

|

SOCIAAL PLAN

STICHTING LENTIS

Colofon

Status	definitief
Datum	1 juli 2019

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	4
1.1	Context, de wereld om ons heen	4
1.2	Gevolgen voor Lentis	5
2	Doel en looptijd Sociaal Plan	6
3	Algemene bepalingen	7
3.1	Uitgangspunten	7
3.2	Zorgvuldigheidsbeginsel	7
3.3	Werkings sfeer Sociaal Plan	8
3.4	Hardheidsclausule	8
3.5	Behoud en vastlegging van verworven rechten	8
3.6	Overleg met medewerkersorganisaties	8
3.7	Beschikbaarstelling Sociaal Plan	9
3.8	Gezamenlijke verantwoordelijkheid	9
3.9	Overige bepalingen	9
3.10	Kosten Sociaal Plan	9
4	Prémobiliteitsfase	10
4.1	Vrijwillig Vertrek	10
4.2	Korte opzegtermijn	10
4.3	Kwijtschelden studiekosten	10
4.4	Vertrekpremie	10
5	Herplaatsingsfase	12
5.1	Herplaatsingsprocedure	12
5.2	Uitgangspunt invulling formatieplaatsenplan	13
5.3	Nadere uitwerking herplaatsingsvolgorde	13
5.4	Procesbeschrijving aanvaarding passende functie	13
5.5	Belangstellingsgesprek	14
5.6	Vrijstelling van arbeid & Uitvoering tijdelijke werkzaamheden	15

6	Mobiliteitsbevorderende maatregelen met betrekking tot interne mobiliteit	17
6.1	Salaris bij lagere functie	17
6.2	Salaris bij functie in dezelfde schaal	17
6.3	Salaris bij functie in hogere schaal	17
6.4	Onregelmatige dienst	17
6.5	Wijziging cao	17
6.6	Studiekosten	18
6.7	Kosten om-, her-, bijscholing	18
6.8	Vermindering arbeidsduur	18
7	Mobiliteitsbevorderende maatregelen	19
7.1	Persoonlijk mobiliteitsplan	19
7.2	Ontslag nemen en opzegtermijn	19
7.3	Sollicitatieverlof	19
7.4	Getuigschrift en referenties	20
7.5	Stage	20
7.6	Externe plaatsing	20
7.7	Mobiliteitspremie	20
7.8	Jubileumuitkering	21
7.9	Remplacantenregeling	21
8	Begripsbepalingen	22
Bijlage 1	Reglement bezwarencommissie	25
Bijlage 2	Nadere uitwerking van artikel 7.1 van het Sociaal Plan: persoonlijk mobiliteitsplan	27
	Ondertekening	29

1. Inleiding

1.1 Context, de wereld om ons heen

Er vinden grote veranderingen plaats op sociaal, maatschappelijk en economisch gebied. Om op deze uitdagingen een passend en duurzaam antwoord te kunnen geven is een nieuwe kijk en aanpak nodig. Vanuit onze kernactiviteiten: GGz, VVT en forensische psychiatrie, willen we onze bijdrage leveren aan een duurzaam gezonde samenleving en de toegang tot zorg voor onze cliënten nu en in de toekomst blijvend mogelijk maken.

Als er redenen zijn om de organisatie aan te passen, zal waar nodig, tijdig de medezeggenschap worden betrokken. Lentis zal zo veel mogelijk trachten te voorkomen dat medewerkers boventallig worden. Dit doet Lentis onder meer door in te zetten op duurzame inzetbaarheid van medewerkers en door de fase van prémobiliteit in dit Sociaal Plan.

Als medewerkers toch boventallig worden verklaard binnen Lentis, zullen Lentis én de boventallige verklaarde medewerkers zich moeten inspannen om, waar mogelijk, herplaatsing mogelijk te maken. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid. Deze wederkerigheid betekent dat Lentis zich actief opstelt en met de medewerker zal verkennen welke reële herplaatsingsmogelijkheden er voor hem of haar zijn.

Van de medewerker wordt verwacht dat hij zelf ook actief op zoek gaat naar ander werk, ook wanneer die mogelijkheden wellicht buiten het meest voor de hand liggende loopbaanpad liggen. Een baan voor het leven is verleden tijd. Ontwikkeling en het in beweging komen van medewerkers zijn belangrijk. Lentis wil dit stimuleren door goede gesprekken over interne en externe herplaatsing, scholing, actieve begeleiding en een goede vrijwillig vertrekregeling. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap zijn hierbij belangrijk.

Bij de herplaatsingsinspanningen staat interne herplaatsing voorop, maar externe herplaatsing kan een noodzakelijke optie zijn. In het hoofdstuk over herplaatsing wordt uitgelegd hoe de herplaatsingsfase is ingericht.

1.2 Gevolgen voor Lentis

Professionalisering, toegenomen regelgeving en administratieve lastendruk, financiële kaders, marktwerking zijn zo maar enkele externe factoren waar Lentis adequaat op moet inspringen. De markt waarin Lentis zich beweegt zit vol met turbulentie en veranderingen die vaak niet voorspelbaar zijn maar wel om een reactie vragen van Lentis. Van medewerkers vraagt dit aanpassingsvermogen, flexibiliteit en ontwikkeling om hierin mee te kunnen omgaan.

Mede als gevolg van het veranderende regeringsbeleid en de daardoor gemaakte keuzes ziet Lentis zich in de komende jaren gedwongen organisatiewijzigingen en bezuinigingen door te voeren die onvermijdelijk zullen leiden tot boventalligheid van medewerkers. Door extra investeringen in en het bevorderen van (pre)mobiliteit wil Lentis proberen de boventalligheid zo klein mogelijk te houden. Er wordt volop ingezet om de boventallige medewerkers in- of extern te herplaatsen. Bij de noodzakelijke organisatiewijzigingen is dit Sociaal Plan een duidelijk uitgangspunt.

Met elkaar staan we voor de uitdaging om deze veranderingen het hoofd te bieden, zodanig dat de zorg en kwaliteit naar onze cliënten overeind blijft maar wel tegen aanvaardbare kosten. Het Sociaal Plan is bedoeld om eventuele nadelige gevolgen van deze organisatiewijzigingen voor medewerkers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te beperken. Het plan bevat procedures, maatregelen en regelingen om een zorgvuldige behandeling van de medewerker te waarborgen.

Uitgangspunt voor alle betrokken partijen is geen gedwongen ontslag. Alle inzet is gericht op het herplaatsen van de medewerker. De boventallige medewerker wordt daarbij intensief begeleid door het mobiliteitscentrum van Lentis en waar nodig door een extern loopbaanadviesbureau. Indien onverhoopt het herplaatsingstraject niet succesvol is, kan na afloop van een periode van 12 maanden een vaststellingsovereenkomst met de medewerker worden overeengekomen, of indien er geen enkele mogelijkheid meer openstaat – kan de werkgever in een enkel individueel geval met de werknemer tot een passende oplossing komen in de breedste zin van het woord, waaronder het voorleggen van de vraag aan het UWV of de arbeidsovereenkomst met de betreffende medewerker mag worden beëindigd.

Het Sociaal Plan gaat uit van wettelijke kaders en de cao Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) en Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT).

2. Doel en looptijd Sociaal Plan en wijzigingsclausule

Doel van dit Sociaal Plan is zo goed mogelijk te anticiperen op de sociale en/of rechtspositionele gevolgen, die voor medewerkers voortvloeien uit de komende organisatiewijzigingen bij Lentis.

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 juli 2019 en heeft een looptijd tot 1 oktober 2021.

Dit Sociaal Plan geldt uitsluitend voor organisatiewijzigingen waarvoor een uitvoeringsbesluit is genomen door Lentis binnen de looptijd van dit Sociaal Plan en dus uiterlijk op 30 juni 2021 , ook als de uitvoering daarna plaatsvindt. Bij te verwachten organisatiewijzigingen binnen de looptijd van dit Sociaal Plan waarvoor (nog) geen uitvoeringsbesluit is genomen, maar waarvoor Lentis heeft besloten vroegtijdig een premobiliteitsfase in te stellen, zullen premobiliteitskandidaten evenwel gebruik kunnen maken van de voorzieningen uit hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

Indien er zich, naar het gezamenlijk oordeel van partijen bij dit Sociaal Plan, bijzondere omstandigheden voordoen waardoor van Lentis in alle redelijkheid niet verlangd kan worden dat zij zich aan het Sociaal Plan houdt tot de einddatum, dan treden partijen in overleg teneinde te komen tot een wijziging van het bestaande Sociaal Plan, dan wel tot de opstelling van een nieuw Sociaal Plan. Dit besluit behoeft instemming van Lentis en alle betrokken werknemersorganisaties. Onder bijzondere omstandigheden worden in ieder geval verstaan financiële kortingen op het budget die de continuïteit van de organisatie Lentis bedreigen. Ook kan sprake zijn van wijzigingen in wet- en regelgeving die leiden tot gevolgen die partijen niet hebben bedoeld.

3. Algemene bepalingen

In dit hoofdstuk worden de uitgangspunten van het Sociaal Plan beschreven: wat is het doel van het plan en op wie is het plan van toepassing.

3.1 Uitgangspunten

Voor Lentis als werkgever is bij organisatiewijzigingen het uitgangspunt de werkgelegenheid te behouden. Dit uitgangspunt stoelt op een sociaal beleid in een lerende en ontwikkelingsgerichte organisatie, waarin werkgever én medewerker zich bewust zijn van het belang van continue verbetering van de kwaliteit van zorg en dienstverlening aan cliënten, patiënten en bewoners en het permanent werken aan de inzetbaarheid van de medewerker ter versterking van de arbeidsmarktpositie van de medewerker in veranderende omstandigheden.

Het Sociaal Plan richt zich primair op het begeleiden en ondersteunen van medewerkers van werk naar werk, wanneer een medewerker als gevolg van een organisatiewijziging zijn functie verliest. Interne vacatures worden aan herplaatsingskandidaten of medewerkers die hun functie dreigen te verliezen aangeboden.

Indien er zich, naar het gezamenlijk oordeel van partijen bij dit Sociaal Plan, bijzondere omstandigheden voordoen waardoor van Lentis in alle redelijkheid niet verlangd kan worden dat zij zich aan het Sociaal Plan houdt, dan treden partijen in overleg teneinde te komen tot een wijziging van het bestaande Sociaal Plan, dan wel tot de opstelling van een nieuw Sociaal Plan. Dit besluit behoeft instemming van beide partijen.

Onder bijzondere omstandigheden wordt in ieder geval verstaan financiële kortingen op het budget die de continuïteit van de organisatie Lentis bedreigen. Ook kan sprake zijn van wijzigingen in wet- en regelgeving die leiden tot gevolgen die partijen niet hebben bedoeld.

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

Het is niet mogelijk om voor alle omstandigheden en alle medewerkers één regeling te ontwerpen. Omstandigheden van medewerkers kunnen sterk variëren waardoor wensen en behoeften uiteen kunnen lopen. Indien bepaalde wensen van medewerkers in lijn liggen met de (financiële) uitgangspunten van het Sociaal Plan zullen deze in behandeling worden genomen en in beginsel worden gehonoreerd. Het is de directie die uiteindelijk besluit over het maatwerkverzoek.

3.2 Zorgvuldigheidsbeginsel

Het Sociaal Plan gaat uit van het ‘zorgvuldigheidsbeginsel’: zorgvuldigheid in alle processen en procedures in het kader van het Sociaal Plan.

Een organisatiewijziging leidt voor de betrokken medewerkers tot onzekerheid over het vervolg van hun loopbaan. Dit belast Lentis met de verantwoordelijkheid de uiterste zorgvuldigheid in acht te nemen bij de besluitvorming over organisatiewijzigingen, bij het betrekken van medewerkers en de medezeggenschapsorganen bij de uitvoering van organisatiewijzigingen en bij het tijdig en zo volledig mogelijk informeren van medewerkers over personele consequenties.

Door het zorgvuldig informeren van medewerkers over hun rechten, plichten en voorzieningen conform dit Sociaal Plan bevordert Lentis de zorgvuldige uitvoering van het Sociaal Plan. Tot het zorgvuldigheidsbeginsel hoort ook dat Lentis te allen tijde de intentie heeft om ook wanneer de toepassing van de maatregelen in het Sociaal Plan nog niet tot een passende oplossing heeft geleid, met de medewerker tot een gezamenlijke (maatwerk)oplossing te komen voor een ander toekomstperspectief.

3.3 Werkingsfeer Sociaal Plan

Het Sociaal Plan geldt voor alle medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben met Lentis en te maken krijgen met een organisatiewijziging. Voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband geldt het SP voor de duur van het contract.

3.4 Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele medewerker zal Lentis in positieve zin voor de werknemer van dit plan afwijken.

3.5 Behoud en vastlegging van verworven rechten

De medewerker behoudt zijn rechten voor zover schriftelijk vastgelegd in het kader van de bestaande arbeidsovereenkomst. Indien de medewerker rechten heeft die niet schriftelijk zijn vastgelegd, dan kunnen deze rechten worden gemeld en, indien daarover overeenstemming bestaat, alsnog worden vastgelegd.

3.6 Overleg met werknemersorganisaties

Lentis zal indien en zolang het Sociaal Plan van toepassing is, ten minste twee keer per jaar, op initiatief van Lentis, overleg voeren met de werknemersorganisaties over de algemene stand van zaken. Beide partijen kunnen onderwerpen voor het overleg agenderen.

Jaarlijks wordt in november een overleg gepland om de consequenties van het overleg met zorgverzekeraars en gemeenten op de formatie te bespreken. Lentis stuurt hiertoe de werknemersorganisaties voor 1 november een overzicht van de vereiste formatie voor het volgende jaar en de feitelijk aanwezige formatie. Over eventuele organisatiewijzigingen gaan partijen met elkaar in gesprek en maken waar nodig aanvullende afspraken op dit Sociaal Plan.

Indien niet drie maanden voor expiratie door één van de partijen wordt opgezegd, dan loopt het Sociaal Plan en haar bepalingen ongewijzigd door voor de duur van een jaar.

3.7 Beschikbaarstelling Sociaal Plan

Lentis draagt er zorg voor dat het Sociaal Plan voor alle medewerkers beschikbaar is door middel van plaatsing op intranet. Als de medewerker verzoekt om een exemplaar van het Sociaal Plan dan zal Lentis een exemplaar per mail toesturen.

3.8 Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Bij het zoeken naar in- en externe alternatieven geldt voor werkgever en medewerker een gezamenlijke verantwoordelijkheid en inspanningsverplichting om te komen tot een succesvolle overgang van werk naar werk.

Wanneer een medewerker aantoonbaar niet meewerkt aan een (succesvolle) toepassing van het Sociaal Plan (herplaatsing) dan heeft dit consequenties voor het voortzetten van het mobiliteitstraject en het voortduren van de arbeidsovereenkomst.

Lentis en de medewerker spreken periodiek over de voortgang en mogelijkheden en leggen dit vast in het persoonlijk mobiliteitsplan (zie hoofdstuk 7 en bijlage 1).

3.9 Overige bepalingen

Interpretatie Sociaal Plan

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

Advies en instemmingsrecht medezeggenschapsorgaan

In het kader van het advies- en instemmingsrecht wordt de Ondernemingsraad betrokken bij organisatiewijzigingen die conform de Wet op de Ondernemingsraden dienen te worden voorgelegd.

Verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, cao en wet

De bepalingen in dit Sociaal Plan laten onverlet de verplichtingen en uitvoeringsregelingen op basis van de arbeidsovereenkomst, cao GGZ/VVT en de wet, tenzij er rechtsgeldig in dit Sociaal Plan kan worden afgeweken.

3.10 Kosten Sociaal Plan

De kosten van de uitvoering van dit Sociaal Plan zijn voor rekening van Lentis.

4. Prémobiliteitsfase

Bij een te verwachten noodzaak om de organisatie aan te passen en indien er de mogelijkheid is om hierop vroegtijdig te anticiperen zal Lentis een prémobiliteitsfase instellen als onderdeel van een voorgenomen besluit tot organisatiewijziging. In voorkomende gevallen wordt de prémobiliteitsfase ingesteld in overleg tussen de werkgever en werknemersorganisaties. Vanaf het ingaan van de prémobiliteitsfase geldt een vacaturestop voor een door Lentis vast te stellen omvang, functies en periode. Een vacaturestop betekent voor medewerkers met een tijdelijke aanstelling en/of een tijdelijke uitbreiding van de aanstelling dat deze niet automatisch verlengd wordt. Een vacaturestop betekent ook dat er gedurende de omschreven periode geen benoemingen met een aanstelling voor onbepaalde tijd of met uitzicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd worden overeengekomen.

4.1 Vrijwillig Vertrek

Medewerkers van het onderdeel waarop de organisatiewijziging van toepassing is kunnen gedurende deze prémobiliteitsfase, gebruik maken van een vrijwillige vertrekregeling. Een medewerker die in aanmerking wil komen voor deze regeling, dient hiervoor een verzoek in bij de leidinggevende, in afschrift aan HR.

Bij honorering van het verzoek krijgt de medewerker de status van 'vrijwillige vertrekkers' en kan gebruik gemaakt worden van de in de dit hoofdstuk genoemde Vertrekpremie. Indien een medewerker gebruik maakt van de Vertrekpremie ziet hij af van alle overige rechten en aanspraken die voortvloeien uit het Sociaal Plan.

Bij afwijzing van het verzoek zal de medewerker hierover schriftelijk en gemotiveerd geïnformeerd worden.

4.2 Korte opzegtermijn

Indien een medewerker op korte termijn ontslag wenst te nemen – bijvoorbeeld omdat er een nieuwe baan is gevonden - ziet Lentis af van de geldende opzegtermijn en is in overleg met de leidinggevende vervroegd vertrek mogelijk.

4.3 Kwijtschelden studiekosten

Medewerkers krijgen bij het gebruik maken van de vrijwillige vertrekregeling kwijtschelding van eventuele nog openstaande studiekosten.

4.4 Vertrekpremie

De 'vrijwillig vertrekkers' wordt een vaststellingsovereenkomst op 'neutrale gronden' aangeboden, met daarin een Vertrekpremie. De Vertrekpremie is exclusief de van toepassing zijnde opzegtermijn die Lentis in acht zal nemen. De Vertrekpremie zal samen met de normale eindafrekening met de eerste loonronde na het einde van het dienstverband ineens worden uitbetaald.

De Vertrekpremie wordt vastgesteld aan de hand van de lengte van het dienstverband op de datum van het aanbod van de vaststellingsovereenkomst:

- voor medewerkers met een dienstverband korter dan 5 jaar: 3 maandsalarissen
- voor medewerkers met een dienstverband vanaf 5 tot 10 jaar: 5 maandsalarissen
- voor medewerkers met een dienstverband vanaf 10 tot 15 jaar: 8 maandsalarissen
- voor medewerkers met een dienstverband vanaf 15 tot 25 jaar: 10 maandsalarissen
- voor medewerkers met een dienstverband vanaf 25 jaar: 12 maandsalarissen

De medewerker ontvangt een reguliere eindafrekening en de toepasselijke vertrekpremie.

De medewerker tekent voor finale kwijting en zal geen aanspraak meer maken op de activeringsregeling conform de cao, de overige bepalingen van het Sociaal Plan en/of de wettelijke transitievergoeding. In de vaststellingsovereenkomst zal worden opgenomen dat het dienstverband op initiatief van Lentis wordt beëindigd en dat de werknemer geen verwijt valt te maken.

5. Herplaatsingsfase

Lentis neemt het definitieve besluit over een organisatiewijziging, nadat aan de van toepassing zijnde WOR-verplichtingen is voldaan. Daarbij besluit Lentis ook over het moment waarop de herplaatsingsfase ingaat en (indien van toepassing) de pr mobilitateitsfase eindigt.

5.1 Herplaatsingsprocedure

De eerste stap in de herplaatsingsprocedure vindt plaats op basis van het door Lentis vastgestelde formatieplaatsenplan. Het doel van de herplaatsingsprocedure is de invulling van vacante functies kwalitatief en kwantitatief zo goed mogelijk te realiseren en wordt bepaald door toepassing van de regels over herplaatsing conform de Uitvoeringsregels van UWV. Na de herplaatsingsprocedure is duidelijk welke medewerkers, welke functies in de nieuwe situatie binnen de organisatie gaan vervullen.

Indien de medewerker na toepassing van het formatieplaatsenplan niet rechtstreeks is geplaatst in dezelfde of in een uitwisselbare functie wordt hij daarmee boventallig. Hij wordt vervolgens op de herplaatsingslijst gezet met als doel interne of externe herplaatsing. Gedeeltelijke boventalligheid ontstaat als de medewerker niet voor zijn volledige werktijdpercentage rechtstreeks in dezelfde of in een uitwisselbare functie kan worden geplaatst. De medewerker ontvangt hiervan schriftelijk mededeling onder vermelding van de datum van ingang van de herplaatsingstermijn. De herplaatsingskandidaat komt in aanmerking voor de mobiliteit bevorderende maatregelen zoals beschreven in hoofdstuk 6 en 7.

De herplaatsingstermijn gaat in vanaf de datum van de schriftelijke mededeling van boventallig verklaring. Indien de medewerker bezwaar indient wordt de ingangsdatum van de herplaatsingstermijn opgeschoven tot de datum waarop het bezwaar is afgehandeld.

Uitgangspunt is dat binnen deze periode een werkring binnen of buiten Lentis gevonden wordt. In geval van bijzondere omstandigheden (bv. langdurige ziekte) zal de herplaatsingstermijn met een periode gelijk aan de duur van de bijzondere omstandigheid worden verlengd.

Regelmatig maar in ieder geval na 11 maanden zal het herplaatsingstraject worden geëvalueerd. Daarbij komen de wederzijdse inspanningen en verwachtingen ten aanzien van het vinden van een nieuwe baan aan de orde. Uitgangspunt voor alle betrokken partijen blijft geen gedwongen ontslag. Indien onverhoopt het herplaatsingstraject niet succesvol is, kan na afloop van een periode van 12 maanden een vaststellingsovereenkomst met de medewerker worden overeengekomen, of - indien er geen enkele realistische mogelijkheid meer openstaat – kan de werkgever in een enkel individueel geval met de werknemer tot een passende oplossing komen in de breedste zin van het woord, waaronder het voorleggen van de vraag aan het UWV of de arbeidsovereenkomst met de betreffende medewerker mag worden beëindigd.

5.2 Uitgangspunten bij invulling formatieplaatsenplan

Lentis hanteert bij het nemen van besluiten ten aanzien van medewerkers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende herplaatsingvolgorde:

- a. medewerker volgt functie onder toepassing van het afspiegelingsbeginsel (rechtstreekse plaatsing)
- b. herplaatsing in een andere bestaande passende functie
- c. herplaatsing in een gewijzigde functie (mits deze als passend te beschouwen valt)
- d. herplaatsing in een nieuwe functie (mits deze als passend te beschouwen valt)

Is er sprake van een gewijzigde of nieuwe functie die niet als passend beschouwd wordt, dan kan een assessment onderdeel vormen van de benoemingsprocedure.

5.3 Nadere uitwerking herplaatsingvolgorde in een andere passende functie:

Indien het niet mogelijk is de medewerker rechtstreeks te plaatsen in de eigen functie (situatie van artikel 5.2.a), dan zal er een belangstellingsgesprek plaatsvinden (artikel 5.5). Mede aan de hand van de uitkomst van het gesprek wordt geprobeerd gezamenlijk een andere passende functie te vinden. Hierbij wordt de volgende volgorde in acht genomen:

- een gelijk ingedeelde functie
- een hogere functie, maximaal één salarisschaal hoger
- een lagere functie, maximaal één salarisschaal lager

Uitgangspunten bij herplaatsing in een **andere passende functie** (situatie van artikel 5.2.b t/m 5.2.d):

- een andere passende functie wordt aangeboden rekening houdend met de belangstellingsregistratie
- indien een herplaatsingskandidaat interesse heeft in een gelijkwaardige, een hogere of lagere functie, vindt toetsing plaats op basis van objectieve functie-eisen
- indien meerdere medewerkers in aanmerking komen voor dezelfde functie wordt herplaatsing gerealiseerd volgens het anciënniteitsbeginsel.

Herplaatsing in een geschikte functie:

Als er geen uitwisselbare of andere passende functie beschikbaar is, kan aan de medewerker (indien vacant) een geschikte functie worden aangeboden. Werkgever en medewerker moeten hier gezamenlijk overeenstemming over bereiken.

5.4 Procesbeschrijving aanvaarding andere passende functie

Tenminste 2 weken voor de herplaatsing in de passende functie ontvangt de medewerker 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. De medewerker heeft 10 dagen bedenktijd.

Indien de medewerker het aanbod afwijst, wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan Lentis kenbaar gemaakt. Vervolgens schakelt Lentis de bezwarencommissie Sociaal Plan in alvorens een definitief besluit te nemen.

Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien Lentis dan wel de medewerker afwijkt van het advies, wordt hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling gedaan aan de commissie en aan de andere partij (medewerker danwel Lentis).

Indien Lentis, de bezwarencommissie gehoord hebbende, besluit dat de aangeboden functie alsnog niet als passend beschouwd wordt, wordt de medewerker schriftelijk geïnformeerd en gaat de herplaatsingsprocedure verder conform dit Sociaal Plan.

Indien Lentis, de bezwarencommissie gehoord hebbende, besluit dat de aangeboden functie passend is, wordt de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld. De medewerker krijgt in dit geval 21 dagen bedenktijd om de functie alsnog te accepteren. Bij acceptatie wordt de medewerker in de aangeboden functie benoemd. Bij weigering van de passende functie kan Lentis maatregelen treffen gericht op het beëindigen van het dienstverband.

Indien als gevolg van de invulling van het formatieplaatsenplan de medewerker werkzaam wordt in een passende functie en blijkt dat betrokken medewerker buiten zijn schuld om daarvoor toch niet geschikt blijkt, dan biedt Lentis voor zover mogelijk de medewerker een andere passende functie aan.

5.5 Belangstellingsgesprek

Met elke kandidaat, die **niet** rechtstreeks is herplaatst in het nieuwe formatieplaatsenplan (= herplaatsingskandidaat), wordt een belangstellingsgesprek gevoerd.

Het doel van een belangstellingsgesprek is om te verkennen welke wensen en interesses de medewerker heeft ten aanzien van functies in de organisatie. Dit gesprek wordt door middel van een belangstellingsregistratieformulier op uniforme wijze vastgelegd. De aanwezigheid van een was/wordt-lijst hierbij is een noodzakelijke voorwaarde.

Zowel Lentis als de medewerker tekent voor de inhoud. De medewerker 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.

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

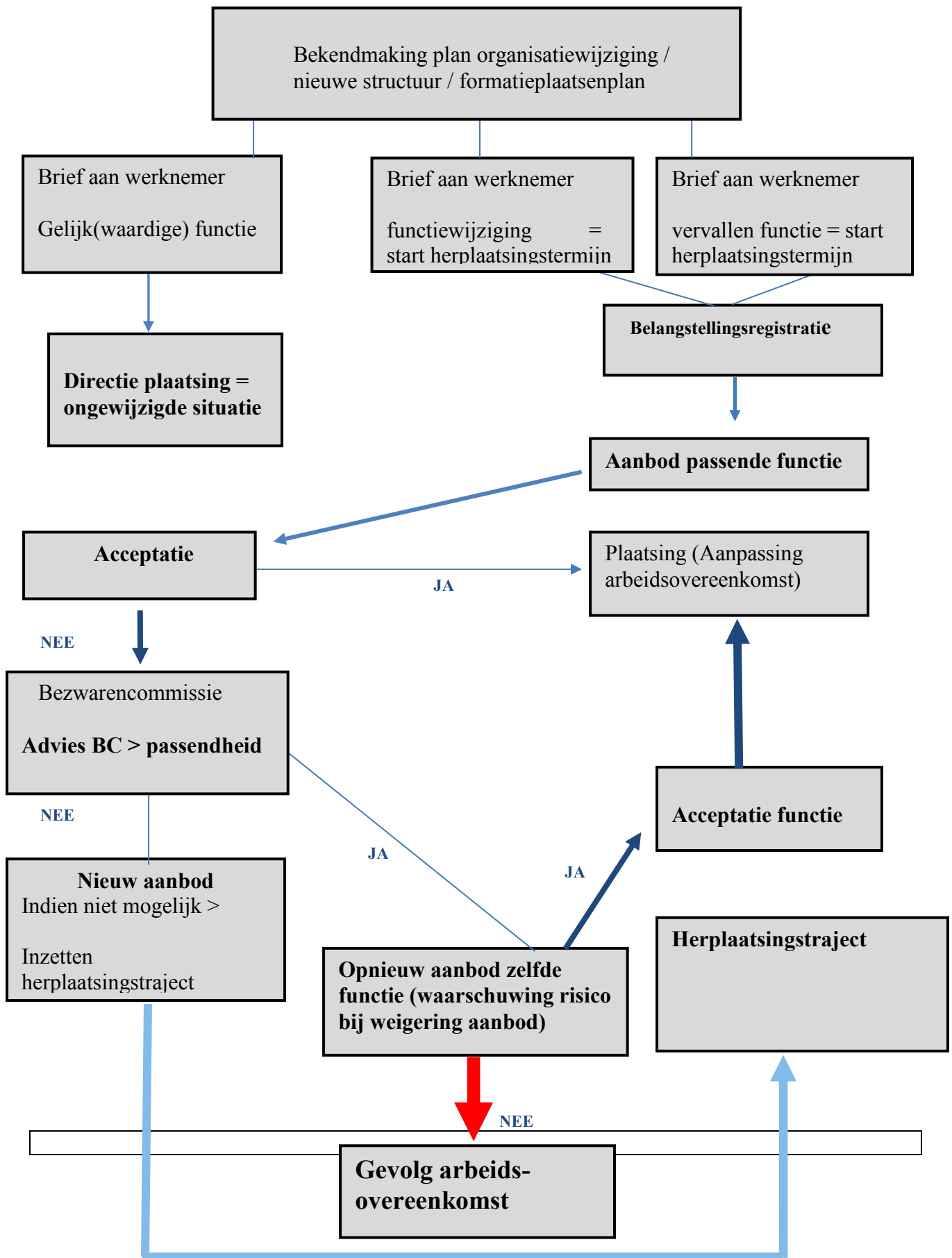
5.6 Vrijstelling van arbeid & Uitvoering tijdelijke werkzaamheden

De boventallige medewerker krijgt vanaf de datum van boventaligheid alle ruimte, die redelijkerwijs nodig is om te besteden aan het actief oriënteren op de loopbaan en het verwerven van ander werk.

In onderling overleg wordt gezocht naar maatwerk tussen de belangen van de medewerker en de organisatie. Het op te stellen mobiliteitsplan is hierin maatgevend. Juist als een medewerker aangewezen is op een ander soort werk dan is het belangrijk om de medewerker hier alvast werkervaring in op te laten doen.

Uitgangspunt is, dat de medewerker in alle omstandigheden in het arbeidsproces- en ritme blijft om zo de kansen op ander werk zoveel mogelijk open te houden.

Partijen maken afspraken over de omvang en beschikbaarheid van mobiliteitbevorderende maatregelen in relatie tot tijdelijke werkzaamheden. De herplaatsingskandidaat die tijdelijk andere werkzaamheden verricht behoudt het salaris behorend bij de eerder vervulde functie.



6. Mobiliteitsbevorderende maatregelen met betrekking tot interne mobiliteit

6.1 Salaris bij lagere functie

De medewerker die vanwege organisatiewijziging binnen Lentis een passende functie krijgt aangeboden welke op 1 niveau lager is ingedeeld dan de huidige functie, behoudt aanspraak op het brutosalaris van de oorspronkelijke functie, inclusief het salarisperspectief, aangepast aan de loonontwikkelingen.

Na acceptatie van de lager gewaardeerde functie, zal Lentis de medewerker, indien beschikbaar, een passende functie op het oude, hogere niveau aanbieden. De medewerker heeft hierin ook een eigen verantwoordelijkheid. De medewerker die dit weigert verliest de garantie en wordt ingeschaald in het salarisniveau behorende bij de nieuwe functie.

6.2 Salaris bij functie in dezelfde schaal

Indien een medewerker een functie aanvaardt die in dezelfde schaal is ingedeeld als de huidige, behoudt de medewerker hetzelfde salaris. De medewerker ontvangt vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie het bij de functie behorende salaris, inclusief de uitloopmogelijkheden in de schaal en eventuele verhogingen die voortvloeien uit cao-akkoorden.

6.3 Salaris bij functie in hogere schaal

Indien een medewerker een functie aanvaardt die is ingeschaald in een hogere schaal dan de huidige functie, ontvangt de medewerker het salaris behorende bij de nieuwe functie. Op het moment van ingaan van deze nieuwe functie wordt hij ingeschaald in het naasthogere bedrag.

6.4 Onregelmatige dienst

Indien de medewerker door de functiewijziging niet meer in aanmerking komt voor ORT dan wel een vermindering van genoemde toeslag optreedt, heeft de medewerker recht op een afbouwregeling ORT conform de betreffende cao-bepalingen.

Indien de medewerker een functie aanvaardt waarvan de som van het salaris en de toeslag hoger is dan de som van het salaris en de toeslagen bij de oorspronkelijke functie, vervalt de toeslagengarantie, voor zover deze het andere bedrag overschrijdt.

6.5 Wijziging cao

De werknemer kan door de toepassing van dit Sociaal Plan worden herplaatst in een functie/organisatieonderdeel met een andere cao, van GGZ naar VVT of andersom. Vanaf het in werking treden van de herplaatsing is de c voor de betreffende functie/het betreffende organisatieonderdeel op de werknemer van toepassing.

Indien herplaatsing leidt tot toepassing van een andere cao, worden de nadelige verschillen voor de werknemer zodanig gecompenseerd dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden niet ongunstiger is dan onder de cao die voorafgaand van toepassing was.

De overgangsrechten LFB/PBL van de verschillende cao's worden gerespecteerd.

Bij overgang werknemers naar een andere cao vindt – indachtig bovenstaande - overleg plaats tussen werkgever en vakorganisaties.

6.6 Studiekosten

De medewerker die een studie volgt in verband met de uitoefening van zijn functie, die hij als gevolg van de organisatiewijzigingen niet meer vervult, wordt in de gelegenheid gesteld deze studie af te ronden conform de vergoedingsafspraken die daarvoor bij aanvang van de studie zijn overeengekomen.

6.7 Kosten om-, her-, bijscholing

Kosten (en studietijd voor zover vallend onder werktijd) voortkomende uit noodzakelijke om-, her- en bijscholing, die in het kader van de uitvoering van het Sociaal Plan wordt gevolgd, komen volledig voor rekening van Lentis. De eventuele terugbetalingsregeling zoals die binnen de organisatie geldt, is in deze situatie niet van toepassing.

6.8 Vermindering arbeidsduur

De medewerker die vrijwillig akkoord gaat met een verzoek om structureel de overeengekomen arbeidsduur te verminderen teneinde (beter) te passen binnen de beschikbare vacature, ontvangt een eenmalige bruto premie van 50% van het dan geldende bruto jaarsalaris over de ingeleverde arbeidsduur.

7. Mobiliteitsbevorderende maatregelen

Lentis richt gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een mobiliteitscentrum in.

7.1 Persoonlijk mobiliteitsplan

Indien duidelijk is – bijvoorbeeld door middel van het belangstellingsgesprek – dat er intern geen directe herplaatsingsmogelijkheden zijn, dan stelt de herplaatsingskandidaat een persoonlijk mobiliteitsplan op. Dit doet hij in samenspraak met de begeleider van het mobiliteitscentrum. In het mobiliteitsplan worden minimaal de volgende elementen opgenomen:

- een reëel toekomstperspectief binnen en buiten de organisatie
- de benodigde faciliteiten in de vorm van scholing, etc.
- activiteiten die worden ondernomen, door zowel werkgever als medewerker, om de medewerker herplaatst te krijgen
- afspraken over tussentijdse evaluatiemomenten
- de termijn waarbinnen de afspraken gemaakt in het persoonlijke mobiliteitsplan worden uitgevoerd en afgerond
- het uitvoeren van vervangende werkzaamheden gedurende de herplaatsingstermijn

Lentis zal ten behoeve van de herplaatsingskandidaten een intern begeleidingstraject verzorgen om het mobiliteitsplan uit te voeren. De kosten hiervan worden door Lentis gedragen.

Indien de specifieke situatie van een individuele medewerker aanleiding geeft te veronderstellen dat er onvoldoende baat zal zijn bij het interne begeleidingstraject, dan stelt Lentis een budget van € 3.500 inclusief btw ter beschikking voor een extern traject. Dit budget is beschikbaar voor bijvoorbeeld:

- scholing of opleiding
- coachingstraject en/of outplacementtraject
- sollicitatietraining/begeleiding
- loopbaanadvies
- eventuele reiskosten

De medewerker dient voor het externe traject een door Lentis erkend bureau in te schakelen. De daadwerkelijke start van het traject kan pas plaatsvinden, nadat hiertoe door Lentis schriftelijke toestemming is gegeven.

7.2 Ontslag nemen en opzegtermijn

Indien de medewerker zelf ontslag wenst te nemen – bijvoorbeeld omdat er een nieuwe baan is gevonden - ziet Lentis, indien de medewerker daarom verzoekt, af van de geldende opzegtermijn

7.3 Sollicitatieverlof

De medewerker die boventallig is, wordt in de gelegenheid gesteld om extern te solliciteren. Hiervoor wordt door Lentis buitengewoon verlof verleend, met behoud van salaris. Op verzoek

dient de medewerker aan te tonen dat het sollicitatiegesprek daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

7.4 Getuigschrift en referenties

Op verzoek wordt de medewerker een getuigschrift aangeboden. Ook zal Lentis referenties geven aan andere, potentiële werkgevers, waarbij een redelijk en billijk oordeel over het functioneren van de medewerker zal worden gegeven.

7.5 Stage

Indien de medewerker die zich oriënteert op een (vrijwillige) overstap en een periode stage wil lopen, zal deze hier in principe in gefaciliteerd worden. Stage kan plaats vinden binnen de herplaatsingstermijn.

7.6 Externe plaatsing

Bij externe plaatsing zal gezocht worden naar maatwerkoplossingen. Ook in deze gevallen is het niet mogelijk om voor alle omstandigheden en alle medewerkers één regeling te ontwerpen. Omstandigheden van medewerkers en de aard van de externe plaatsing kunnen sterk variëren waardoor wensen en behoeften uiteen kunnen lopen. Indien deze wensen van medewerkers in lijn liggen met de uitgangspunten van het Sociaal Plan zullen deze in behandeling worden genomen en worden gehonoreerd. Het is de directie die uiteindelijk besluit over het maatwerkverzoek.

7.7 Mobiliteitspremie

Herplaatsingskandidaten die binnen 1 maand na de mededeling van boventaligheid, afzien van herplaatsing en alle overige mogelijkheden die het Sociaal Plan biedt, kunnen aanspraak maken op een Mobiliteitspremie. De Mobiliteitspremie wordt vastgesteld aan de hand van de lengte van het dienstverband op de datum van het aanbod van de vaststellingsovereenkomst:

- voor medewerkers met een dienstverband korter dan 5 jaar: 3 maandsalarissen
- voor medewerkers met een dienstverband vanaf 5 tot 10 jaar: 5 maandsalarissen
- voor medewerkers met een dienstverband vanaf 10 tot 15 jaar: 8 maandsalarissen
- voor medewerkers met een dienstverband vanaf 15 jaar tot 25 jaar: 10 maandsalarissen
- voor medewerkers met een dienstverband vanaf 25 jaar: 12 maandsalarissen

Herplaatsingskandidaten die op een later tijdstip afzien van herplaatsing en gebruik willen maken van de mobiliteitspremie, hebben naar rato aanspraak op de Mobiliteitspremie, uitgedrukt in maandsalarissen, volgens onderstaand schema:

Aantal maanden na datum Aanzegging boventalligheid	0-1	1 - 2	2 - 3	3 - 4	4 - 5	5 - 6	6 - 7	7 - 8	8 - 9
Dienstverband tot 5 jaar Maandsalarissen	3	1	0						
Dienstverband tot 10 jaar Maandsalarissen	5	3	2	1	0				
Dienstverband tot 15 jaar Maandsalarissen	8	6	5	3	1	0			
Dienstverband tot 25 jaar Maandsalarissen	10	9	8	7	5	3	1	0	
Dienstverband > 25 jaar Maandsalarissen	12	11	10	9	7	5	3	1	0

De Mobiliteitspremie is exclusief de wettelijke opzegtermijn. Het dienstverband wordt beëindigd met een vaststellingsovereenkomst. De medewerker tekent daarbij voor finale kwijting (behoudens de normale eindafrekening) en zal geen aanspraak meer maken op de activeringsregeling conform de cao GGZ, de overige bepalingen van het Sociaal Plan. Ook de wettelijke transitievergoeding is bij deelname aan deze regeling niet van toepassing. In de vaststellingsovereenkomst zal worden opgenomen dat het dienstverband op initiatief van Lentis wordt beëindigd en dat de werknemer geen verwijt valt te maken.

7.8 Jubileumuitkering

De medewerker, die binnen 6 maanden na beëindiging van het dienstverband recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, ontvangt deze uitkering bij zijn vertrek, met dien verstande dat op deze uitkering de van toepassing zijnde fiscale inhoudingen worden gedaan. De jubileumuitkering wordt niet voldaan als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij Lentis meerekent voor de bepaling van het aantal dienstjaren.

7.9 Remplacantenregeling

Ten tijde van een organisatiewijziging kunnen medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en die niet boventallig zijn verklaard, aanspraak maken op artikel 7.7. De medewerker die hier aanspraak op wil maken moet een uitwisselbare functie hebben, zodat daarmee direct een boventallig verklaarde medewerker kan blijven.

Een medewerker die in aanmerking wil komen voor deze regeling, dient hiervoor een verzoek in bij de leidinggevende in afschrift aan HR.

Bij honorering van het verzoek kan gebruik gemaakt worden van de in dit hoofdstuk genoemde Mobiliteitspremie. Indien een medewerker gebruik maakt van de Mobiliteitspremie wordt

daarmee afgezien van alle overige rechten en aanspraken die voortvloeien uit het Sociaal Plan, cao en transitievergoeding.

Bij afwijzing van het verzoek zal de medewerker schriftelijk en gemotiveerd geïnformeerd worden.

8. Begripsbepalingen

Afspiegelingsbeginsel

De objectieve rekenmethode die volgt uit de Uitvoeringsregels van UWV en op basis waarvan de boventalligen worden aangewezen. Dat wil zeggen: dat per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van het organisatieonderdeel de werknemers met het kortste dienstverband het eerst boventallig worden verklaard, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep boventallig wordt verklaard voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies.

De bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen:

van 15 tot 25 jaar

van 25 tot 35 jaar

van 35 tot 45 jaar

van 45 tot 55 jaar

van 55 jaar en ouder

Anciënniteitprincipe

Het anciënniteitprincipe bij plaatsing gaat uit van het aantal dienstjaren: de medewerker met de meeste dienstjaren gaat voor op iemand met minder dienstjaren.

Boventallige medewerker

Het betreft iedere medewerker die te maken krijgt met de uitvoering van een organisatiewijziging die niet rechtstreeks geplaatst kan worden (herplaatsingskandidaat).

Cao

De collectieve arbeidsovereenkomst voor de medewerkers in de Geestelijke Gezondheidszorg danwel de Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg.

Detachering

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

Diensttijd

De tijd die de medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor Lentis en of de rechtsvoorgangers heeft gewerkt. Indien de diensttijd is onderbroken telt de diensttijd voor de onderbreking mee mits die onderbreking niet meer dan zes maanden heeft geduurd.

Formatieplaatsenplan

Het formatieplaatsenplan is een exact overzicht van formatieplaatsen in functies (fte) en medewerkers van de oude naar de nieuwe situatie (was/wordt), met een omschrijving van het verwachte functieniveau en functie-inhoud, inclusief het bijbehorende salarisoniveau conform het vigerende functiewaarderingsstelsel.

Fte (fulltime equivalent)

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

Functie

Een samenhangend geheel van door een medewerker in opdracht te verrichten taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Gelijk(waardig)e functie

Een functie die in dezelfde salarisschaal is ingedeeld als de huidige functie, en die qua taak, inhoud en eisen niet of nauwelijks afwijkt van de huidige functie.

Geschikte functie

Iedere functie, die buiten het begrip 'passende functie' valt, en waarvan Lentis en medewerker samen overeenkomen dat de medewerker deze functie kan gaan uitoefenen.

Gewijzigde functie

Een functie waarin het takenpakket zodanig gewijzigd is dat de functie overwegend een andere inhoud krijgt en met behulp van een andere ijkfunctie (FWG) wordt gewogen.

Herplaatsingskandidaat

Het betreft iedere medewerker die te maken krijgt met de uitvoering van een organisatiewijziging die niet rechtstreeks geplaatst kan worden.

Herplaatsingstermijn

De periode die begint met het aanmerken van de medewerker als boventallig, en daarmee als herplaatsingskandidaat.

Maandsalaris

Het tussen Lentis en de medewerker overeengekomen bruto maandloon inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en vaste maandelijkse toeslagen, maar exclusief de in de cao genoemde vergoedingen en/of toelagen.

Medewerker

De medewerker, die ingevolge de cao Geestelijke Gezondheidszorg danwel de cao Verpleeg-Verzorgingshuizen en Thuiszorg een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Lentis is aangegaan.

Nieuwe functie

Een functie die qua functie-inhoud en taakstelling in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam.

Ondernemingsraad (OR)

Daar waar gesproken wordt over de Ondernemingsraad (OR) kan ook de Centrale Ondernemingsraad (COR) bedoeld worden.

Passende functie

Een passende functie is een functie die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden overeenkomt met de oude functie van de werknemer, of een functie waarvoor de medewerker binnen redelijke tijd geschikt te maken is. Een functie is slechts passend als de functie gelijk is ingeschaald of maximaal één salarisschaal lager of hoger is gewaardeerd dan de oude functie van de werknemer.

Een functie zal niet als passend worden beschouwd indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van sociale en/of medische aard zich aantoonbaar daartegen verzetten, of leidt tot een reistijd enkele reis van meer dan maximaal 1,5 uur.

Peildatum

Als peildatum voor het bepalen van de boventaligheidsvolgorde wordt de datum van het door Lentis te nemen definitieve besluit met betrekking tot de organisatiewijziging genomen.

Plan organisatiewijziging

Een samenhangend plan waarvan één of meerdere medewerkers nadelige sociale en/of rechtspositionele gevolgen ondervindt

Uitwisselbare functie

Een groep van functies met verschillende benamingen die conform de richtlijnen van het UWV qua aard, functie-inhoud, niveau, beloning, omstandigheden, gelijkwaardigheid, wederkerigheid als dezelfde functie moeten worden beschouwd.

Vervallen functie

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

Tijdelijke werkzaamheden

Werkzaamheden die de medewerker bereid is in overleg met Lentis te aanvaarden. Er is sprake van een tijdelijkheid ten aanzien van de plaatsing met de inspanningsverplichting voor werkgever en medewerker gedurende de herplaatsingstermijn op zoek te gaan naar een passende functie.

Werkgever

De Stichting Lentis en alle daarbij behorende juridische entiteiten, met wie de medewerker een arbeidsovereenkomst heeft.

Bijlage 1: Reglement bezwarencommissie

Tegen een (voorlopig) besluit op basis van de regelingen in het Sociaal Plan kan de betrokken medewerker binnen drie weken gemotiveerd bezwaar aantekenen bij Lentis, die het bezwaarschrift doorleidt naar de bezwarencommissie. Lentis neemt op het bezwaarschrift geen beslissing dan nadat de bezwarencommissie advies heeft uitgebracht.

- **Instelling en taak commissie**

Lentis stelt zo spoedig mogelijk na ondertekening van het Sociaal Plan een bezwarencommissie in. De taak van de commissie is uitsluitend het op verzoek van Lentis dan wel de medewerker adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden halfjaarlijks verslag uit aan Lentis en (geanonimiseerd) aan de ondernemingsraad.

- **Samenstelling**

De commissie bestaat uit drie externe commissieleden. Bij de samenstelling gelden de volgende voorwaarden:

- een lid en een plaatsvervangend lid worden benoemd door Lentis;
- een lid en een plaatsvervangend lid worden benoemd door de werknemersorganisaties;
- een lid, tevens onafhankelijk voorzitter, wordt benoemd door de andere leden.

- **Reglement**

De commissie stelt zo spoedig mogelijk na haar aantreden een huishoudelijk reglement op dat haar werkzaamheden en wijze van besluitvorming adequaat regelt. Direct na de vaststelling van het huishoudelijk reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan Lentis, de werknemersorganisaties en aan de ondernemingsraad.

- **Bevoegdheden**

De commissie heeft het recht tot het horen van de betrokken medewerkers, de direct leidinggevende(n) en indien nodig deskundigen. Kosten hiervoor zijn voor Lentis voor zover deze hiermee heeft ingestemd. Tijdens de behandeling worden de betrokken medewerker en Lentis gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan. De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de adviescommissie anders besluit, gehoord hebbende de betrokken medewerker en Lentis.

- **Belangenbehartiging medewerker**

Onverminderd het recht van de medewerker persoonlijk zijn belangen, met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit Sociaal Plan voor de commissie, te bepleiten, heeft de medewerker de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een derde. Laatstgenoemde krijgt een redelijke tijd ter voorbereiding op de belangenbehartiging.

- **Uitbrengen advies**

De commissie geeft zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 4 weken na het indienen van het bezwaar, advies over de voorgelegde kwestie. De adviezen worden schriftelijk bekend gemaakt aan Lentis en de medewerker.

- **Besluit werkgever**

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

- **Afwijken advies**

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

- **Staking behandeling door bezwarencommissie**

Indien de medewerker het bezwaar bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, heeft de medewerker geen toegang (meer) tot de bezwarencommissie. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door Lentis en/of door de medewerker het bezwaar aanhangig gemaakt wordt gemaakt bij de rechter dan staakt de bezwarencommissie de verdere behandeling.

- **Geheimhouding**

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

Bijlage 2: Nadere uitwerking van artikel 7.1 van het Sociaal Plan: persoonlijk mobiliteitsplan.

Indien duidelijk is – bijvoorbeeld door middel van het belangstellingsgesprek – dat er intern geen directe herplaatsingsmogelijkheden zijn, dan **stelt de herplaatsingskandidaat een persoonlijk mobiliteitsplan op**. Dit doet hij in samenspraak met de begeleider van het (in- of externe) mobiliteitscentrum. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerker en Lentis. Lentis stelt de structuur op en de medewerker werkt actief mee aan de invulling van het plan.

Concrete stappen:

Om de interne mogelijkheden Lentisbreed te onderzoeken zal een gesprek plaatsvinden met de loopbaanadviseur van Lentis. Deze kijkt samen met de kandidaat naar eventuele Lentisbrede mogelijkheden en legt dit vast in een verslag. Naar aanleiding van dit gesprek is duidelijk of herplaatsing intern kansrijk is en/of de mogelijkheden intern zeer beperkt zijn. De activiteiten die worden afgesproken in het mobiliteitsplan sluiten hierop aan, het betreft hier maatwerk.

Wanneer dit aan de orde is ligt er binnen 2 maanden een concreet mobiliteitsplan wat voldoet aan de in het SP gestelde voorwaarden. In principe wordt de mobiliteitskandidaat hiervoor verwezen naar een extern (door Lentis goedgekeurd) bureau. Dit bureau biedt deskundige ondersteuning bij het opstellen van het plan en begeleidt de medewerker ook daarna bij het realiseren van zijn/haar doelen. In dit plan wordt vastgelegd of de medewerker tijdens de herplaatsingsperiode werkzaamheden voor Lentis verricht. Het streven is om dit werk aan te laten sluiten op de in het mobiliteitsplan gestelde doelen. Ook eventuele plaatsing op de herplaatsingslijst om in aanmerking te komen voor interne vacatures maakt deel uit van de afspraken in het mobiliteitsplan.

Verantwoordelijk voor adequate begeleiding binnen Lentis:

Manager en HR-adviseur van laatste werkplek waar boventaligheid is ontstaan zijn en blijven hiervoor verantwoordelijk tot een definitieve oplossing voor de medewerker is gevonden.

Afspraken

Medewerker, manager en HR-adviseur spreken minimaal 1 keer per 6 weken over de voortgang van het traject en leggen dit vast. De HR-adviseur zorgt ervoor dat de kandidaat zo snel mogelijk een afspraak kan maken met het bureau.

In de praktijk zie e.e.a. uit zoals onderstaand beschreven:

Wat	Wie	Wanneer
Vaststellen of er interne mogelijkheden zijn in eerste aanleg	Manager en HR-adviseur	Zo spoedig mogelijk maar uiterlijk < 2 weken na aanzegging boventaligheid
Lentisbreed onderzoek naar interne mogelijkheden a.d.h.v. functiegebouw	HR-adviseur zorgt voor uitnodiging Loopbaanadviseur Lentis	Binnen 3 weken na aanzegging boventaligheid
Indien van toepassing (intern weinig tot geen mogelijkheden) verwijzing naar extern bureau	manager en HR-adviseur i.o.m. medewerker en Interne loopbaanadviseur	Zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen 4 weken na aanzegging boventaligheid

Maken mobiliteitsplan wat voldoet aan criteria in SP en een aantal vragen die genoemd zijn in voorgaande tekst. Dit is een overeenkomst die Lentis met de medewerker sluit	Medewerker samen met Extern bureau in samenwerking met manager en HR-adviseur	Binnen 2 maanden naar aanzegging boventalligheid
Bewaken voortgang en acties mobiliteitsplan	Medewerker samen met Manager en HR-adviseur	Gesprek elke 4/6 weken, dit gesprek wordt vastgelegd
Afspraken maken over in mindering brengen traject (max. 3500 euro) op een eventueel te betalen transitievergoeding	Manager en HR-adviseur met medewerker	Voor aanvang van het traject
Afspraken maken n.a.v. verstrijken van de herplaatsingstermijn	Manager en HR-adviseur met medewerker	Aan het einde van de herplaatsingstermijn

Ondergetekenden verklaren het Sociaal Plan Lentis te zijn overeengekomen:

De werkgever:

Stichting Lentis:

Zuidlaren, d.d.

Voorzitter Raad van Bestuur Stichting Lentis
De heer M.S.R. Sitalsing

De werknemersorganisaties:

FNV Zorg & Welzijn:

d.d.

Mevrouw. H.J. Schrage

FBZ:

d.d.

Mw. B. Sprokholt

**CNV Zorg & Welzijn,
onderdeel van CNV Connectief:**

d.d.

De heer H.G. Aardema

NU'91:

d.d.

De heer R. Wisman