeel is dat de functie als passend voor de werknemer beschouwd wordt, dan wordt de boventallige werknemer hierover schriftelijk door Instituut Verbeeten geïnformeerd. De werknemer wordt alsnog in de gelegenheid gesteld de aangeboden functie te aanvaarden. Als de werknemer weigert dan wordt de werknemer geïnformeerd over de gevolgen van de weigering namelijk het indienen van een ontslagaanvraag bij het UWV.

3.6 Plaatsingsgesprek

Het plaatsingsgesprek vindt plaats binnen 1 week na het schriftelijk aanbod van de passende functie tussen de manager van de afdeling waar de boventallige werknemer geplaatst wordt en de boventallige werknemer. In dit gesprek wordt zo nodig nader kennism gemaakt en worden de afspraken betreffende de plaatsing gemaakt.

3.7 Toch niet passend

Als binnen 4 maanden na herplaatsing, na overleg, aantoonbaar blijkt dat de herplaatste werknemer, buiten zijn schuld, niet passend is voor de aangeboden functie, wordt dit niet beschouwd als het weigeren van een passende functie. De herplaatste werknemer krijgt weer de status van 'boventallige werknemer' en partijen gaan opnieuw met elkaar in overleg. De werkgever zal dan met inachtneming van hetgeen is gesteld in 3.5, de werknemer een ander functieaanbod doen.

3.8 Scholing

Als Instituut Verbeeten van oordeel is dat een boventallige werknemer geschoold moet worden voor een passende functie dan wordt van de boventallige werknemer in alle redelijkheid verwacht hieraan mee te werken. Scholing vindt plaats in de tijd van de werkgever en studiekosten zijn voor rekening van de werkgever. Eventuele terugbetalingsregelingen zijn conform de gebruikelijke regelingen van Instituut Verbeeten en worden vastgelegd in het persoonlijk mobiliteitsplan.

3.9 Plaatsing lagere functie

Als de boventallige werknemer in een passende functie op een lager FWG-niveau wordt herplaatst, heeft Instituut Verbeeten gedurende 2 jaar de verplichting om elke passende functie die gelijk is aan het oorspronkelijke FWG-niveau en waarvoor formatieruimte beschikbaar komt, aan te bieden aan de werknemer. Indien er voor de formatieruimte meerdere herplaatste werknemers wegens gelijke geschiktheid in aanmerking komen, is het anciënniteitsprincipe van toepassing. De salarisbepalingen van hoofdstuk 4 zijn bij deze terugplaatsing onverkort van toepassing.

3.10 Maatwerkoplossing

Er kan een situatie ontstaan dat na alle inspanningen van werkgever en werknemer blijkt dat de werkgever geen mogelijkheid heeft om de werknemer intern dan wel extern te herplaatsen en dit ook niet binnen afzienbare termijn te verwachten is. In dat geval wordt tussen werkgever en werknemer een maatwerkoplossing afgesproken.

Hoofdstuk 4 Salarisgarantie

4.1 Salarisvaststelling bij plaatsing in een lagere functie

Als een boventallige werknemer herplaatst wordt binnen Instituut Verbeeten op een passende functie met een lager salarisniveau, dan blijft het voor hem geldende salaris inclusief de bijbehorende uitloop in de oorspronkelijke schaal gehandhaafd voor de arbeidsduur van de werknemer ten tijde van het moment van boventalligheid. Als er bij of na de plaatsing in de functie een urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze extra uren het salaris behorende bij de functie waarop de werknemer is geplaatst van toepassing.

4.2 Salarisvaststelling bij plaatsing in een hogere functie

Als een boventallige werknemer herplaatst wordt binnen Instituut Verbeeten op een passende functie met een hoger salarisniveau dan ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de andere functie het salaris, inclusief de uitloopmogelijkheden en vastgelegd perspectief behorende bij de functie waarop de werknemer is herplaatst.

Als de geplaatste werknemer een beroep doet op artikel 3.7 en in overleg is besloten dat er geen sprake was van een passende functie dan ontvangt de werknemer per datum dat hij de functie niet meer uitoefent het salaris behorende bij zijn oorspronkelijke functie.

4.3 Compensatie toeslagen

De werknemer die vanwege een organisatieverandering niet meer in aanmerking komt voor toeslagen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst conform de cao-ziekenhuizen of minder diensten verricht en hierdoor een lager bruto inkomen verwerft, heeft recht op de volgende afbouwregeling:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| - Het eerste jaar | 100% van de oorspronkelijke vergoedingen |
| - Het tweede jaar | 75% van de oorspronkelijke vergoedingen |
| - Het derde jaar | 50% van de oorspronkelijke vergoedingen |
| - Het vierde en tevens laatste jaar | 25% van de oorspronkelijke vergoedingen |

De compensatie wordt berekend over het gemiddelde bedrag aan toeslagen in twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de functiewijziging.

Indien de som van het nieuwe salaris plus bovengenoemde compensatie hoger is dan wat de werknemer oorspronkelijk verdiende, bedraagt de compensatie maximaal de aanvulling tot het oorspronkelijk salaris plus toeslagen.

Als de werknemer een functie aanvaardt of in een functie een salarisverhoging ontvangt waarvan de som van het nieuwe salaris plus eventuele toeslagen hoger is dan wat de werknemer oorspronkelijk verdiende, vervalt de afbouwregeling.

Het oorspronkelijke salaris plus toeslagen is het gemiddeld salaris plus toeslagen in twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de functiewijziging.

Bij bovengenoemde compensatie geldt als voorwaarde dat de periode gedurende welke de compensatie wordt betaald niet langer kan zijn dan de tijdsperiode waarover toeslag is genoten.

Hoofdstuk 5 Mobiliteitsbevorderende faciliteiten

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke faciliteiten Instituut Verbeeten kan bieden om de mobiliteit te bevorderen van de intern en/of extern boventallige werknemer die niet geplaatst kan worden in een passende interne functie. Deze faciliteiten zijn gericht op het vinden van een passende functie buiten Instituut Verbeeten. De manager van de betreffende afdeling bespreekt de mobiliteitsbevorderende faciliteiten met de boventallige werknemer. Een combinatie van de in dit hoofdstuk genoemde faciliteiten is mogelijk. De manager Bedrijfsondersteuning ziet toe op gelijke behandeling van alle medewerkers.

5.1 Persoonlijk mobiliteitsplan

In het afstemmingsgesprek zoals beschreven in artikel 2.3 wordt aan de boventallige werknemer, die geen reëel perspectief heeft op een interne herplaatsing (art.3.1), hoofdstuk 5 en 6 van het Sociaal Plan toegelicht. Aanvullend daarop wordt een afspraak gepland om het Persoonlijk Mobiliteitsplan (PMP) op te stellen. In één of meerdere gesprekken begeleidt Instituut Verbeeten de werknemer bij het maken van een nieuw en reëel toekomstperspectief. De manager van de afdeling bespreekt de volgende zaken en legt deze vast in een PMP:

- De belangstelling, ideeën en plannen van de werknemer.
- Wat heeft de werknemer nodig om te ontdekken of deze belangstelling, ideeën en plannen een reëel toekomstperspectief bieden.
- De mobiliteitsbevorderende maatregelen welke vanuit de werkgever worden ingezet.
- De activiteiten die de werknemer gaat ondernemen om een succesvolle herplaatsing te bewerkstelligen. Zie bijlage 1 voor voorbeelden.
- De verwachte periode waarin deze activiteiten gaan plaatsvinden.
- Afspraken over tussentijdse evaluaties om de voortgang van het PMP te bewaken en eventueel bij te stellen om de slagingskansen te vergroten.

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

Als de boventallige werknemer naar het oordeel van de werkgever, weigert mee te werken aan het opstellen van een PMP of de afspraken van het PMP niet nakomt, kan – na toetsing door de IBBC - worden overgegaan tot beëindiging van het dienstverband.

Als de werkgever naar het oordeel van de boventallige werknemer, afspraken niet nakomt of zich onredelijk opstelt, kan de boventallige werknemer hierover schriftelijk bezwaar maken bij de IBBC.

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 IBBC gevraagd de handelingen c.q. activiteiten van de werkgever en de werknemer te toetsen.

5.2 Tijdelijke herplaatsing

De werkgever kan de werknemer voor wie nog geen nieuwe functie is gevonden, voor de vervulling van een tijdelijke vacature in het kader van vervanging, tijdelijk plaatsen in een andere afdeling in dezelfde of een gelijkwaardige functie. In overleg met de werknemer worden afspraken gemaakt over de duur van de tijdelijke herplaatsing en de situatie erna. De arbeidsvoorwaarden die voor de werknemer gelden, blijven onverminderd van kracht. Als de werknemer tijdelijk in een hogere functie wordt geplaatst, ontvangt hij/zij een toeslag volgens het bepaalde over waarneming in de cao Ziekenhuizen artikel 7.1.10.

5.3 Behoud vaardigheden en kennis

Instituut Verbeeten stelt de werknemer in de gelegenheid om zijn/haar –praktijk- vaardigheden en kennis op peil te houden.

5.4 Ontwikkelfaciliteiten

In bijlage 1 zijn voorbeelden opgenomen van ontwikkelfaciliteiten waar de werknemer binnen Instituut Verbeeten een beroep op kan doen of bij externe instanties kan inkopen/aan kan vragen. De werknemer is vrij om andere ontwikkelfaciliteiten dan genoemd in bijlage 1 in te zetten. Instituut Verbeeten begeleidt de werknemer bij het maken van keuzes voor ontwikkelfaciliteiten. Voorwaarden voor het inzetten van een specifieke ontwikkelfaciliteit is enerzijds dat het gericht bijdraagt aan het versterken van de inzetbaarheid en het vergroten van het realistische arbeidsmarktperspectief van de werknemer.

5.5 Sollicitatie-activiteiten en sollicitatiekosten

Instituut Verbeeten verleent de werknemer betaald verlof als een sollicitatiegesprek niet in vrije tijd kan worden gepland.

Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskosten ten behoeve van sollicitatie niet op zich neemt, worden deze door Instituut Verbeeten vergoed van de bestaande reiskostenregeling.

5.6 Interne vacatures

De boventallige werknemer die gericht is op het vinden van een baan buiten het Instituut Verbeeten blijft in deze fase, zolang het dienstverband bestaat, het recht behouden op een plaatsing in een passende functie als deze beschikbaar komt. Hoofdstuk 3 betreffende interne plaatsing zal dan gevolgd worden.

Hoofdstuk 6 Overige mobiliteitsbevorderende maatregelen

De boventallige werknemer die niet geplaatst kan worden in een passende interne functie of de plaatsmaker (zie artikel 6.1) kan gebruik maken van onderstaande mobiliteitsbevorderende maatregelen. De maatregelen hebben als doel om betrokken werknemers te motiveren en te stimuleren voor een functie extern. De manager van de afdeling bespreekt de mobiliteitsbevorderende maatregelen met betrokken werknemer en draagt zorg voor gelijke behandeling van alle werknemers.

De werknemer die gebruik maakt van artikel 6.2 kan geen gebruik maken van artikel 6.3, 6.4, 6.8, 6.9 en 6.10.

6.1 Plaatsmakersregeling

Werknemers die plaats willen maken voor een boventallige collega kunnen dat aangeven bij de manager van hun afdeling na het besluit over het reorganisatieplan van de Raad van Bestuur.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- De plaatsmaker maakt plaats voor een boventallige collega waarvoor geen reëel perspectief is op een interne herplaatsing.
- De boventallige werknemer wordt in de vrijgekomen functie van de plaatsmaker geplaatst.
- De plaatsmaker beëindigt vrijwillig de arbeidsovereenkomst met Instituut Verbeeten en maakt zo plaats voor een boventallige medewerker.

De plaatsmaker kan gebruik maken van:

- de mobiliteitspremie zoals omschreven in artikel 6.2
- de opzegtermijn hoeft niet in acht genomen te worden zoals omschreven in artikel 6.5
- de terugbetaling van verhuiskosten/studiekosten wordt kwijtgescholden; artikel 6.6
- Jubileumuitkering zoals omschreven in artikel 6.7

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal gelden als een beëindiging op eigen verzoek. De plaatsmaker heeft derhalve geen recht op andere faciliteiten of maatregelen uit dit Sociaal Plan en kan ook geen rechten ontleen aan de Activeringsregeling als opgenomen in hoofdstuk 14 van de cao-ziekenhuizen 2025-2027.

6.2 Vrijwillige vertrekregeling en Mobiliteitspremie

De boventallige werknemer die niet intern herplaatst is en die binnen 6 maanden nadat hij boventallig is geworden en bereid is zijn dienstverband vrijwillig te beëindigen, dient dit schriftelijk (per brief of per e-mail) te melden bij de manager van de afdeling. De boventallige werknemer die zijn dienstverband vrijwillig beëindigt of de plaatsmaker zoals omschreven in artikel 6.1, ontvangt een mobiliteitspremie (maandsalaris, incl. vakantiegeld en eindejaarsuitkering) naar rato van de contractuele uren ter grootte van:

	Moment van beëindiging gerekend vanaf datum boventallig					
	1 maand	2 maanden	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden
Aantal dienstjaren						
< 1	-	-	-	-	-	-
1 tot 3	3 mnd	2 mnd	1 mnd	0,5 mnd	-	-
3 tot 6	5 mnd	4 mnd	3 mnd	2,5 mnd	2 mnd	1,5 mnd
6 tot 10	9 mnd	8 mnd	6 mnd	4 mnd	3 mnd	2 mnd
10 en meer	12 mnd	11 mnd	9 mnd	7 mnd	5 mnd	3 mnd

Acceptatie van de vrijwillige vertrekregeling voornoemd zal gelden als een beëindiging op eigen verzoek en de vrijwillige vertrekkende boventallige kan derhalve geen verdere aanspraak maken op andere faciliteiten of aanspraken in dit Sociaal Plan en kan ook geen rechten ontlenen aan de Activeringsregeling als opgenomen in de cao Ziekenhuizen 2025-2027.

6.3 Loonsuppletie

Indien de boventallige werknemer, die geen gebruik kan of wil maken van artikel 6.2, bij een andere werkgever een lager betaalde functie aanvaardt en ontslag neemt bij Instituut Verbeeten kan het nieuwe brutosalaris gedurende een jaar tijdelijk aangevuld worden tot het oorspronkelijk brutosalaris, naar rato van het nieuwe dienstverband. De aanvulling bedraagt maximaal 20% van het oorspronkelijke brutosalaris.

6.4 Reiskosten

Indien de boventallige werknemer, die geen gebruik kan of wil maken van artikel 6.2, bij een andere werkgever een functie aanvaardt en daarbij een lagere vergoeding voor de kosten van woon/werkverkeer ontvangt dan de vergoeding op grond van de regeling 'reiskosten woon/werkverkeer' bij Instituut Verbeeten, kent Instituut Verbeeten de werknemer gedurende 1 jaar een aanvulling op deze vergoeding toe tot het bedrag van voornoemde regeling.

6.5 Opzegtermijn

Bij vrijwillige uitdiensttreding behoeft de opzegtermijn door de werknemer niet in acht te worden genomen. Instituut Verbeeten en de werknemer bepalen in overleg de datum van uitdiensttreding.

6.6 Verhuiskosten/studiekosten

De boventallige werknemer en de plaatsmaker die zijn dienstverband vrijwillig beëindigt, wordt de eventueel terug te betalen verhuiskostenvergoeding of studiekostenvergoeding kwijtgescholden.

6.7 Jubilea

De boventallige werknemer en de plaatsmaker die zijn dienstverband vrijwillig beëindigt en binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering krijgt deze uitkering bij zijn vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij de vorige werkgever meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.

6.8 Outplacement

De werknemer die geen reëel perspectief heeft op herplaatsing binnen het Instituut kan outplacement aangeboden krijgen dan wel hierom verzoeken om zodoende meer mogelijkheden te hebben om extern een passende functie te vinden.

De kosten van het overeengekomen outplacementtraject zijn voor rekening van Instituut Verbeeten. Voorafgaand aan het outplacementtraject worden tussen Instituut Verbeeten en de werknemer op basis van het voorstel van het outplacementbureau in overleg afspraken gemaakt over de vorm, de duur en de inhoud van het outplacementtraject.

6.9 Detachering

De werkgever kan de werknemer met diens instemming detacheren bij een andere werkgever. De detachering wordt in beginsel voor een half jaar afgesproken. De bestaande arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden blijven gedurende de detachering ongewijzigd van kracht. De detacheringsafspraken worden vastgelegd in een detacheringsovereenkomst. Als de boventallige werknemer wordt gedetacheerd in een hoger gesalarieerde functie ontvangt hij gedurende de detachering dit hogere salaris. Na beëindiging van de detachering waarbij de boventallige werknemer bij de andere werkgever geen arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden, blijft het Sociaal Plan van toepassing voor de boventallige werknemer.

6.10 Onbetaald verlof

Aan de boventallige werknemer kan onbetaald verlof worden verleend als hij een arbeidsovereenkomst aangaat bij een nieuwe werkgever. De periode van onbetaald verlof kan voor maximaal een jaar worden afgesproken.

6.11 Stimuleringsmaatregelen

De werkgever kan besluiten tot het nemen van drempelverlagende en/of overige mobiliteit bevorderende maatregelen om daarmee persoonsgebonden belemmeringen te beperken die zich kunnen voordoen bij de overstap naar een nieuwe externe werkgever. Bij persoonsgebonden belemmeringen valt te denken aan: pensioen, ziektekosten, salaris. In deze situaties onderzoekt de HR Business Partner de diverse mogelijkheden en brengt hierover advies uit aan de manager en de werknemer.

Hoofdstuk 7 Interne Begeleidings- en Bezwaren Commissie

Instituut Verbeeten stelt een paritair samengestelde adviescommissie in overeenkomstig artikel 15.6 van de cao-ziekenhuizen 2025-2027. De commissie ziet toe op een zorgvuldige en billijke toepassing en uitvoering van het Sociaal Plan.

Samenstelling

De Interne Begeleidings- en Bezwaren Commissie is paritair samengesteld en bestaat uit interne en externe leden.

De voorzitter is onafhankelijk en mag geen bestuurslid, directielid, OR-lid of werknemer zijn van de werkgever. Twee leden worden benoemd op voordracht van de Ondernemingsraad.

Twee leden en het plaatsvervangend lid worden benoemd op voordracht van Instituut Verbeeten.

De voorzitter wordt benoemd op voordracht van de vier vaste leden.

De benoeming van de leden vindt plaats door de Raad van Bestuur.

Reglement

De commissie stelt na haar aantreden een reglement op dat haar werkwijzen adequaat regelt en neemt hierin ten minste op:

- De gevallen waarin de commissie bijeenkomt;
- De wijze van bijeenroeping van de commissie;
- De werkwijze en zittingsduur;
- De vervanging van leden door plaatsvervangers ingeval van ziekte en vakantie;
- De onkostenvergoedingen voor leden, het raadplegen van deskundigen, faciliteiten voor het ambtelijk secretariaat.

Direct na vaststelling van haar reglement verstrekt de IBBC een exemplaar hiervan aan de Raad van Bestuur en de OR.

Taken en bevoegdheden

De taak van de commissie is het, uitsluitend op verzoek van de werkgever dan wel de werknemer, adviseren over de toepassing van het Sociaal Plan en over de daarin neergelegde bepalingen.

De commissie is bevoegd om betrokken partijen te horen en eventueel deskundigen in te schakelen om zo tot een goed advies te komen.

De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek geanonimiseerd verslag uit aan de werkgever en de OR en betrokken werknemersorganisaties. De commissie onthoudt zich van advies in zaken die volgens het ontslagbesluit aan het UWV zijn voorbehouden.

Verplichte adviesaanvraag

De werkgever is verplicht de commissie advies te vragen, wanneer hij voornemens is:

- een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer;
- de werknemer te verplichten tot om- of bijscholing in verband met een functiewijziging;
- wel/niet passende functie bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer;
- een werknemer op non-actief te stellen;
- de werknemer te ontslaan.

Advies

De adviezen van de IBBC zijn gemotiveerd en worden schriftelijk aangeleverd bij werkgever en werknemer. De adviezen zijn zwaarwegend.

De werkgever is bevoegd om gemotiveerd van de adviezen af te wijken. Indien de werkgever van de bevoegdheid tot afwijken gebruik maakt, kan de werknemer zich schriftelijk wenden tot de kantonrechter.

Geheimhouding

De commissie is verplicht tot geheimhouding van alle aan de commissie verstrekte gegevens.

Bijlage 1: Ontwikkelfaciliteiten

Om de medewerker extra te stimuleren en te ondersteunen om gericht te werken aan zijn inzetbaarheid en mobiliteit kan de medewerker gebruik maken van ontwikkelfaciliteiten. In overleg met de manager en personeelsadviseur wordt bepaald welke faciliteiten ingezet worden. Deze afspraken worden vastgelegd in het Persoonlijk Mobiliteitsplan.

Instituut Verbeeten heeft een aantal faciliteiten in huis. Deze kunnen aangevuld worden met faciliteiten van externe instanties. De kosten voor de faciliteiten zijn niet opgenomen in deze bijlage omdat deze kunnen wijzigen en per externe instantie anders zullen zijn.

Faciliteiten in huis:

- **Een gesprek met een HR Business Partner**
De HR Business Partner kan samen met de medewerker kijken welke faciliteiten passen bij de behoefte van de medewerker. Of de HR Business Partner kan advies en tips geven aan de medewerker waarmee de medewerker in eerste instantie op weg geholpen wordt. De kosten hiervoor zullen niet van het persoonlijk budget afgaan.
- **Loopbaanportal**
De medewerker kan gebruik maken van een loopbaanportal om zijn competenties, persoonlijke kwaliteiten en loopbaanwensen/mogelijkheden in kaart te brengen. Dit systeem bevat meerdere tools om competenties en persoonlijke kwaliteiten in beeld te krijgen. Hier zijn geen kosten aan verbonden.
- **Interne scholing**
In het leermanagementsysteem is een overzicht te vinden van alle interne scholing.
- **Snuffelstage**
De mogelijkheden om bij een andere organisatie 1 of meerdere dagen mee te lopen of stage te lopen zijn altijd bespreekbaar. De medewerker kan zelf met een organisatie contact zoeken maar kan ook hulp vragen aan de manager of personeelsadviseur.

Voorbeelden van faciliteiten bij externe instanties:

- **Loopbaanadvies**
Dit kan naar gelang de behoefte vormgegeven worden. Het kan gaan om 1 gesprek met een loopbaanadviseur, een traject van meerdere gesprekken, een onderzoek met een advies. De begeleiding kan ook naar behoefte. Sommige medewerkers willen graag stap voor stap begeleid worden, andere zoeken zelf hun weg op de arbeidsmarkt en willen wat tips.
- **Ontwikkelassessment**
Dit is een onderzoek van meestal een dagdeel of een dag gevolgd door een rapport. Dit onderzoek kan ingezet worden om het ontwikkelpotentieel van een medewerker in beeld te krijgen.
- **Training**
Bijvoorbeeld een sollicitatietraining of een korte training op een bepaald vakgebied waarmee de kansen voor de medewerker op de arbeidsmarkt vergroot worden.
- **Coaching**
Coaching kan een medewerker helpen om persoonlijke ontwikkeling te bevorderen. Het kan bijvoorbeeld ingezet als aanvulling op het in kaart brengen van de eigen competenties en persoonlijke kwaliteiten, of wanneer een medewerker meer inzicht wil krijgen in belemmerende overtuigingen, zelfvertrouwen of bepaalde levensvragen.