Noordwest Ziekenhuisgroep

Sociaal plan

Noordwest Ziekenhuisgroep

Oorspronkelijke looptijd:
1 april 2020 tot 1 januari 2023

verlengd tot 1 januari 2024
verlengd tot 1 januari 2025
verlengd tot 1 januari 2026
verlengd tot 1 april 2026
verlengd tot 1 januari 2027

Inhoud

Verklaring

Preambule

1. Inleiding en uitgangspunten
2. Werkingssfeer, geldigheidsduur, hardheidsclausule en interpretatie
3. Begripsbepalingen
4. Regels bij reorganisatie
5. Boventalligheid en herplaatsingen
6. Algemene rechten in het kader van het sociaal plan
7. Inzet werknemer op andere locaties en reiskosten/reistijd
8. Adviescommissie Sociale Begeleiding

1. Inleiding

De Noordwest Ziekenhuisgroep bestaat uit twee ziekenhuizen waar de patiënten in korte tijd op de meest effectieve en efficiënte manier door het zorgproces worden geleid. Wij leveren op een betrokken wijze zorg die voor de patiënt zo comfortabel, verantwoord (=doeltreffend, doelmatig en patiëntgericht) en veilig mogelijk is. Samen zorgen wij ervoor dat de gemaakte afspraken resulteren in een optimale patiëntzorg en bedrijfsvoering, daarin zijn we ambitieus. Patiënten, werknemers, leveranciers en financiers worden regelmatig gevraagd naar hun mening over het ziekenhuis. Noordwest Ziekenhuisgroep biedt een dynamische en flexibele werkomgeving voor al onze zorgprofessionals en is een lerende organisatie.

Overheid en verzekeraars oefenen invloed uit op ziekenhuizen om kwalitatief hoge zorg te verlenen met krimpende budgetten. Daarnaast heeft Noordwest Ziekenhuisgroep te maken met een toekomstige stijging van de huisvestingskosten doordat de ziekenhuizen op dit moment in oude, afgeschreven panden gehuisvest zijn.

Deze ontwikkelingen leiden er toe dat organisatieveranderingen regelmatig zullen blijven voorkomen. Dit sociaal plan, als bedoeld in artikel 14.4 van de Cao Ziekenhuizen, heeft tot doel nadelige gevolgen voor werknemers door een organisatieverandering zoveel mogelijk te beperken en is een aanvulling op wat de cao-partijen reeds in de cao zijn overeengekomen.

Tijdens de onderhandelingen over dit sociaal plan zijn partijen tevens overeengekomen dat werknemers van wie de functie als gevolg van overgang van onderneming overgaat van Medisch Specialisten Noord West naar Noordwest Ziekenhuisgroep, overgaan met behoud van alle rechten en plichten zoals vastgelegd in afdeling 8, titel 10, boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Uitgangspunten

Behoud van werkgelegenheid van werknemers staat in het sociaal plan zoveel mogelijk voorop. Spelregels hierbij zijn:

a. er zullen als gevolg van reorganisaties geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, tenzij er sprake is van een situatie als omschreven in hoofdstuk 5, onderdeel 5.2a lid e.
b. werkgever en werknemer spannen zich gezamenlijk in om intern of extern een passende functie te zoeken;
c. werkgever treft drempelverlagende en mobiliteitsbevorderende maatregelen die het natuurlijk verloop gericht stimuleren;
d. werkgever stelt faciliteiten ter beschikking aan de werknemer om actief aan het herplaatsingstraject deel te nemen;
e. werkgever verstrekt iedere werknemer relevante informatie over het veranderproces, zijn rechten en plichten, maatregelen en beschikbare faciliteiten;
f. werknemer zet zich in voor (om)scholing en/of ontwikkeling;
g. werknemer is bereid tot tijdelijke tewerkstelling elders in de organisatie dan wel detachering bij een andere organisatie;
h. werknemer aanvaardt (ander) passend werk en stelt zich hierbij flexibel op;
i. werkgever besteedt specifiek aandacht aan moeilijk herplaatsbare kandidaten. Gedacht kan worden aan werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld vanwege leeftijd of arbeidsongeschiktheid; hierbij trachten werkgever en werknemer op basis van maatwerk tot een oplossing komen;
j. werkgever respecteert alle aantoonbare afspraken met individuele werknemers betreffende (perspectieven op) arbeidsvoorwaarden;
k. werkgever zal in het kader van het herplaatsingsproces rekening houden met die persoonlijke omstandigheden van de werknemer die een herplaatsing belemmeren.
l. Bij verplaatsing van werkzaamheden geldt het principe ‘werknemer volgt werk’.

Met deze spelregels beogen partijen boventalligheid binnen redelijke termijn terug te brengen, waarbij veranderprocessen binnen deze uitgangspunten worden gerealiseerd.

2. Werkingssfeer, geldigheidsduur, hardheidsclausule en interpretatie

2.1 Werkingssfeer

Dit sociaal plan is verbonden aan de Stichting Noordwest Ziekenhuisgroep. Dit sociaal plan is van toepassing op besluiten genomen op of na 1 april 2020. Reorganisatiebesluiten en boventalligheidsbesluiten die voor 1 april 2020 genomen zijn, worden uitgevoerd volgens het 'Sociaal plan Noordwest Ziekenhuisgroep 1 januari 2016 tot 1 april 2018, verlengd tot 1 april 2020'. Reorganisatiebesluiten en boventalligheidsbesluiten die op of na 1 april 2020 genomen worden, worden uitgevoerd op basis van dit sociaal plan. Dit betekent dat verworven rechten op grond van een eerder sociaal plan behouden blijven.

Dit sociaal plan vindt toepassing bij reorganisaties, zijnde een verandering in de organisatie met personele gevolgen voor één of meer werknemers als gevolg van een besluit van of namens de Raad van Bestuur. In geval van fusie, verregaande samenwerking met partijen die op het moment van de inwerkingtreding van dit sociaal plan geen onderdeel van Noordwest Ziekenhuisgroep zijn en/of gehele of gedeeltelijke sluiting stelt de werkgever de werknemersorganisaties hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis en nodigt deze tijdig uit voor overleg. Indien sprake is van overgang van onderneming/outsourcing stelt de werkgever de werknemersorganisaties hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis en nodigt deze tijdig uit met als doel te komen tot een sociaal overdrachtsprotocol.

2.2. Geldigheidsduur

Dit sociaal plan treedt in werking op 1 april 2020 en is geldig tot 1 januari 2027. Zes maanden voor het verstrijken van de expiratiedatum treden partijen in overleg over een eventuele verlenging van het sociaal plan. Partijen kunnen in onderling overleg dit sociaal plan tussentijds wijzigen. Op verzoek van één der partijen vindt overleg plaats over de voortgang en eventuele bijstelling van het sociaal plan op grond van nieuwe inzichten en regelgeving. Indien er zich, naar het gezamenlijke oordeel van partijen, onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor van de werkgever in alle redelijkheid niet verlangd kan worden zich aan het voorliggende sociaal plan te houden, spannen partijen zich in om te komen tot een wijziging van het bestaande sociaal plan, dan wel tot de opstelling van een nieuw sociaal plan.

2.3. Hardheidsclausule

In situaties waarin de toepassing van het sociaal plan leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele medewerker, zal de werkgever in voor de werknemer gunstige zin van dit sociaal plan afwijken voor zover geen ander gerechtvaardigd belang zwaarder behoort te wegen. De werkgever neemt zijn besluit na de Adviescommissie Sociale Begeleiding gehoord te hebben en deelt zijn besluit schriftelijk en deugdelijk gemotiveerd aan betreffende werknemer mee. Aan een besluit van de werkgever om af te wijken van het sociaal plan kunnen geen rechten worden ontleend door andere partijen.

2.4. Interpretatie

Interpretatie van dit sociaal plan is voorbehouden aan partijen bij dit plan.

2.5. Verspreiding

Het sociaal plan is voor alle werknemers beschikbaar op intranet. Op verzoek van werknemer verstrekt de werkgever een geprint exemplaar.

3. Begripsbepalingen

Voor de begrippen die in dit sociaal plan worden gehanteerd, wordt verwezen naar de begripsbepalingen in de Cao Ziekenhuizen en de Uitvoeringsregels bij ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV. Voor zover anders of niet omschreven volgt hier een nadere begripsbepaling.

Afspiegelingsbeginsel: de methode waarbij de leeftijdsopbouw in een organisatie voor en na een reorganisatie zo veel mogelijk gelijk is. Boventalligheid wordt bepaald per categorie uitwisselbare functies waarbij de werknemers worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten 15-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar en 55 jaar of ouder. Per leeftijdscategorie wordt vervolgens het anciënniteitsbeginsel toegepast. Een nadere toelichting op de toepassing van het afspiegelingsbeginsel is te vinden in de Uitvoeringsregels van het UWV. Op het moment van overeenkomen van dit sociaal plan zijn de Uitvoeringsregels te raadplegen op https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/uitvoeringsregels-ontslag-om-bedrijfseconomische-redenen-2019.pdf

Anciënniteit: het aantal dienstjaren aaneengesloten doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s). Onder aaneengesloten wordt in dit verband verstaan dat bij een onderbreking van langer dan drie maanden voor 1 juli 2015 of een onderbreking van langer dan zes maanden na 1 juli 2015 de voorafgaande diensttijd niet meetelt.

Anciënniteitsbeginsel: de methode waarbij de werknemers met de minste anciënniteit als eerste boventallig worden bij een reorganisatie, ook wel het 'last in, first out'-principe genoemd.

Belangstellingsgesprek: gesprek waarin onder meer aan de orde komt welke voorkeur een werknemer heeft ten aanzien van het nieuwe formatieplaatsenplan en wat zijn kwalificaties zijn.

Boventallig: boventallig is de werknemer wiens functie in de organisatiestructuur /personeelsformatie is komen te vervallen c.q. komt te vervallen terwijl hij nog niet herplaatst is in de (nieuwe) organisatiestructuur en waarvan objectief met het afspiegelingsbeginsel is vastgesteld dat juist deze werknemer de minste rechten heeft. Boventalligheid kan ook worden veroorzaakt doordat de beschikbare formatie voor een bepaalde functie afneemt. Van boventalligheid is eerst sprake als dit door de werkgever aan de werknemer schriftelijk met redenen omkleed is medegedeeld.

Detacheren: het gedurende een bepaalde tijd bij een andere werkgever dan Noordwest Ziekenhuisgroep werkzaam zijn, waarbij het dienstverband met Noordwest Ziekenhuisgroep gehandhaafd blijft.

Dezelfde functie: de functie die met de werknemer in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

Formatieplaats: een formatieplaats wordt als eenheid gehanteerd om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gerelateerd aan een voltijds dienstverband.

Formatieplaatsenplan: een overzicht van functies en formatieplaatsen in de nieuwe situatie.

Functiewijziging: een functie is een afgerond geheel van taken. Er is sprake van wijziging in de functie indien in het takenpakket zodanige wijzigingen worden aangebracht dat de functie overwegend een andere inhoud krijgt.

Functieniveau: het indelingsbesluit van een functie in een salarisschaal conform de Functiewaarderingssystematiek voor de Gezondheidszorg (FWG).

Gelijkwaardige functie: een functie die qua opleidingsniveau en functiegroep gelijkwaardig is aan de oude functie van een werknemer.

Geschikte functie: een functie dan wel werk anders dan een gelijkwaardige of passende functie, die werknemer bereid is te aanvaarden. In overleg kunnen eventuele aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden worden gedaan.

Herplaatsingkandidaat: werknemer die als gevolg van boventalligheid in aanmerking komt voor herplaatsing.

Lagere functie: een functie die in een lagere functiegroep is ingeschaald dan de functie waarin de werknemer boventallig is geworden.

Nieuwe functie: een functie die voorafgaand aan het veranderproces niet in de organisatie werd uitgeoefend, dan wel een functie ter vervanging van een functie die zal vervallen, hetgeen blijkt uit een verschil tussen het huidige en het nieuwe formatieplaatsenplan.

Outplacement: externe of interne begeleiding van één of meer werknemers bij sollicitatie of in het algemeen bij het zoekproces naar een nieuwe functie of baan binnen of buiten de organisatie anders dan Noordwest Ziekenhuisgroep, in opdracht van de werkgever, met het doel de zoekactiviteiten te stimuleren en de effectiviteit van de sollicitatie te vergroten.

Passende functie: een functie die, gelet op het niveau van de huidige functie, de genoten of binnen afzienbare tijd af te ronden opleiding, werkervaring, persoonlijke capaciteiten, alsmede omvang huidige dienstverband redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen, daarin begrepen de werknemer die binnen een reële termijn kan voldoen aan de betreffende functie-eisen en persoonlijke omstandigheden. Een passende functie kan een hoger, een gelijk als ook één FWG-niveau lager salarisniveau hebben.

Reorganisatie: een verandering in de organisatie met personele gevolgen voor één of meer werknemers als gevolg van een besluit door of namens de raad van bestuur.

Uitwisselbare functies: Een functie is wederzijds uitwisselbaar met een andere functie, indien de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn. Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Vaste werklocatie: een werknemer heeft een vaste werklocatie als in de arbeidsovereenkomst niet is overeengekomen dat de werknemer zich bereid verklaart zijn werkzaamheden te verrichten op andere locaties van de werkgever.
Een vaste werklocatie betekent niet dat de werklocatie onaantastbaar is, na een reorganisatie kan immers een vaste werklocatie gewijzigd worden.

Werkgever: Stichting Noordwest Ziekenhuisgroep.

Werknemer: De persoon die een arbeidsovereenkomst, of een leer-/arbeidsovereenkomst is aangegaan met Noordwest Ziekenhuisgroep.

4. Regels bij reorganisatie

Een verandering in de organisatie met personele gevolgen voor één of meer werknemers als gevolg van een besluit van of namens de Raad van Bestuur wordt in dit sociaal plan aangeduid als een reorganisatie. De uitvoeringsbesluiten over een reorganisatie worden door of namens de raad van bestuur genomen na ontvangst van advies van de Ondernemingsraad.

Bij verplaatsing van werkzaamheden geldt het principe ‘werknemer volgt werk’.

4.1 Besluitvorming

De werkgever zal de (nieuwe) organisatiestructuur en het daarbij behorende formatieplaatsenplan en stappenplan voor advies voorleggen aan de Ondernemingsraad conform artikel 25 lid 1 a van de WOR, waarna vaststelling door de werkgever plaatsvindt. Het aldus vastgestelde plan wordt aan de Ondernemingsraad en op verzoek aan de vakbonden bekend gemaakt.

5. Boventalligheid en herplaatsingen

5.1 Vaststellen boventalligheid en begeleiding naar ander werk

Boventallig is de werknemer wiens functie in de nieuwe organisatiestructuur/personeelsformatie is komen te vervallen en die nog niet geplaatst is in de nieuwe organisatiestructuur.

Het boventallig stellen van een werknemer geschiedt op basis van het afspiegelingsbeginsel conform de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV. Alle werknemers van Noordwest Ziekenhuisgroep worden verdeeld in groepen met uitwisselbare functies. De werknemers binnen een uitwisselbare groep worden verdeeld over 5 leeftijdscategorieën:

- 15 tot en met 24 jaar;
- 25 tot en met 34 jaar;
- 35 tot en met 44 jaar;
- 45 tot en met 54 jaar;
- 55 jaar en ouder.
- Per leeftijdscategorie wordt de werknemer met de minste anciënniteit als eerste boventallig verklaard.

Als peildatum voor de afspiegeling geldt de datum waarop het definitieve reorganisatieplan wordt vastgesteld door de raad van bestuur. De werknemer die niet overgeplaatst/geplaatst wordt en derhalve boventallig is, krijgt de status van herplaatsingkandidaat.

De begeleiding naar ander werk (vanaf de ingangsdatum van de feitelijke boventalligheid) vindt plaats conform de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV. Zodra de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld van zijn boventalligheid vindt een herplaatsingsonderzoek plaats. Doel van dit onderzoek is te beoordelen of er intern een andere passende functie voor de werknemer beschikbaar is of komt en welke inspanningen van de organisatie en de werknemer nodig zijn om plaatsing in deze functie te realiseren. Plaatsing bij een andere locatie van Noordwest Ziekenhuisgroep behoort tot de mogelijkheden.

Indien er geen reëel perspectief op herplaatsing binnen Noordwest Ziekenhuisgroep is, wordt met de boventallige werknemer besproken welke mogelijkheden de werknemer extern heeft. Met instemming van de werknemer wordt een persoonlijk mobiliteitsplan afgesproken, dat gedeeltelijk gefinancierd kan worden uit het activeringsbudget zoals dat is opgenomen in artikel 13.1 lid 2 en artikel 13.2 van de Cao Ziekenhuizen. Het activeringsbudget ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding bedraagt ten minste € 5000 bij een fulltime dienstverband. Outplacement, zoals nader omschreven in 5.4, kan onderdeel zijn van het mobiliteitsplan.

5.2a Herplaatsingsprocedure

a) Herplaatsing mag niet leiden tot meer boventalligheid dan op grond van het formatieplaatsenplan reeds was vastgesteld in de betreffende functiegroep.

b) Er wordt naar gestreefd om elke werknemer te herplaatsen in een functie die hij of zij ambieert. Wanneer er meer kandidaten dan functies zijn, wordt geselecteerd op het voldoen aan de functie-eisen op grond van kennis, ervaring en opleiding dan wel het binnen redelijke termijn daaraan kunnen voldoen. Indien meerdere herplaatsingskandidaten voldoen aan de functie-eisen, geldt het anciënniteitsbeginsel.

c) Indien aan de werknemer een functie wordt aangeboden, wordt de volgende volgorde in acht genomen:
    - dezelfde functie
    - een gelijkwaardige functie
    - een hogere functie
    - een lagere functie, die één functiegroep lager is ingedeeld.

d) De werkgever heeft bij plaatsing in een nieuwe functie de mogelijkheid om de geschiktheid voor die functie vast te stellen met behulp van interne/externe deskundigheid. Het vaststellen van de geschiktheid voor de functie is uitsluitend mogelijk ten aanzien van de onderdelen van

de nieuwe functie waar andere of meer uitgebreide competenties voor nodig zijn dan in dezelfde functie.

e) een aanbod van dezelfde functie kan niet worden geweigerd. Als de werknemer van oordeel is dat een functieaanbod van een gelijkwaardige, hogere of lagere functie niet passend is, dient de werknemer dit binnen twee weken beargumenteerd aan de werkgever te laten weten. Werkgever en werknemer kunnen de Adviescommissie Sociale Begeleiding verzoeken de passendheid van de aangeboden functie te toetsen. Als de Adviescommissie Sociale Begeleiding van oordeel is dat de aangeboden functie niet passend is, dan wordt dit aanbod als niet gedaan beschouwd. Indien de Adviescommissie Sociale Begeleiding van oordeel is dat de functie ten onrechte is geweigerd, dan wordt de werknemer hierover door de werkgever schriftelijk geïnformeerd. De werknemer krijgt na ontvangst van het bericht van de werkgever nog twee weken de gelegenheid het functieaanbod dat door de Adviescommissie Sociale Begeleiding als passend is gekwalificeerd alsnog te accepteren. Volhardt de werknemer in zijn weigering dan is de werkgever gerechtigd een ontslagprocedure in gang te zetten.

f) In geval van vacatureruimte hebben werknemers die de status van re-integratiekandidaat hebben gekregen door of namens de raad van bestuur voorrang boven de herplaatsingskandidaten op wie dit sociaal plan betrekking heeft. Als de re-integratiekandidaat niet kan worden herplaatst wordt de vacature vrijgegeven voor de werknemer op wie dit sociaal plan van toepassing is.

g) Bij een vacature in het organisatieonderdeel en een gelijkwaardige functie heeft een overgeplaatste werknemer, indien deze de wens daartoe te kennen heeft gegeven, gedurende een jaar recht op terugplaatsing in het oude organisatieonderdeel. Indien er voor de vacature meerdere rechthebbenden in aanmerking komen, is het anciënniteitsprincipe van toepassing.

h) Bij herplaatsing in een lagere functie behoudt de werknemer het recht om gedurende twee jaar aanspraak te maken op herplaatsing in dezelfde functie of een andere passende functie op het oorspronkelijke niveau, mits daar vacatureruimte ontstaat.

i) Bij herplaatsing in een lagere functie behoudt de werkgever de mogelijkheid om de werknemer binnen twee jaar alsnog in dezelfde functie of een andere passende functie op het oorspronkelijke niveau te herplaatsen. Indien de werknemer er na het aanbod van de werkgever voor kiest om de lagere functie te behouden, krijgt de werknemer het salaris dat behoort bij de lagere functie en wordt het verschil tussen het huidige salaris en het nieuwe salaris in 3 jaar afgebouwd tegen 75% in het eerste jaar, 50% in het tweede jaar en 25% in het derde jaar.
Deze bepaling geldt niet voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken binnen vijf jaar vanaf het moment van boventalligheid.

5.2b Leidinggevende functies

Voor leidinggevende functies gelden de volgende, aanvullende afspraken.

a) De leidinggevendenstructuur van Noordwest Ziekenhuisgroep kent vier niveaus. Leidinggevende functies onderscheiden zich van overige functies door het pakket van verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Een leidinggevende heeft invloed op het afdelingsbeleid en bepaalt door de wijze van leidinggeven in belangrijke mate het functioneren van de afdeling. Cultuurverandering, aanpassing van werkprocessen, herverdeling van rollen en taken alsook uitbreiding of inkrimping van het aantal formatieplaatsen en/of budgetverantwoordelijkheid kunnen onderdeel uitmaken van het veranderproces. Om deze reden kan de passendheid van een leidinggevende functie niet als vanzelfsprekend worden aangenomen.

b) De werkgever stelt de werknemer die een leidinggevende functie voorafgaand aan het veranderproces vervult in de gelegenheid zijn voorkeuren kenbaar te maken tijdens een belangstellingsregistratiegesprek. De voorkeur van de werknemer wordt vastgelegd op een daarvoor bestemd belangstellingsregistratieformulier dat door beide partijen wordt ondertekend.

c) Aan de werknemer die niet boventallig werd in een leidinggevende functie op het niveau van 2e of 3e echelon, maar die een leidinggevende functie op het niveau van 2e of 3e echelon ambieert, zal als onderdeel van de selectieprocedure een assessment worden opgedragen, teneinde de geschiktheid van de werknemer voor de functie gericht en objectief te onderzoeken. De werkwijze assessment is vastgelegd in een procedure die de instemming heeft van de ondernemingsraad. Voorts kan de werkgever deelname aan een management development traject als voorwaarde stellen voor dan wel een proefperiode verbinden aan de voorlopige plaatsing. Definitieve plaatsing vindt plaats na een succesvol afronden van het MD-traject respectievelijk de proefperiode.

5.3 Herplaatsing op andere locatie
Herplaatsing van een boventallige werknemer is mogelijk op iedere locatie van Noordwest Ziekenhuisgroep. Indien dat in het belang is van de werknemer, heeft het de voorkeur om de werknemer op de locatie te herplaatsen waar hij boventallig is geworden.

5.4 Outplacement

De werknemer die geen reëel perspectief heeft op herplaatsing bij de werkgever kan outplacement als faciliteit 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 de werkgever, en kunnen gedeeltelijk in mindering worden gebracht op het activeringsbudget. Voorafgaand aan het outplacementtraject worden tussen de werkgever en werknemer op basis van het voorstel van een in onderling overleg overeengekomen outplacementbureau in overleg afspraken gemaakt over de vorm en de inhoud van het outplacementtraject.

5.5 Monitoring
Werkgever en vakbonden evalueren gedurende de looptijd van het sociaal plan tenminste jaarlijks of de boventalligheid een problematische omvang aanneemt. Partijen overleggen tijdens deze evaluatiemomenten over eventueel noodzakelijk geachte aanvullende maatregelen.

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

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

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

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, zolang het verschil in uren niet meer dan 4 is. Werkgever en werknemer bekijken in onderling overleg hoe het verschil in uren zal worden opgevangen, bijvoorbeeld door uitbreiding van de contractsomvang indien de werknemer hiermee instemt, of het toekennen van de uren aan een andere werknemer.

5.7 Overige maatregelen en rechten

Indien er (nog) geen sprake is van plaatsing binnen de vastgestelde formatie kunnen de navolgende maatregelen genomen worden:

a) Tijdelijke plaatsing
De werkgever kan de werknemer voor wie nog geen functie voorhanden is, ten behoeve van de vervulling van een tijdelijke vacature of in het kader van vervanging tijdelijk plaatsen in een ander organisatieonderdeel of op een andere locatie van dezelfde werkgever in dezelfde functie, een gelijkwaardige functie óf een functie in één functiegroep lager of hoger.
In overleg met de werknemer worden er afspraken gemaakt over de duur van de tijdelijke plaatsing. De arbeidsvoorwaarden blijven onverminderd van kracht dan wel de werknemer ontvangt een toeslag bij tijdelijke plaatsing in een hogere functie.

b) Detacheren
Indien er geen functie beschikbaar is, kan de werkgever de werknemer met diens instemming tot maximaal een jaar detacheren bij een andere organisatie. Een langere termijn is mogelijk als dat met de werknemer overeengekomen wordt. De arbeidsovereenkomst met de werkgever blijft volledig van kracht en de kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever.

c) Vrijstelling van werk
Er kan een situatie ontstaan dat het, om de herplaatsingkansen te vergroten, nodig is de werknemer vrij te stellen van werk. Werkgever en werknemer maken hiertoe in onderling overleg nadere afspraken. Tijdens de periode van vrijstelling van werk blijft de arbeidsovereenkomst volledig intact. De werknemer blijft een gemiddelde van de ORT ontvangen. Dit wordt op dezelfde wijze berekend als onder artikel 6.6 van dit sociaal plan.

d) Opleiding en ontwikkeling
Om de herplaatsingkans van de boventallige werknemer te verhogen kan de werknemer gevraagd worden een opleiding te volgen. Het is ook mogelijk dat de werknemer geplaatst wordt in een functie waarvoor een opleiding gevolgd moet worden. Alle kosten van deze opleidingen komen voor rekening van de werkgever. Waar deze kosten gemaakt worden met het doel de kansen op de arbeidsmarkt buiten de organisatie van Noordwest Ziekenhuisgroep te vergroten, worden deze kosten in mindering gebracht op het activeringsbudget.

e) Beroepsregistraties
De werkgever stelt de werknemer gedurende een tijdelijke plaatsing, detachering of vrijstelling van werk in de gelegenheid zijn vaardigheden, deskundigheid en eventuele wettelijke beroepsregistraties (Wet BIG) voor zijn oorspronkelijke functie op peil te houden op kosten en in tijd van de werkgever.

6 Algemene rechten in het kader van het sociaal plan

Deze bepalingen zijn van toepassing op alle werknemers die tengevolge van een reorganisatie door de werkgever schriftelijk als boventallig zijn aangewezen en op degenen die op grond van een reorganisatie naar een andere functie in de organisatie overstappen waardoor er daadwerkelijk vacatureruimte ontstaat voor boventallige werknemers.

Deze bepalingen gelden tevens voor de werknemer die door zijn (gedeeltelijk) vertrek uit de organisatie daadwerkelijk een functie (gedeeltelijk) vrijmaakt voor een boventallige werknemer, zulks uitsluitend na vooraf verkregen schriftelijke toestemming door de raad van bestuur.

6.1 Opzegtermijn

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

6.2 Sollicitatie

6.2.1. Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie.
6.2.2. Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskosten (in principe binnen Nederland) ten behoeve van sollicitatie niet op zich neemt, worden deze door de werkgever vergoed.

6.3 Onbetaald verlof

Indien een werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft afgesloten, zal op verzoek van de werknemer onbetaald verlof worden verleend om de wettelijke proeftijd volgens het Burgerlijk Wetboek bij de nieuwe werkgever te kunnen overbruggen. Wanneer de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever een overeenkomst voor bepaalde tijd is, kan de werknemer onbetaald verlof worden verleend voor de periode van maximaal 1 jaar.

Indien de werknemer bij de andere werkgever geen pensioen opbouwt, zal de huidige werkgever zorgdragen voor voortzetting van deelname en de volledige kosten van het werkgevers- en werknemersdeel voor zijn rekening nemen gedurende de periode van het onbetaald verlof voor zover wetgeving dit toelaat.

6.4. Salaris bij hogere/gelijkwaardige functie

Indien de werknemer binnen de organisatie een functie aanvaardt en deze functie hoger of op gelijkwaardig niveau is ingedeeld vergeleken met de huidige functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de andere functie het salaris, inclusief de uitloopmogelijkheden, behorende bij de nieuwe functie. De werknemer wordt in de functionele schaal horizontaal overgeschaald of, indien hetzelfde bedrag niet voorkomt in de nieuwe schaal, ingeschaald op het naast hogere bedrag.

6.5 Salaris bij lagere functie

Indien de werknemer binnen de organisatie een functie aanvaardt en deze functie op een lager niveau is ingedeeld dan de huidige functie, behoudt de werknemer de oude salarisschaal inclusief de daarbij behorende uitloop en de algemene loonsverhogingen. Administratief wordt dit verwerkt door de werknemer in de schaal van de nieuwe functie in te delen en een toeslag toe te kennen voor het verschil met het salarisrecht. De toeslag wordt verhoogd telkens wanneer daar aanleiding voor bestaat. De invoering van nieuwe FWG-systematieken mag niet leiden tot lagere salarisaanspraken dan de aanspraken op grond van dit sociaal plan.
Het behoud van het oude salaris geldt niet indien de werknemer op een later moment uit eigen beweging op een lagere functie solliciteert of indien het aantal uren in de lagere functie op een later moment worden uitgebreid. In het geval van een urenuitbreiding ontvangt de werknemer over de extra uren het salaris dat behoort bij een inschaling in de FWG-schaal van de lagere functie.

6.6 Onregelmatigheidstoeslag

De werknemer die tengevolge van de reorganisaties niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag of hierdoor een vermindering van genoemde toeslag krijgt heeft recht op de afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag uit de Cao Ziekenhuizen, artikel 9.5.

6.6a Compensatie ORT voor bijzondere situatie

De herplaatsingskandidaat die op de ingangsdatum van de functiewijziging hoofdzakelijk in avond- en/of nachtdiensten werkzaam is en dientengevolge voor de hoogte van het inkomen in belangrijke mate afhankelijk is van de toeslag(en), kan op onredelijke wijze benadeeld worden bij het toepassen van de afbouwregeling. Om een ongewenste structurele inkomensachteruitgang te voorkomen treden herplaatsingskandidaat en werkgever in die situatie in overleg teneinde te komen tot een voor beide partijen acceptabele oplossing, waarmee de achteruitgang van inkomen als gevolg van het wegvallen van de toeslag wordt voorkomen. Herplaatsingskandidaat en werkgever hebben primair een inspanningsverplichting om via overleg tot een vergelijk te komen. Mocht dit niet tot een resultaat leiden dan wordt de kwestie voorgelegd aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding.

6.7 Studiekosten

Indien op de werknemer op het moment van indiensttreding bij een nieuwe werkgever de uitvoeringsregeling studiekosten van toepassing is, wordt hem een eventuele terugbetalingsverplichting kwijtgescholden.
Indien de nieuwe werkgever de verplichtingen inzake studiekosten niet overneemt, is de werkgever gehouden de regeling te blijven toepassen als ware de werknemer in zijn dienst gebleven. Het bepaalde in de vorige volzin is alleen van toepassing in die gevallen waarin een aanwijsbaar verband bestaat tussen de beëindiging van het dienstverband en het formatieplaatsenplan.

6.8 Jubilea

De werknemer die vrijwillig ontslag neemt 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 werkgevers meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.

6.9 Reiskosten

Indien de werknemer vrijwillig ontslag neemt en bij de nieuwe werkgever voor de kosten van woon/werkverkeer een vergoeding ontvangt welke lager is dan de vergoeding op grond van de uitvoeringsregeling reiskosten woon/ werkverkeer van de Cao Ziekenhuizen, kent de werkgever aan de werknemer gedurende een periode van 1 jaar een aanvulling op deze vergoeding toe tot het bedrag van voornoemde uitvoeringsregeling.

6.10 Loonsuppletie

Indien de werknemer zelf ontslag neemt en bij een andere werkgever een lager betaalde functie aanvaardt, wordt het nieuwe salaris gedurende maximaal *één* jaar tijdelijk aangevuld tot het oude brutosalaris, naar rato van het nieuwe dienstverband. De aanvulling bedraagt maximaal 20% van het oude brutosalaris.
Indien door het aanvaarden van een lager betaalde functie nadelige pensioenconsequenties ontstaan zal de werkgever binnen de fiscale en wettelijke mogelijkheden onderzoeken in hoeverre deze nadelige pensioenconsequenties kunnen worden beperkt gedurende de loonsuppletieperiode naar analogie van de afbouwregeling.

6.11 Verhuiskosten

De werknemer die vrijwillig ontslag neemt wordt de eventueel terug te betalen verhuiskostenvergoeding kwijtgescholden. Indien de werknemer vrijwillig ontslag neemt en bij een andere werkgever buiten het woonwerkgebied niet in aanmerking komt voor een verhuiskostenregeling maar wel verplicht wordt te verhuizen, dan komt hij in aanmerking voor de vergoedingen van de verhuiskostenregeling volgens de Cao Ziekenhuizen.
Bij geringere vergoedingen door de nieuwe werkgever worden deze aangevuld tot de vergoedingen uit de Cao Ziekenhuizen.

6.12 Remplaçantenregeling

De werknemer die vrijwillig plaats maakt in een functie waarin boventalligheid bestaat en daarmee zinvol bijdraagt aan het oplossen van de boventalligheid, zulks ter beoordeling aan werkgever, maakt aanspraak op een plaatsmakerspremie waarvan de hoogte afhankelijk is van het aantal dienstjaren.

Dienstjaren	plaatsmakerspremie
0-5	3 maanden salaris
5-10	4 maanden salaris
10-15	5 maanden salaris
15 of meer	6 maanden salaris

De andere bepalingen van dit hoofdstuk, met uitzondering van 6.11, blijven onverminderd van toepassing.

6.13 Werknemers die binnen 5 jaar AOW-gerechtigde leeftijd bereiken

Werknemers die boventallig worden verklaard en op dat moment binnen 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd zullen bereiken, kunnen gebruik maken van art. 13.12 van de Cao Ziekenhuizen. Dit artikel van de cao geeft recht op aanvulling van de WW-uitkering tot het moment van pensioneren of op het aanhouden van het dienstverband tegen minimumloon (of de loonwaarde zolang er arbeid wordt verricht). Indien dit artikel in de cao vervalt gedurende de looptijd van het sociaal plan, vervalt tevens de mogelijkheid daar aanspraak op te maken.

7. Inzet werknemer op andere locaties en reiskosten/reistijd

Werknemers van Noordwest kunnen niet zomaar op een andere locatie ingezet worden. Noordwest maakt onderscheid tussen een incidentele inzet op een andere locatie en een structurele inzet op een andere locatie.

7.1 Incidentele inzet

Het incidenteel inzetten van werknemers op een andere locatie behoeft geen formeel doorlopen besluitvormingstraject en valt niet onder het bereik van dit sociaal plan. Noordwest mag de werknemer uit bedrijfsbelang vragen om incidenteel op een andere locatie te werken. Leidinggevende en werknemer gaan met elkaar in gesprek en stemmen in onderling overleg af wanneer de werknemer incidenteel op de andere locatie werkt. Noordwest moet zich gedragen als een goed werkgever. De werkgever is er bijvoorbeeld verantwoordelijk voor dat er geen onevenredig beroep op de werknemer wordt gedaan en dat de diensten eerlijk over het team verdeeld worden. De werknemer moet zich gedragen als een goed werknemer. Van een werknemer mag verwacht worden om een incidentele dienst op een andere locatie op te vangen of om in het kader van bijvoorbeeld kennisuitwisseling en teambuilding ook eens op de andere locatie te werken.
Indien er in goed overleg geen medewerking van de werknemer wordt gevonden, kan een werkgever gebruik maken van zijn instructierecht en incidenteel een werknemer aanwijzen die op de andere locatie moet werken. De werknemer dient daar gehoor aan te geven.

De reistijd naar een andere locatie wordt bij een incidentele dienst als werktijd beschouwd en aangemerkt als dienstreis. De reiskostenvergoeding wordt toegekend conform het instellingsbeleid zoals dat met instemming van de ondernemingsraad is vastgesteld op 5 november 2018. Indien met de ondernemingsraad een wijziging in dit beleid wordt overeengekomen, worden de vakbonden hierover geïnformeerd.

7.2 Structurele inzet

Wanneer werknemers structureel op een andere locatie worden ingezet, is er sprake van een reorganisatie. Het gaat bijvoorbeeld om het verplaatsen van werkzaamheden of om het werken in een roulatieschema ter bevordering van de continuïteit of kwaliteit. Bij een reorganisatie moet de ondernemingsraad om advies worden gevraagd. Het proces van het adviestraject waarborgt dat de werkgever haar plannen onderbouwt, transparant is en dat de belangen, ook die van de werknemer, zorgvuldig worden afgewogen. De werknemers hebben de gelegenheid om te reageren op het voorgenomen besluit. Als het voorgenomen besluit na de advisering van de ondernemingsraad wordt omgezet in een definitief besluit, kunnen werknemers in principe worden ingezet op een andere locatie, op de wijze zoals omschreven is in het besluit. Dit sociaal plan is dan van toepassing. In bijzondere gevallen kan van een werknemer niet gevraagd worden om op een andere locatie werkzaam te zijn. Dan moet het werkgeversbelang naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid wijken voor het werknemersbelang. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de werknemer vanwege een aandoening onmogelijk naar de andere locatie kan reizen.

Noordwest moet de werknemers in de gelegenheid stellen om waar nodig maatregelen in de privésfeer te treffen, bijvoorbeeld voor het regelen van kinderopvang of het verzetten van andere afspraken (meestal betreft dit een periode van drie maanden). Daarnaast gelden de volgende bepalingen ten aanzien van de vergoeding van reiskosten en reistijd.

7.2a werknemers met een vaste werklocatie in de arbeidsovereenkomst

Werknemers die een vaste werklocatie in hun arbeidsovereenkomst hebben, hebben indien er door wijziging in de plaats van tewerkstelling aantoonbaar meer reiskosten woon-/werkverkeer worden gemaakt, recht op een vergoeding van de daadwerkelijk gemaakte meerkosten op basis van € 0,19 per kilometer via de volgende afbouwregeling

- 1e jaar 100% van de meerkosten
- 2e jaar 80% van de meerkosten

De meerkosten zullen per individuele werknemer worden bepaald met behulp van de routeplanner van Google Maps. Uitgangspunt voor de extra reiskosten is de snelste route van de woning naar de nieuwe standplaats (postcode/postcode) in vergelijking met het aantal kilometers van de woning naar

de oude standplaats. Indien op initiatief van de werknemer de woonplaats dichter bij de standplaats komt te liggen, wordt de afbouwregeling hierop aangepast. Op de vergoeding wordt het naar rato principe toegepast.
Volledigheidshalve wordt erop gewezen dat de instelling een reiskostenregeling kent die voor de werknemer gunstiger kan zijn. In geval van samenloop geldt de regeling die voor de werknemer het meest gunstig is.

De werknemer die in het kader van een reorganisatie meer dan 30 minuten per dag enkele reis langer moet reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, ontvangt hiervoor gedurende 2 jaar een vaste vergoeding.
De toename van de reistijd wordt berekend door de nieuwe reistijd van de woning naar de nieuwe plaats van tewerkstelling te verminderen met de oorspronkelijke reistijd van de woning naar de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling met behulp van de snelste route volgens de routeplanner van Google Maps. De vergoeding bedraagt € 150,-- bruto per maand (gebaseerd op 5 dagen per week). Indien op minder dagen wordt gewerkt vindt het naar rato principe plaats.

7.2b werknemers zonder vaste werklocatie in de arbeidsovereenkomst

Werknemers bij wie in de arbeidsovereenkomst staat dat zij zich bereid verklaren hun werkzaamheden te verrichten op andere locaties van Noordwest of diens rechtsvoorgangers, ontvangen een reiskostenvergoeding conform het instellingsbeleid zoals dat met instemming van de ondernemingsraad is vastgesteld op 5 november 2018. Er geldt geen reistijdvergoeding voor deze werknemers.

8. Adviescommissie Sociale Begeleiding

Met het oog op een zorgvuldige en billijke toepassing en uitvoering van het Sociaal Plan wordt een Adviescommissie Sociale Begeleiding geïnstalleerd. Deze commissie adviseert de adviesvrager (werkgever of werknemer) schriftelijk over:

- toepassing van het Sociaal Plan in geval van een reorganisatie;
- toepassing van de in het Sociaal Plan opgenomen bepalingen;
- toepassing van de bepalingen van artikel 14.6 van de Cao Ziekenhuizen:
  'De werkgever vraagt advies aan de commissie wanneer werknemer en werkgever het oneens zijn over de volgende voorgenomen maatregelen:
  - een werknemer op non actief te stellen;
  - een werknemer te ontslaan;
  - een besluit te nemen met betrekking tot functiewijziging;
  - een beroep op de hardheidsclausule door een werknemer niet te honoreren.'

Het advies van de commissie is zwaarwegend.

De kosten van deze commissie worden vergoed door de werkgever. Zowel werknemer als werkgever kunnen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding advies inwinnen.

8.1 Samenstelling

De Adviescommissie bestaat uit 3 externe leden. Eén lid wordt benoemd op voordracht van de werkgever en één lid op voordracht van de ondernemingsraad. De leden dragen gezamenlijk één voorzitter voor. De leden zorgen in voorkomend geval zelf voor een vervanger.
De voorzitter en leden worden benoemd door de werkgever.

8.2 Bevoegdheden

De commissie heeft het recht:

a. tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de direct leidinggevende(n);
b. tot het horen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voor zover deze daarmee heeft ingestemd.

8.3 Reglement

De commissie stelt ten spoedigste na haar intrede een reglement op dat haar werkwijzen adequaat regelt.

8.4 Belangenbehartiging werknemer

Onverminderd de bevoegdheden van de werknemer persoonlijk zijn belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit Sociaal Plan bij de Adviescommissie te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich op eigen kosten door een derde te laten bijstaan.

8.5 Vergoeding lidmaatschap

De leden van de adviescommissie ontvangen een in onderling overleg tussen werkgever en commissieleden te bepalen vergoeding voor het lidmaatschap van de adviescommissie.