



Sociaal Plan OLVG

2022 - 2025

Zoals overeengekomen op 2022 tussen Stichting OLVG enerzijds en FNV Zorg & Welzijn, CNV Zorg & Welzijn onderdeel van CNV Connectief, Nu '91 en FBZ anderzijds, waarbij de ondernemingsraad van OLVG als toehoorder aanwezig was.

Sociaal Plan OLVG
(getekend 2022)

Inhoud

1	Doelstelling	4
2	Begripsbepalingen	4
3	Algemene bepalingen	9
3.1.	Uitgangspunten.....	9
3.2.	Looptijd	10
3.3.	Werkings sfeer.....	10
3.4.	Hardheidsclausule.....	10
3.5.	Periodiek overleg	11
3.6.	Beschikbaarstelling	11
3.7.	Redelijkheid en billijkheid	11
3.8.	Advies- en instemmingsrecht medezeggenschapsorgaan	11
3.9.	Besluitvormingsprocedure.....	11
3.10.	Verplichtingen uit de cao en de wet	12
3.11.	Verantwoordelijkheid uitvoering van het sociaal plan	12
4	Plaatsing.....	13
4.1.	Uitgangspunten voor plaatsing	13
4.2.	Pré-boventallig	15
4.3.	Belangstellingsgesprek.....	16
4.4.	Definitief besluit veranderplan: plaatsing of mobiliteit	16
5	Mobiliteitsbeleid	18
5.1.	Boventalligheid en herplaatsingskandidaat.....	18
5.2.	Mobiliteitstermijn	18
5.3.	Mobiliteitstraject.....	18
5.4.	Na afloop van het mobiliteitstraject	19
5.5.	Persoonlijk mobiliteitsplan.....	19
5.6.	Aanbieden vacatures	20
5.7.	Herplaatsing op passende functie.....	21
5.8.	Procesbeschrijving aanvaarding passende functie.....	22
5.9.	Niet succesvolle plaatsing.....	22
5.10.	Weigering plaatsing in een passende functie en ontslag	22
5.11.	Overige bepalingen	23
6	Mobiliteit bevorderende maatregelen	23
6.1.	Terugkeergarantie bij aanvaarding baan op basis van contract voor bepaalde tijd elders .	23
6.2.	Vervallen terugbetalingsverplichtingen.....	24
6.3.	Jubilea.....	24
6.4.	Opzegtermijn	24

6.5.	Aanvaarding van een functie met een lager salaris bij een andere werkgever	24
6.6.	Mobiliteitspremie	25
6.7.	Outplacement	26
6.8.	Individuele voorstellen	26
6.9.	Om-, her- of bijscholing.....	27
6.10.	Remplaçanten regeling (Plaatsmakersregeling)	27
7	Algemene rechten en plichten van de werknemer	27
7.1.	Plaatsing voor de duur van maximaal één jaar	27
7.2.	Vrijstelling van werkzaamheden	28
7.3.	Sollicitatie.....	28
7.4.	Salaris bij hogere/gelijke functie	29
7.5.	Salarisgarantie bij lagere functie.....	29
7.6.	Onregelmatigheidstoeslag (ORT)	29
7.7.	Reiskosten woon-werkverkeer	30
7.8.	Wettelijke beroepsregistraties	30
7.9.	Studiekosten.....	30
8	Adviescommissie Sociale Begeleiding	31
9	Helpdesk.....	31
10	Slotbepaling	31
11	Verklaring	31

1 Doelstelling

De doelstelling van dit sociaal plan is de mogelijke nadelige sociale- en/of rechtspositionele gevolgen, die voortvloeien uit een reorganisatie/organisatieverandering door de werkgever voor één of meer werknemers van OLVG te beperken.

2 Begripsbepalingen

Afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel wordt gehanteerd bij de bepaling van boventaligheid.

Het afspiegelingsbeginsel dient om de plaatsing-, dan wel de ontslagvolgorde, van werknemers te bepalen per categorie uitwisselbare functies van een organisatieonderdeel, op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten:

- o van 15 tot 25 jaar
- o van 25 tot 35 jaar
- o van 35 tot 45 jaar
- o van 45 tot 55 jaar
- o vanaf 55 jaar (voordat het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast worden eerst de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt boventalig verklaard.)

De verdeling van de te plaatsen werknemers over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de reorganisatie/organisatieverandering waarbij minder formatieplaatsen beschikbaar zijn in de nieuwe situatie dan in de oude situatie, verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is.

Anciënniteitsprincipe

Het anciënniteitsprincipe wordt gehanteerd bij plaatsing. Op grond van het langste dienstverband wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben. De werknemer met het langste dienstverband, uitgedrukt in hele maanden, wordt als eerste geplaatst. De lengte van het dienstverband wordt bepaald door het aantal aaneengesloten dienstjaren dat de werknemer bij de organisatie (of diens rechtsvoorgangers), in op elkaar aansluitende dienstverbanden, of met een onderbreking van maximaal zes kalendermaanden, heeft opgebouwd.

Belangstellingsgesprek

Een belangstellingsgesprek vindt plaats met de werknemer die het risico loopt op boventalligheid vanwege vervallen van de functie/formatieplaats en in die gevallen waarbij de werknemer in een functie in meer dan één organisatieonderdeel dan wel op meer dan één locatie kan worden geplaatst. Het belangstellingsgesprek dient als hulpmiddel bij de herplaatsprocedure en heeft als doel om te verkennen welke wensen en interesses de betrokken werknemer heeft ten aanzien van de voorliggende functies in de organisatie. Het gesprek wordt gehouden door de leidinggevende, mogelijk ondersteund door de HR-adviseur¹. De inhoud van het belangstellingsgesprek wordt schriftelijk vastgelegd en voor gezien getekend door leidinggevende en werknemer. Noch werkgever noch werknemer kunnen rechten ontleen aan (de uitkomsten van) het belangstellingsgesprek.

Boventallig

Boventallig is:

- De werknemer van wie de functie en/of arbeidsplaats (formatieplaats) is vervallen in de gewijzigde organisatie (kwantitatieve boventalligheid) en nog niet geplaatst/ herplaatst is; of
- De werknemer wiens functie door een reorganisatie/organisatieverandering zodanig ingrijpend is gewijzigd dat hij in redelijkheid niet aan de nieuwe functie-eisen kan voldoen (kwalitatieve boventalligheid).

De datum waarop de boventalligheid en herplaatsingstermijn ingaat wordt schriftelijk bevestigd aan de werknemer en kan niet met terugwerkende kracht zijn.

Pré-boventallig

De status van pré-boventallig wordt toegekend aan de werknemers die het risico lopen om boventallig te worden. Voor de werknemer die pré-boventallig is geldt dat hij gedurende de fase van pré-boventalligheid gebruik kan maken van de mobiliteitsbevorderende maatregelen, zoals opgenomen in Hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan.

Detachering

De omstandigheid dat een werknemer tijdelijk bij een andere werkgever werkzaamheden verricht. Detachering is alleen mogelijk met instemming van de werknemer.

¹ In voorkomende gevallen kan, in overleg met de Ondernemingsraad / Ondernemingsraden, de ondersteuning worden geleverd door een externe partij, bijvoorbeeld in geval van rolconflict.

De duur van de detachering dient vooraf vast te staan en de detacheringsovereenkomst kan geen afbreuk doen aan de rechten en plichten zoals die zijn vastgelegd in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

Echelon

Het echelon geeft de hiërarchische verhoudingen binnen de organisatie weer, waarbij het eerste echelon de raad van bestuur betreft. Onder het tweede echelon worden de leidinggevende functies die rechtstreeks aan de raad van bestuur rapporteren, waaronder de unitleiders, bedrijfskundig managers en managers ondersteunende diensten verstaan. Het derde echelon betreft de operationeel managers (primair proces) en de afdelingshoofden (ondersteunende diensten). Het vierde echelon is de hiërarchische laag die wordt gevormd door de teamleiders.

Formatieplaats

Een formatieplaats wordt als eenheid gehanteerd om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De omvang van één formatieplaats is gerelateerd aan een voltijds dienstverband (fte).

Formatieplaatsenplan

Een overzicht van functies en formatieplaatsen met een aanduiding van inhoud, eisen en niveau van alle functies, alsmede een weergave van de locatie(s) waar de werkzaamheden (zullen) worden verricht. Het nieuwe formatieplaatsenplan vormt een weergave van de situatie na de in het veranderplan beschreven reorganisatie/organisatieverandering; het oude formatieplaatsenplan vormt de weergave van de setting voorafgaand aan de reorganisatie/organisatieverandering.

Functie

- **Gelijkwaardige / uitwisselbare functie(s)** - Twee of meer functies met verschillende benamingen die op basis van aard, functie-inhoud, niveau, beloning, omstandigheden en gelijkwaardigheid als wederzijds uitwisselbaar moeten worden beschouwd. De functie wijkt nauwelijks af van de huidige functie(s).
- **Nieuwe functie** – Een nieuwe functie is een functie die niet (gedeeltelijk) bestond in het oude formatieplaatsen plan maar als gevolg van een reorganisatie/organisatieverandering is ontstaan in het nieuwe formatieplaatsenplan. Zie verder paragraaf 4.1.2
- **Ingrijpend gewijzigde functie** - Van een ingrijpend gewijzigde functie is sprake indien het samenstel van taken door de reorganisatie/organisatieverandering wezenlijk anders is geworden. Hierbij spelen één of meer van de volgende aspecten een rol: de organisatorische context waarin de functie moet worden uitgeoefend, een belangrijke wijziging in verantwoordelijkheden en bevoegdheden, span of control, wezenlijke verandering van aandachtsvelden en/of breedte van

het takenpakket. Deze veranderingen moeten blijken uit de functiebeschrijving en (voorlopige) waardering, beide conform de geldende functiewaarderingsmethodiek. Zie verder paragraaf 4.1.2

- **Huidige functie** - De functie waarin de werknemer voorafgaand aan de reorganisatie/organisatieverandering was aangesteld.
- **Vervallen functie** - Een functie die in het oude formatieplaatsenplan voorkwam, maar in het nieuwe formatieplaatsenplan niet meer terugkomt.
- **Passende functie** –Een functie die qua functie-inhoud, omvang van het huidige dienstverband, vereiste kennis, vaardigheden, functieniveau en beloning in redelijkheid geacht wordt aan te sluiten bij de capaciteiten, persoonlijke omstandigheden, (binnen afzienbare termijn af te ronden) opleiding en ervaring van de werknemer. Er is hierbinnen sprake van een passende functie indien de werknemer binnen 6 maanden aan de betreffende functie-eisen kan voldoen. Het salarisniveau van de passende functie wijkt maximaal 1 functieschaal af van de functie die de werknemer vervult op het moment van de aankondiging van de boventalligheid.

Locatie

Alle vestigingen van de organisatie in de regio Amsterdam.

Herplaatsingskandidaat

De herplaatsingskandidaat is de werknemer op wie ten gevolge van boventalligheid het mobiliteitsbeleid van toepassing is. De herplaatsingskandidaat ontvangt een schriftelijke bevestiging van boventalligheid en vanaf dat moment is de status van herplaatsingskandidaat van toepassing. De herplaatsingskandidaat is verplicht mee te werken aan het mobiliteitstraject.

Organisatieonderdeel

Onder “organisatieonderdeel” in de zin van dit sociaal plan moet worden verstaan de afdeling, de Resultaat Verantwoordelijke Eenheid (RVE) en/of de Ondersteunende Dienst (OD) zoals in het veranderplan is beschreven.

Overplaatsing

Overplaatsing is aan de orde als de huidige functie blijft bestaan, maar (gedeeltelijk) moet worden uitgeoefend op een andere locatie of afdeling.

Peildatum afspiegeling

De peildatum is de datum waarop de werkgever het voorgenomen besluit tot de reorganisatie/organisatieverandering omzet in een definitief besluit. Deze datum is bepalend voor de afspiegeling.

Mobiliteitsplan

Het mobiliteitsplan is een plan dat de werkgever binnen 2 weken na kennisgeving van boventalligheid met de werknemer (de herplaatsingskandidaat) overeenkomt. In het mobiliteitsplan worden afspraken opgenomen gericht op de begeleiding tijdens het mobiliteitstraject. Zowel werkgever als werknemer verplichten zich tot het aangaan van een mobiliteitsplan.

Plaatsing

Werknemers met een formatieplaats in een organisatieonderdeel dat bij een reorganisatie/organisatieverandering wordt betrokken, zullen in de plaatsingsprocedure worden betrokken. Van plaatsing is sprake als deze werknemer in een functie met formatieplaats in het nieuwe of veranderde organisatieonderdeel wordt benoemd. Dat kan ook betekenen dat een werknemer zijn nieuwe functie (deels) op een andere locatie gaat uitoefenen.

Reorganisatie/Organisatieverandering

Een verandering in de structuur en/of taakstelling van (een onderdeel van) de organisatie met rechtspositionele gevolgen voor één of meer werknemers, als gevolg van een besluit van de raad van bestuur, nadat hierover op verzoek van de raad van bestuur advies is uitgebracht door de ondernemingsraad.

Het salaris

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

Veranderplan

Een plan waarin een reorganisatie/organisatieverandering volgens de eisen van de "Leidraad medezeggenschap (Besluitvorming bij organisatie-trajecten)" wordt beschreven en dat ter advisering aan de ondernemingsraad wordt voorgelegd. Het veranderplan bevat in ieder geval het oude en het nieuwe formatieplaatsenplan en een beschrijving van het deel van de organisatie waar het plan betrekking op heeft.

De werkgever(s)

De partij waarmee de werknemer een (leer-)arbeidsovereenkomst is aangegaan, te weten de Stichting 'Stichting OLVG'.

De werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan met de werkgever en die wordt betrokken bij een organisatieverandering. In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de werking van dit Sociaal Plan begrensd tot het moment waarop het dienstverband van rechtswege afloopt, met dien verstande dat na afloop van de arbeidsovereenkomst geen aanspraak bestaat op maatregelen op grond van hoofdstuk 6 en 7 van dit sociaal plan.

De volgende categorieën vallen buiten het begrip werknemer:

- uurdocenten;
- invalhulpen, personen die incidenteel werkzaamheden verrichten als oproepmedewerker of personen die als zodanig worden ingezet;
- vakantiehulpen;
- stagiair(e)s.

3 Algemene bepalingen

3.1. Uitgangspunten

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

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

Indien tijdens de looptijd van dit sociaal plan aantoonbaar sprake is van onvoorziene, economisch zwaarwegende omstandigheden waardoor dit sociaal plan niet meer toereikend is, zullen partijen met elkaar in overleg treden.

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

3.2. Looptijd

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 juli 2022 en eindigt op 1 juli 2025.

Uiterlijk een halfjaar voor de expiratedatum zullen partijen in overleg treden over een eventuele verlenging van de werkingsduur en/of wijziging van dit sociaal plan. Werkgever neemt hiervoor het initiatief door contact op te nemen met de werknemersorganisaties. In het geval een dergelijke uitnodiging uitblijft wordt het sociaal plan stilzwijgend met een jaar verlengd.

Indien partijen in overleg zijn om tot een gewijzigd en/of nieuw sociaal plan te komen, loopt het sociaal plan ongewijzigd door totdat er een gewijzigd en/of nieuw sociaal plan is.

3.3. Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan geldt bij een verandering in de organisatie met rechtspositionele gevolgen voor één of meer werknemers, als gevolg van een besluit van of namens de raad van bestuur.

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

Werknemers met rechten voortvloeiend uit eerdere Sociaal Plannen dan wel voortvloeiend uit de individuele arbeidsovereenkomst behouden deze rechten indien deze voor de werknemer gunstiger zijn dan de rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan.

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

3.4. Hardheidsclausule

3.4.1 In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een individuele werknemer dan wijkt de werkgever, indien nodig het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding gehoord, in voor de werknemer gunstige zin van de bepalingen uit dit Sociaal Plan af.

3.4.2 Van het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien de werkgever afwijkt van het advies, doet hij hiervan gemotiveerd en schriftelijk mededeling aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding en aan de werknemer.

3.5. Periodiek overleg

Eenmaal per jaar, of zoveel vaker als door een der partijen gewenst, vindt overleg plaats tussen partijen over de uitvoering van dit Sociaal Plan en over eventuele wijziging of aanpassing van het Sociaal plan. Daarnaast zal de algemene stand van zaken worden besproken. De werkgever zal daartoe het initiatief nemen en de werknemersorganisaties uitnodigen. Beide partijen kunnen onderwerpen voor het overleg agenderen.

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

3.6. Beschikbaarstelling

De werkgever draagt er zorg voor dat het sociaal plan voor werknemers beschikbaar is door middel van verspreiding en/ of plaatsing op intranet. Als de werknemer verzoekt om een exemplaar van het sociaal plan zal de werkgever de werknemer een exemplaar verschaffen.

3.7. Redelijkheid en billijkheid

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

3.8. Advies- en instemmingsrecht medezeggenschapsorgaan

In het kader van het advies- en instemmingsrecht conform de WOR wordt het medezeggenschapsorgaan betrokken bij reorganisaties/organisatieveranderingen.

3.9. Besluitvormingsprocedure

De “Leidraad medezeggenschap (Besluitvorming bij organisatieveranderingen)” is gebaseerd op de vigerende procedures en afspraken binnen OLVG en geeft weer hoe op basis van een veranderplan een besluit tot samenvoeging van onderdelen in het kader van de

reorganisatie tot stand komt. De Leidraad medezeggenschap (Besluitvorming bij organisatieveranderingen) is door alle werknemers op de intranetpagina van werkgever in te zien.

3.10. Verplichtingen uit de cao en de wet

De bepalingen in dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen en uitvoeringsregelingen op basis van de cao en de wet.

3.11. Verantwoordelijkheid uitvoering van het sociaal plan

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

De werkgever is er verantwoordelijk voor dat het sociaal plan gecommuniceerd wordt en door het management wordt toegepast.

4 Plaatsing

4.1. Uitgangspunten voor plaatsing

Werknemers met een formatieplaats in een organisatieonderdeel waarop een reorganisatie/organisatieverandering van toepassing is, worden in de plaatsingsprocedure betrokken.

Een voorgenomen reorganisatie/organisatieverandering kan meer dan een organisatieonderdeel tegelijk betreffen. Het veranderplan bepaalt de organisatorische reikwijdte van de reorganisatie/organisatieverandering en geeft in het nieuwe formatieplaatsenplan de consequenties weer ten aanzien van (het aantal) functies en formatieplaatsen en op welke locatie(s) de functies zullen worden uitgeoefend.

In het veranderplan is vastgesteld welke functies vervallen, welke gelijk(waardig) blijven en welke functies nieuw zijn. Tevens is in het veranderplan beschreven en vastgesteld of er nieuwe of ingrijpend gewijzigde functies of leidinggevende functies zijn, waarvoor een plaatsingsprocedure en/of een selectieprocedure van toepassing is.

4.1.1. Uitgangspunten voor plaatsing zijn:

Voor de vaststelling van boventalligheid wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast, waarbij werknemers met een contract voor bepaalde tijd buiten beschouwing worden gelaten.

Plaatsing kan ook betekenen dat de werknemer op (een) andere locatie(s) zijn functie zal uitoefenen.

Als primair uitgangspunt geldt dat de werknemer zijn functie volgt dan wel een uitwisselbare functie krijgt.

Ten minste met elke werknemer, die niet direct kan worden geplaatst in de nieuwe organisatiestructuur, dient een belangstellingsgesprek te zijn gevoerd alvorens een passende functie kan worden aangeboden.

NB.

Ook kan ervoor worden gekozen om met alle werknemers die onder beoogde reorganisatie/organisatieverandering vallen eerst belangstellingsgesprekken te voeren. Het voordeel kan zijn dat er andere medewerkers, te weten niet-boventalligen, de wens uitspreken plaats te maken.

4.1.2. Een wijziging van inhoud en het samenstel van taken in een functie door de reorganisatie/organisatieverandering leidt niet per definitie tot boventalligheid. Indien de

functie-inhoud enigszins wijzigt is het uitgangspunt dat de betreffende werknemer geplaatst wordt en door scholing, begeleiding enz. in redelijkheid geschikt te maken is voor die wijziging. Indien er sprake is van samenloop van functiewijziging en formatievermindering, dan is alleen die formatievermindering de reden voor boventalligheid en dient boventalligheid bepaald te worden volgens het afspiegelingsbeginsel. Bij een nieuwe functie of een ingrijpend gewijzigde functie (conform de begripsbepalingen in hoofdstuk 2) ligt dat anders. Invoering van deze ingrijpende kwalitatieve functiewijzigingen kunnen in onderstaande procedure uiteindelijk wel leiden tot boventalligheid.

Ten aanzien van nieuwe en ingrijpend gewijzigde functies zoals opgenomen in de begripsbepalingen in hoofdstuk 2 van het Sociaal Plan, kan sprake zijn van selectie. Indien van toepassing, dan bevat het veranderplan de beweegredenen voor deze keuze. In geval van die selectie wordt de meest geschikte kandidaat geselecteerd. Geschiktheid wordt zo objectief mogelijk bepaald, bijvoorbeeld door een competentiegericht interview en/of een assessment, zoals aangegeven in het veranderplan. Als de nieuwe of ingrijpend gewijzigde functie voor een deel een voortzetting is van een bestaande/vervallen functie, dan moet voorafgaand aan de selectie beoordeeld worden of de nieuwe dan wel ingrijpend gewijzigde functie een passende functie (conform de begripsbepalingen in hoofdstuk 2) is voor de individuele werknemer(s) die de bestaande/vervallen functie(s) uitoefende(n). Of een functie passend is voor een individuele werknemer (gelet op diens capaciteiten, ervaring, opleiding en persoonlijke omstandigheden) zal zorgvuldig worden bepaald door een ad hoc gevormde (beoordelings-) commissie. Een ontwikkelassessment kan onderdeel uitmaken van deze beoordeling.

Is de werknemer geschikt dan wel voldoende ontwikkelbaar voor de nieuwe dan wel ingrijpend gewijzigde functie dan wordt de werknemer in deze passende functie geplaatst. Is de nieuwe dan wel ingrijpend gewijzigde functie niet voldoende passend voor de betreffende werknemer dan wordt de werknemer boventallig.

Wanneer er tevens minder formatieplaatsen zijn voor de nieuwe dan wel ingrijpend gewijzigde functie dan er werknemers zijn voor wie die functie(s) passend is/zijn, dan dient er op die groep het afspiegelingsprincipe toegepast te worden om te bepalen wie geplaatst wordt en wie boventallig wordt/worden.

Wanneer er meer formatieplaatsen zijn voor de nieuwe dan wel ingrijpend gewijzigde functie dan er werknemers zijn voor wie de functie(s) passend is/zijn, worden deze werknemers uiteraard

geplaatst. Voor de resterende formatieplaatsen kan de werkgever via de geldende sollicitatieprocedure overgaan tot selectie van de meest geschikte kandidaten uit het organisatie bereik.

Voor nieuwe en ingrijpend gewijzigde functies die in FWG-schaal 65 of hoger zijn ingeschaald, waaronder in ieder geval begrepen leidinggevende functies in het tweede en derde echelon (managers en hoofden ondersteunende diensten, bedrijfskundig managers en operationeel managers primair proces), is per definitie sprake van selectie. Plaatsing wordt dan bepaald op basis van geschiktheid voor de vastgestelde functie-eisen en competenties.

Een leidinggevende, wiens functie op grond van het veranderplan vervalt, heeft voorrang boven andere kandidaten uit de organisatie, indien hij geschikt is bevonden voor een leidinggevende functie (vanaf het derde echelon met inschaling FWG 65 of hoger) in het nieuwe formatieplaatsenplan. In het geval er meerdere leidinggevendenden uit deze categorie geschikt zijn, wordt op basis van anciënniteit geplaatst.

4.1.3. Een werknemer wordt bij voorkeur in dezelfde functie in het nieuwe formatieplaatsenplan geplaatst. Is dat niet mogelijk dan volgt herplaatsing in een passende functie, in de volgende volgorde (zie hoofdstuk 5):

- een uitwisselbare functie;
- een hogere ingeschaalde functie, mits deze niet meer dan 1 functiegroep hoger is ingeschaald;
- een lager ingeschaalde functie, mits deze niet meer dan 1 functiegroep lager is ingedeeld.

4.2. Pré-boventallig

De status van pré-boventallig wordt bij indiening van het voorgenomen besluit bij de ondernemingsraad toegekend aan de werknemers die het risico lopen om boventallig te worden.

De raad van bestuur zal de ondernemingsraad tegelijkertijd met de indiening van de adviesaanvraag omtrent het veranderplan informeren omtrent de groep medewerkers die boventallig dreigt te raken en de status van pré-boventallig verkrijgt.

De betreffende werknemer(s) ontvangt/ontvangen een schriftelijke bevestiging van de status van pré-boventallig en van de ingangsdatum van de pré-boventalligheid. Op basis van deze status kan de medewerker gebruik maken van de mobiliteitsbevorderende maatregelen uit het sociaal plan maar hoeft nog niet te voldoen aan de plichten die gelden voor herplaatsingskandidaten.

4.3. Belangstellingsgesprek

Nadat de raad van bestuur een voorgenomen besluit heeft genomen op het veranderplan, en het veranderplan voorligt ter medezeggenschap, wordt een belangstellingsgesprek gehouden met werknemers die pré-boventallig zijn en met werknemers die op meer dan één functie of locatie kunnen worden geplaatst.

Het doel van een belangstellingsgesprek is om te verkennen welke wensen en interesses de werknemer heeft ten aanzien van functies in de organisatie. Dit gesprek wordt door middel van een belangstellingsregistratieformulier (zie bijlage) op uniforme wijze vastgelegd. De aanwezigheid van een formatieplaatsenplan hierbij is een noodzakelijke voorwaarde. Zowel de werkgever als de werknemer tekent voor de inhoud. De werknemer ontvangt een afschrift van het getekende formulier. Is het niet mogelijk direct de belangstelling te peilen dan wordt ter plaatse een afspraak gemaakt op welke wijze (mondeling/schriftelijk) de belangstelling alsnog vastgelegd kan worden.

Onderwerpen die in ieder geval aan de orde gesteld worden:

- functies binnen de nieuwe formatie, die de voorkeur van de werknemer genieten;
- functies binnen de nieuwe formatie, die door de werknemer zeker niet geambieerd worden;
- functies van een tweede of derde voorkeur. Dit kan ook een functie op een geheel andere afdeling of locatie zijn;
- ander werk dat de werknemer tijdelijk wil verrichten, indien de werknemer voorlopig niet ge- of herplaatst kan worden binnen de opgegeven voorkeuren;
- toezeggingen, die vastliggen met betrekking tot promotie of salariswijzigingen;
- mogelijkheden of belangstelling voor externe mobiliteit.

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

Aan het belangstellingsgesprek en de registratie kunnen door zowel werkgever als werknemer geen rechten en plichten worden ontleend. De registratie dient alleen om een goede (her-)plaatsing van de werknemer te borgen en fungeert als hulpmiddel bij (her-)plaatsingsprocedure.

De inhoud dient zodanig te zijn, dat inzicht wordt verkregen in de mogelijkheden van de werknemer.

4.4. Definitief besluit veranderplan: plaatsing of mobiliteit

Nadat het definitieve besluit op het veranderplan, inclusief formatieplaatsenplan en de lijst met uitwisselbare, nieuwe en ingrijpend gewijzigde functies is vastgesteld en bekend is gemaakt aan de werknemers, wordt uitvoering gegeven aan:

- de plaatsingsprocedure voor werknemers die direct op hun eigen of uitwisselbare functie kunnen worden geplaatst, en;
- de (selectie-) procedures uit 4.1.2 ingeval van nieuwe of ingrijpend gewijzigde functies;
- de herplaatsingsprocedure voor werknemers die boventallig worden;

De plaatsingsprocedure voorziet in de schriftelijke kennisgeving, binnen een periode van 4 weken na het definitieve besluit, aan alle werknemers wier afdeling onder de organisatiewijziging valt, op welke gelijkwaardige of uitwisselbare functie zij worden geplaatst. Het doel van de plaatsingsprocedure is de invulling van (vacante) functies met zo weinig mogelijk resterende boventalligheid kwantitatief en kwalitatief zo goed mogelijk te realiseren.

In dezelfde periode ontvangen de werknemers die niet direct geplaatst kunnen worden een schriftelijke kennisgeving van werkgever (in het kader van de herplaatsingsprocedure) van de ingangsdatum van de status van boventalligheid (en ingangsdatum van de mobiliteitstermijn), als bedoeld in hoofdstuk 2 van dit sociaal plan. Totdat de herplaatsingsprocedure is afgerond blijven deze werknemers de status van boventallig behouden.

Na de plaatsingsprocedure start de herplaatsingsprocedure en het mobiliteitstraject voor de herplaatsingskandidaten zoals omschreven in hoofdstuk 5 van onderhavig sociaal plan.

5 Mobiliteitsbeleid

5.1. Boventalligheid en herplaatsingskandidaat

De boventallige werknemer zal als herplaatsingskandidaat worden aangemerkt als bedoeld in hoofdstuk 2 (definities /begrippen) van dit sociaal plan. Met de boventallige werknemer zal gestreefd worden naar spoedige herplaatsing in een passende functie in het eigen organisatieonderdeel dan wel binnen heel OLVG.

5.2. Mobiliteitstermijn

De mobiliteitstermijn start op het moment van de datum boventalligheid die is vermeld in de boventalligheidsverklaring. De mobiliteitstermijn eindigt na 12 maanden, of zoveel eerder als een passende oplossing tussen werkgever en werknemer is overeengekomen.

5.3. Mobiliteitstraject

De werkgever en de herplaatsingskandidaat spreken een mobiliteitstraject af gericht op het oplossen van de boventalligheid. Onder regie van de leidinggevende en HR-adviseur wordt onderzocht of er een passende functie beschikbaar is of op korte termijn beschikbaar komt. Indien geen passende functie bij de werkgever redelijkerwijs is te voorzien gaat de herplaatsingskandidaat op zoek naar een nieuw en reël toekomstperspectief binnen/buiten de organisatie.

Vanaf het moment dat de werkgever ten behoeve van en in overleg met de herplaatsingskandidaat een persoonlijk mobiliteitsplan heeft opgesteld, zijn zowel de werkgever als de werknemer verplicht zich daarvoor actief in te zetten. Zij kunnen gebruikmaken van zogenaamde mobiliteit bevorderende maatregelen. Werkgever en herplaatsingskandidaat maken daartoe afspraken welke worden vastgelegd in het persoonlijk mobiliteitsplan. Een van de afspraken die werkgever en de herplaatsingskandidaat hierin kunnen vastleggen is de gedeeltelijke vrijstelling van werkzaamheden, ten behoeve van het uitvoeren van activiteiten in het kader van mobiliteit. Richtlijn hierbij is vrijstelling voor (in elk geval) 25% van de werkzaamheden.

De herplaatsingskandidaat kan gedurende de looptijd van het persoonlijk mobiliteitsplan ingezet worden op passende tijdelijke werkzaamheden, ook boven de formatie.

Detachering bij een andere organisatie behoort ook tot de mogelijkheden. Gedurende deze periode zal er geen wijziging optreden in de arbeidsvoorwaarden.

Het mobiliteitstraject duurt 12 maanden gerekend vanaf de datum van boventalligheid.

De werkgever en de herplaatsingskandidaat maken afspraken over tussentijdse evaluaties van het persoonlijk mobiliteitsplan, zodat de voortgang wordt bewaakt en de gelegenheid wordt geboden het plan indien nodig tussentijds bij te stellen om de slaagkans te vergroten.

Als de herplaatsingskandidaat niet-verwijtbaar geen (verdere) uitvoering kan geven aan het persoonlijk mobiliteitsplan worden er opnieuw tussen de werkgever en de herplaatsingskandidaat afspraken gemaakt over het te verwachten toekomstperspectief waarbij de termijnen in dit sociaal plan leidend zijn.

5.4. Na afloop van het mobiliteitstraject

Indien na afloop van het mobiliteitstraject de inspanningsverplichtingen van beide partijen, zoals opgenomen in het persoonlijk mobiliteitsplan, niet tot resultaat hebben geleid (en dus nog geen functie voor de werknemer is gevonden (intern of extern), gaan werkgever en werknemer in gesprek over de oorzaak hiervan. Wanneer voortzetting van het mobiliteitstraject naar verwachting niet binnen twee maanden tot herplaatsing zal leiden, kan de werkgever aan de werknemer een vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden aanbieden.

In de vaststellingsovereenkomst wordt in ieder geval opgenomen dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever plaatsvindt. De geldende opzegtermijn wordt in acht genomen. Na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst wordt de werknemer twee weken geboden om de juridische check te laten plaatsvinden.

Zijn werkgever en werknemer het niet eens over de beëindiging van het dienstverband, dan kan aan de adviescommissie sociale begeleiding worden gevraagd om de inspanningen in het mobiliteitstraject te toetsen.

5.5. Persoonlijk mobiliteitsplan

De werkgever en de herplaatsingskandidaat stellen binnen twee weken na de datum van boventalligheidsverklaring een persoonlijk mobiliteitsplan op dat leidt tot een nieuw en reëel toekomstperspectief binnen/ buiten de organisatie. Onderdeel hiervan is in elk geval een herplaatsingsprofiel, waarin de belangrijkste kenmerken van een passende functie of passende werkzaamheden zijn opgenomen. De kandidaat wordt op basis van het herplaatsingsprofiel door de HR-adviseur aangemeld bij de herplaatscommissie, waar wekelijks toetsing plaatsvindt of vrijkomende vacatures passend zijn voor herplaatsingskandidaten.

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

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

- Welke activiteiten worden ontplooid om de herplaatsingskandidaat in aanmerking te laten komen voor een passende functie binnen of buiten de organisatie (zie hoofdstuk 6 Mobiliteit bevorderende maatregelen);
- Welke her-, om of bijscholingsactiviteiten worden ondernomen om de herplaatsingskandidaat te begeleiden naar een (met reëel perspectief) passende functie binnen of buiten de organisatie;
- De periode waarbinnen de activiteiten zullen plaatsvinden;
- Bijkomende kosten om uitvoering te geven aan het mobiliteitsplan, zoals reiskosten, tijd- en scholingskosten dan wel outplacement;
- Afspraken omtrent (gedeeltelijke) vrijstelling van werkzaamheden indien dat nodig is voor het verrichten van activiteiten in het kader van mobiliteit, waarbij richtlijn is vrijstelling voor in elk geval 25% van de arbeidsduur.

Werkgever en herplaatsingskandidaat evalueren tussentijds het persoonlijk mobiliteitsplan om de voortgang te bewaken en eventueel te kunnen bijstellen om de slaagkans te vergroten.

Indien werkgever en werknemer er niet in slagen tot overeenstemming te komen, dan kan advies aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding worden gevraagd.

Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever onredelijk weigert mee te werken aan het opstellen van een persoonlijk mobiliteitsplan, of indien de werknemer de afspraken uit het mobiliteitsplan verwijtbaar niet nakomt, kan de werkgever overgaan tot ontslag. Het voornemen tot ontslag wordt eerst aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding voorgelegd.

Werkgever en werknemer maken afspraken over tussentijdse evaluaties tijdens het mobiliteitstraject opdat de voortgang van het mobiliteitsplan wordt bewaakt en de gelegenheid wordt geboden het mobiliteitsplan indien nodig tussentijds bij te stellen om de slaagkans te vergroten. Als de werknemer niet verwijtbaar geen (verdere) uitvoering kan geven aan het persoonlijk mobiliteitsplan dan worden opnieuw tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt over het te verwachten toekomstperspectief.

5.6. Aanbieden vacatures

De herplaatscommissie beheert de herplaatsingslijst én monitort de vacaturelijst conform het binnen OLVG vigerende herplaatsingsbeleid. Hij biedt binnen de kaders van het sociaal plan zo spoedig mogelijk

een passende functie aan. De herplaatsingskandidaat heeft bij vacant gestelde functies, samen met eventuele re-integratiekandidaten, voorrang op alle andere interne of externe kandidaten.

Onderstaande voorrangsvolgorde is van toepassing voor interne herplaatsing in vrijkomende vacatures:

1. Werknemers met een arbeidshandicap en/ of werknemers die arbeidsongeschikt zijn voor hun eigen functie en geschikt zijn voor een andere functie, mits de betreffende functie voor hen passend is bevonden door de bedrijfsarts/arbeidsdeskundige.
Zijn er meerdere herplaatsingskandidaten binnen deze categorie voor wie het een passende functie betreft, dan wordt het anciënniteitsprincipe gehanteerd;
2. de herplaatsingskandidaat voor wie de functie een passende functie is (met inachtneming van de procedures uit dit sociaal plan).
Zijn er meerdere herplaatsingskandidaten voor wie het een passende functie betreft, dan wordt het anciënniteitsprincipe gehanteerd;

Wanneer aan herplaatsingskandidaten in het kader van dit sociaal plan een functieaanbod wordt gedaan gelden daarbij dezelfde termijnen die zijn genoemd in de procesbeschrijving aanvaarding passende functie uit de herplaatsingsfase.

5.7. Herplaatsing op passende functie

Indien mogelijk wordt door de werkgever op basis van het herplaatsingsprofiel een aanbod van een passende functie aan een werknemer gedaan. Hierbij geldt het principe: passend is herplaatsen.

Herplaatsing in een passende functie vindt plaats op basis van de volgorde:

- een uitwisselbare functie;
- een hogere ingeschaalde functie, mits deze niet meer dan 1 functiegroep hoger is ingeschaald;
- een lager ingeschaalde functie, mits deze niet meer dan 1 functiegroep lager is ingedeeld.

Bij herplaatsing in een uitwisselbare, een hogere of lagere functie gelden de volgende uitgangspunten:

- Een passende functie wordt aangeboden na, en rekening houdend met de belangstellingsregistratie;
- Indien een herplaatsingskandidaat interesse heeft in een uitwisselbare, een hogere of lagere functie, vindt op basis van functie-eisen toetsing plaats op passendheid;
- Indien meerdere werknemers opteren voor dezelfde functie wordt herplaatsing gerealiseerd volgens het anciënniteitbeginsel.

5.8. Procesbeschrijving aanvaarding passende functie

Ten minste 4 weken voor de herplaatsing in de passende functie ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de herplaatsing onder vermelding van een omschrijving van de aangeboden passende functie en van de consequenties die voortvloeien uit deze herplaatsing.

Indien voor het vervullen van de functie, naar het oordeel van de werkgever om- of bijscholing noodzakelijk is, zal de werkgever hierin voorzien. Eventuele kosten verbonden aan de om- of bijscholing komen voor rekening van de werkgever. De werknemer is verplicht aan de bij- of omscholing zijn medewerking te verlenen.

Indien de werknemer het aanbod afwijst, wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werkgever kenbaar gemaakt.

Voordat de werkgever het bezwaar voorlegt aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding, kan hij werknemer uitnodigen voor een gesprek om tot een alternatieve oplossing te komen. Wordt er geen overeenstemming bereikt dan zal de werkgever het bezwaar voorleggen ter advisering aan de genoemde commissie (zie paragraaf 5.9).

Tijdens de looptijd van de adviesaanvraag bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding worden door de werkgever geen onomkeerbare besluiten genomen die op de adviesaanvraag bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding betrekking hebben.

5.9. Niet succesvolle plaatsing

Indien binnen vier maanden na plaatsing en aanvang in een passende functie blijkt dat een werknemer buiten zijn schuld niet geschikt is voor die functie, of blijkt dat de functie niet passend is, dan kan daarover advies worden ingewonnen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding. Indien werkgever en werknemer het eens zijn, kan het inwinnen van advies bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding worden overgeslagen. Als het advies van de commissie daartoe aanleiding geeft, dan wordt de werknemer uit de functie ontheven en wordt hem zo mogelijk een passende functie aangeboden. Indien op dat moment geen passende functie voorhanden is, krijgt hij opnieuw de status van herplaatsingskandidaat en de mobiliteitsfase wordt hervat vanaf het moment van plaatsing.

5.10. Weigering plaatsing in een passende functie en ontslag

Indien (her)plaatsing in een functie die door de werkgever als passend is aangeboden door de werknemer wordt geweigerd, terwijl daarvoor naar het oordeel van de werkgever geen goede gronden aanwezig zijn, zal de werkgever de Adviescommissie Sociale Begeleiding om advies vragen.

Indien de Adviescommissie Sociale Begeleiding adviseert dat de werknemer plaatsing in de functie ten onrechte niet aanvaardt, heeft de werknemer gedurende een periode van drie weken, te rekenen vanaf de datum van het advies van de commissie, de gelegenheid de plaatsing in de functie alsnog te aanvaarden. Volhardt de werknemer in zijn weigering de functie te aanvaarden, dan kan de werkgever een ontslagprocedure in gang zetten.

Indien de Adviescommissie Sociale Begeleiding adviseert dat de werknemer plaatsing in de functie terecht niet aanvaardt omdat deze niet passend wordt geacht, heeft de werkgever de verplichting opnieuw een passende functie aan te bieden.

De werknemer voor wie op grond van dit artikel een ontslagprocedure in gang is gezet kan worden vrijgesteld van werkzaamheden.

5.11. Overige bepalingen

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

6 Mobiliteit bevorderende maatregelen

De hiernavolgende afspraken kunnen worden overeengekomen met werknemers die als gevolg van organisatieveranderingen niet herplaatst zijn en als herplaatsingskandidaat worden aangemerkt, c.q. voor werknemers die vrijwillig plaats (remplaçanten) maken voor een herplaatsingskandidaat. De afspraken zoals opgenomen in dit hoofdstuk gelden ook voor werknemers die pre-boventallig zijn in de zin van dit sociaal plan.

6.1. Terugkeergarantie bij aanvaarding baan op basis van contract voor bepaalde tijd elders

De werknemer, zoals bedoeld in de inleiding van hoofdstuk 6, die niet geplaatst kan worden in een passende functie bij de werkgever, die een functie elders aanvaardt, krijgt desgewenst onbetaald verlof voor de duur van de proeftijd of, indien het een dienstverband voor bepaalde tijd betreft, voor de duur van het tijdelijke dienstverband met een maximum van een jaar. Dit om het risico van beëindiging dienstverband tijdens proeftijd dan wel niet verlenging van een contract voor bepaalde tijd te voorkomen. Indien de proefperiode mislukt zonder dat er sprake is van enige opzet of verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer (ter beoordeling van de werkgever, de Adviescommissie Sociale Begeleiding gehoord hebbende) keert de werknemer als boventallige bij de oude werkgever terug. De oude

werkgever zorgt dan alsnog voor doorbetaling van het werkgeversdeel van de pensioenpremie voor zover er sprake is van verminderde pensioenopbouw tijdens de periode van onbetaald verlof. Indien de werknemer gebruikt heeft gemaakt van de mobiliteitspremie als bedoeld in paragraaf 6.6. bij zijn vertrek kan hij geen aanspraak maken op de terugkeergarantie.

6.2. Vervallen terugbetalingsverplichtingen

De werknemer, zoals bedoeld in de inleiding van hoofdstuk 6, die vrijwillig ontslag neemt, wordt een eventuele terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiekosten, een verhuiskostenvergoeding of meerkeuze systeem arbeidsvoorwaarden kwijtgescholden (voor zover dit geen fiscale gevolgen heeft).

6.3. Jubilea

De werknemer, zoals bedoeld in de inleiding van hoofdstuk 6, wiens dienstverband ten gevolge van een reorganisatie/organisatieverandering eindigt en binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben op een jubileumuitkering op grond van de cao Ziekenhuizen, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet betaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van de diensttijd.

6.4. Opzegtermijn

In de volgende gevallen zal de werkgever op verzoek van de werknemer zoveel mogelijk afzien van toepassing van geldende opzegtermijn:

- indien voor de werknemer, zoals bedoeld in de inleiding van hoofdstuk 6, een ontslagprocedure op grond van artikel 5.9 in gang is gezet;
- de werknemer, zoals bedoeld in de inleiding van hoofdstuk 6, wenst met het oog op het formatieplaatsenplan zelf ontslag te nemen.

De herplaatsingskandidaat en werkgever bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

6.5. Aanvaarding van een functie met een lager salaris bij een andere werkgever

Indien de werknemer, zoals bedoeld in de inleiding van hoofdstuk 6, buiten de organisatie een functie aanvaardt met een lager bruto salaris zoals gedefinieerd in dit Sociaal Plan dan het geval is voor de huidige functie, dan ontvangt deze werknemer een aanvulling op het salaris, gerelateerd aan de omvang van het nieuwe dienstverband, tot maximaal het pro rata salaris voor het aantal uren dat contractueel is overeengekomen voor de huidige functie.

De duur van de aanvulling wordt in alle gevallen gemaximeerd tot het aantal maanden dat de werknemer bij de werkgevers in dienst is geweest.

De aanvulling wordt als volgt toegekend:

- De eerste 6 maanden : 30% van het salaris
- De volgende 6 maanden : 22,5% van het salaris
- De volgende 6 maanden : 15% van het salaris
- De volgende 6 maanden : 7,5% van het salaris

Boventallige werknemers van 55 jaar en ouder ontvangen, in verband met hun arbeidsmarktpositie een langer durende aanvulling:

- De eerste 12 maanden : 30% van het salaris
- De volgende 12 maanden : 22,5% van het salaris
- De volgende 12 maanden : 15% van het salaris
- De volgende 12 maanden : 7,5% van het salaris

Voor zover van toepassing geldt eveneens het bepaalde in artikel 7.6 ten aanzien van de onregelmatigheidstoeslag. De aanvulling wordt driemaandelijks vastgesteld aan de hand van de arbeidsovereenkomst alsmede de maandelijks door de betreffende werknemer in te leveren loonstrook van de nieuwe werkgever, uiterlijk op de eerste dag van de daaropvolgende kalendermaand.

Bij verhoging van het salaris bij de nieuwe werkgever wordt derhalve de hoogte van de aanvulling verlaagd. Bij een verlaging van het dienstverbandpercentage bij de nieuwe werkgever vervalt de aanvulling voor de betreffende uren. De aanvulling vervalt tevens wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst en de loonstroken van de nieuwe werkgever niet tijdig inlevert.

6.6. Mobiliteitspremie

Indien de werknemer binnen zes maanden nadat zijn boventalligheid is vastgesteld vrijwillig ontslag neemt, ontvangt hij een mobiliteitspremie.

De hoogte van de mobiliteitspremie wordt als volgt berekend:

- Bij een dienstverband van 0 tot 5 jaar: 2 bruto maandsalarissen, inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering.
- Bij een dienstverband van 5 tot 10 jaar: 3 bruto maandsalarissen inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering.
- Bij een dienstverband van 10 tot 20 jaar: 5 bruto maandsalarissen inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering.
- Bij een dienstverband van 20 jaar of meer: 10 bruto maandsalarissen, inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Voor de werknemer die binnen drie maanden nadat zijn boventaligheid is vastgesteld vrijwillig ontslag neemt, wordt de bovengenoemde mobiliteitspremie verhoogd met 1 bruto maandsalaris extra.

De hoogte van de mobiliteitspremie bedraagt in elk geval niet meer maandsalarissen dan:

- de maximale transitievergoeding (voor 2022 op € 86.000 bruto bepaald);
- het aantal maanden dat een contract voor bepaalde tijd nog voortduurt;
- het aantal maanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Onder salaris wordt het laatstgenoten bruto salaris verstaan.

Bij gebruikmaking van de mobiliteitspremie kan de werknemer niet tevens een beroep doen op:

- overige afspraken/regelingen uit onderhavig sociaal plan;
- de activeringsregeling zoals opgenomen in de cao ziekenhuizen;
- de wettelijke transitievergoeding;
- op enige andere vergoeding.

6.7. Outplacement

De werknemer kan outplacement als faciliteit aangeboden krijgen dan wel hierom verzoeken om zodoende meer mogelijkheden te hebben om elders een passende functie te vinden. De eventuele kosten van outplacement zijn voor rekening van de werkgever, mits de werkgever en werknemer voorafgaand in overleg bindende afspraken hebben gemaakt over de voorwaarden, zoals de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de duur, de vorm en inhoud van het outplacementtraject.

6.8. Individuele voorstellen

Individuele werknemers kunnen met voorstellen komen die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Deze voorstellen kunnen aan de werkgever worden voorgelegd en zullen in de geest van de vigerende rechtspositie worden besproken en beoordeeld.

De werkgever kan een werknemer voorstellen doen inzake afkoop van de in hoofdstuk 6 genoemde regelingen daaronder met name begrepen de aanvullingsregeling. De hoogte van de afkoop zal tussen werkgever en werknemer in onderling overleg worden overeengekomen.

Acceptatie door werkgever en werknemer van een dergelijk voorstel leidt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en finale kwijting. De afspraken tussen werkgever en werknemer worden opgenomen in een vaststellingsovereenkomst.

6.9. Om-, her- of bijscholing

Indien voor het vervullen van een nieuwe of (ingrijpend) gewijzigde functie (binnen/buiten OLVG) naar het oordeel van de werkgever om-, her-, of bijscholing noodzakelijk is, zal de werkgever in tijd en geld voorzien. Voor dergelijke scholing ten gevolge van reorganisaties/organisatieveranderingen geldt geen terugbetalingsverplichting.

Tijdens het om-,her-, of bijscholingstraject zal de werkgever (indien mogelijk) vervangend werk, stage of een werkervaringstraject aanbieden teneinde de kansen voor de werknemer op de arbeidsmarkt te vergroten. Met dit werk wordt de mobiliteitsfase niet opgeschort.

6.10. Remplaçanten regeling (Plaatsmakersregeling)

De werkgever kan met een werknemer, zoals bedoeld in de inleiding van hoofdstuk 6, een plaatsmakersregeling overeenkomen als deze daarmee zijn functie beschikbaar stelt die naar het oordeel van werkgever door een herplaatsingskandidaat kan worden ingevuld. De werknemer die aldus plaats maakt heeft alle rechten (zoals de mobiliteit bevorderende maatregelen welke zijn opgenomen in hoofdstuk 6 van onderhavig sociaal plan) en plichten die herplaatsingskandidaten op grond van onderhavig sociaal plan hebben. Voor de vaststelling welke herplaatsingskandidaat in aanmerking komt voor de functie die vrijkomt worden de plaatsingsregels zoals opgenomen in hoofdstuk 4 uit onderhavig sociaal plan toegepast.

7 Algemene rechten en plichten van de werknemer

7.1. Plaatsing voor de duur van maximaal één jaar

De werkgever kan de boventallige werknemer voor wie nog geen passende functie binnen of buiten de organisatie van werkgever(s) is gevonden, ten behoeve van de vervulling van een tijdelijke vacature

- a. tijdelijk plaatsen op een andere afdeling.
- b. tijdelijk detacheren (extern)

- De werkgever kan de boventallige werknemer tot het moment waarop plaatsing mogelijk is, opnemen in een – zo nodig op te richten – Algemene Medewerkers Pool met behoud van het salaris. Vanuit de Pool kunnen deze werknemers gedurende maximaal 1 jaar op de diverse locaties in verschillende functies (afhankelijk van opleiding en ervaring van werknemers)

worden ingezet, zo nodig door middel van detachering. Medewerker kan tevens op projecten geplaatst worden binnen de organisatie.

- Activiteiten leveren bij voorkeur een bijdrage aan de herplaatsingskansen van de werknemer. Daarbij dient de werknemer in de gelegenheid te worden gesteld deze activiteiten te verrichten. Werkgever en werknemer kunnen daartoe afspraken omtrent vrijstelling van werkzaamheden maken in het persoonlijk mobiliteitsplan. Daarbij wordt als richtlijn in elk geval een vrijstelling van 25% van de werkzaamheden aangehouden.
- De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zijn/haar vaardigheden en deskundigheid en eventuele beroepsregistraties op peil te houden, in elk geval wanneer de werknemer tijdelijk geplaatst is in een andere functie en bij detachering van een werknemer. Dit geschiedt in tijd en op kosten van de werkgever.
- In geval van detachering wordt in de arbeidsvoorwaarden geen wijziging aangebracht en geldt, indien het een hoger gesalarieerde functie betreft, de in hoofdstuk 7 van de CAO Ziekenhuizen vermelde waarnemingsregeling.
- De eventuele door de werknemer in redelijkheid te maken extra kosten, die direct verband houden met de detachering, komen voor rekening van de werkgever.

7.2. Vrijstelling van werkzaamheden

De werkgever kan de werknemer voor wie tijdelijk geen passend werk voorhanden is gedurende deze periode ontslaan van de verplichting tot het verrichten van werk, met behoud van alle uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten van dit Sociaal Plan. Desgewenst kan de werknemer op eigen verzoek worden ingezet voor andere binnen de organisatie voorkomende werkzaamheden.

7.3. Sollicitatie

7.3.1. Aan een werknemer voor wie een ontslagprocedure in gang is gezet en aan een werknemer die met het oog op het formatieplaatsenplan overweegt zelf ontslag te nemen, wordt desgevraagd buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend voor het voeren van sollicitatiegesprekken.

7.3.2. Mits de potentiële nieuwe werkgever deze kosten niet vergoedt, ontvangt de werknemer een vergoeding van de reiskosten voor deze sollicitatiegesprekken van de werkgever. Onder reiskosten worden ten deze verstaan de reiskosten op basis van dienstreistarief.

7.4. Salaris bij hogere/gelijke functie

Indien de werknemer een andere passende functie aanvaardt en deze functie hoger of op gelijk FWG-niveau is ingedeeld, vergeleken met de oude functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die andere functie het salaris, inclusief de uitloopmogelijkheden, behorende bij de andere functie.

Indien sprake is van niet succesvolle plaatsing dan wordt het salaris weer aangepast aan het oorspronkelijke niveau zoals gold op het moment van voor de herplaatsing.

7.5. Salarisgarantie bij lagere functie

Indien de werknemer een andere passende functie aanvaardt en deze functie op een lager FWG-niveau is ingedeeld dan de oude functie, behoudt de werknemer zijn, in de arbeidsovereenkomst vastgestelde, dan wel gegarandeerde salaris inclusief de bestaande vooruitzichten binnen de in de arbeidsovereenkomst genoemde salarisschaal. Indien binnen twee jaar na plaatsing in een passende functie met een lager FWG-niveau, een vacature ontstaat voor 'dezelfde functie', of voor een functie die uitwisselbaar is met de functie waarin de werknemer boventallig was verklaard (inclusief FWG-niveau), dan wordt de werknemer deze functie aangeboden. Indien de werknemer dit aanbod niet aanvaardt, dan vervalt de salarisgarantie zoals opgenomen in dit artikel en wordt hij vanaf moment van weigering conform de inschaling van de functie die hij bekleedt beloond. Ook indien deze werknemer aangeeft niet meer in aanmerking te willen worden gebracht voor een passende functie op een hoger FWG-niveau, dan vervalt deze salarisgarantie.

7.6. Onregelmatigheidstoeslag (ORT)

De werknemer tot 55 jaar die ten gevolge van de reorganisatie/organisatieverandering niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag dan wel een vermindering van genoemde toeslag krijgt, heeft recht op de navolgende compensatie:

- Het eerste jaar 100% van de vermindering
- Het tweede jaar 75% van de vermindering
- Het derde jaar 50% van de vermindering

Bij de bovengenoemde tegemoetkoming geldt als voorwaarde dat de periode gedurende welke de tegemoetkoming wordt betaald niet langer kan zijn dan de tijdsperiode waarover de ORT bij het werkgever laatstelijk aaneengesloten is genoten.

De werknemer van 55 jaar en ouder, die ten gevolge van de reorganisatie of fusiebeweging niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag dan wel een vermindering van de genoemde toeslag krijgt, heeft, in verband met de arbeidsmarktpositie, gedurende maximaal 7 jaar recht op de navolgende compensatie:

- Het eerste en tweede jaar na verval / verlies ORT: 100%,
- Het derde en vierde jaar na verval / verlies ORT: 75%
- Het vijfde, zesde en zevende jaar na verval / verlies ORT: 50%.

Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer langer dan 1 jaar in dienst is. De compensatie wordt binnen de maximale periode van 7 jaar uitgekeerd zo lang sprake is van verlies van ORT.

De vermindering wordt berekend over de laatste zes (representatieve) maanden in de oude situatie en de nieuw ingetreden situatie. Een periode waarin ouderschapsverlof dan wel onbetaald verlof wordt genoten wordt buiten beschouwing gelaten.

7.7. Reiskosten woon-werkverkeer

Indien in het kader van overplaatsing (ex art. 6) of plaatsing in een passende functie sprake is van een structurele wijziging van de standplaats dan is de reiskostenregeling woon-werkverkeer OLVG op de werknemer van toepassing.

7.8. Wettelijke beroepsregistraties

O.a. de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg; Wet BIG

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zijn vaardigheden en deskundigheid en vereiste beroepsregistraties voor zijn huidige functie op peil te houden.

In elk geval wanneer de werknemer tijdelijk geplaatst is in een andere functie en bij detachering van een werknemer, of bij tijdelijke plaatsing in een geschikte functie. Dit geschiedt in tijd en op kosten van de werkgever en conform de procedures en reglementen OLVG en Cao Ziekenhuizen.

7.9. Studiekosten

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

geen terugbetalingsverplichting indien hij besluit te stoppen met de studie, omdat het gezien de functiewijziging niet noodzakelijk is de studie verder te volgen.

8 Adviescommissie Sociale Begeleiding

Deze tekst is opgenomen als bijlage A.

9 Helpdesk

Werknemers met vragen over de inhoud van dit Sociaal Plan kunnen deze stellen aan de HR-adviseur die gekoppeld is aan de eenheid waarvoor de werknemer een aanstelling heeft.

10 Slotbepaling

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

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

In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal de werkgever in overleg treden met partijen bij het sociaal plan teneinde aanvullende afspraken te maken.

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

11 Verklaring

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 2022

Stichting OLVG
mevrouw drs. R.H.M. Vernimmen
raad van bestuur

CNV Zorg & Welzijn
onderdeel van CNV Connectief
de heer drs. J. Veldt

.....

.....

FNV Zorg & Welzijn
de heer C. de Beurs

.....

FBZ
mevrouw mr. M.S. Langerak

.....

Nu'91
mevrouw E.H.A. Tibbe

.....

Sociaal Plan OLVG

Bijlage A Adviescommissie Sociale Begeleiding

1. Instelling

De werkgever stelt een Adviescommissie Sociale Begeleiding in. De onkosten van deze commissie worden vergoed door de werkgever.

2. Taak

De taak van de commissie is uitsluitend het op verzoek van werkgever dan wel werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad.

3. Verplichte adviesaanvragen

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

- een werknemer op non-actief te stellen
- de werknemer te ontslaan

conform het bepaalde in artikel 5.9.

4. Samenstelling

De commissie bestaat uit vijf leden, niet zijnde bestuurslid, directeur of lid van de ondernemingsraad van de werkgever. Twee leden worden benoemd door de werkgever. Twee leden worden benoemd door de ondernemingsraad. De leden benoemen een onafhankelijke voorzitter van de commissie.

5. Bevoegdheden

De commissie heeft het recht:

- tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de directe leidinggevende(n)
- tot het horen van deskundigen.

6. Reglement

De commissie stelt ten spoedigste na haar aantreden een reglement op dat haar werkwijze regelt.

7. Het reglement van de commissie bevat in elk geval voorschriften omtrent:

- de gevallen waarin de commissie ten behoeve van de uitoefening van haar taak bijeenkomst;
- de wijze van bijeenroepen van de commissie;
- het aantal leden dat aanwezig moet zijn om een vergadering te kunnen houden, alsmede een voorziening die wanneer het quorum niet is gehaald, erop gericht is dat de daarna belegde vergadering doorgang zal kunnen vinden, ongeacht het aantal opgekomen leden;
- de uitoefening van het stemrecht in de vergaderingen;
- de voorziening in het voorzitterschap en het secretariaat.

8. Direct na vaststelling van haar reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan de werkgever en aan de ondernemingsraad. Daarnaast wordt het reglement via intranet beschikbaar gesteld voor werknemers.

9. Uitbrengen advies

De commissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie weken na schriftelijke inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie. Deze termijn kan met drie weken worden verlengd. Indien van toepassing dient de werkgever tijdens de behandeling door de commissie een aanbod gestand te doen.

10. Schriftelijk advies

De adviezen van de commissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan de werkgever en de werknemer.

11. Afwijken advies

Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien de werkgever afwijkt van het advies, doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werkgever.

12. Geheimhouding

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

13. Belangenbehartiging werknemer

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

Bijlage B Belangstellingsregistratieformulier (graag ingevuld meenemen met c.v.)

Algemene gegevens

Naam:	
Geboortedatum:	
Personeelsnummer:	
Functie(s):	
Unit en afdeling:	
FWG schaal en trede:	
Datum in dienst:	
Deeltijdpercentage:	
Aantal contracturen pw:	
Type dienstverband:	
Overige aanstellingen (indien van toepassing):	1.
	2.
	3.

Opleidingen/cursussen afgelopen vijf jaar

Naam opleiding / cursus	Jaar diplomering

Nevenactiviteiten binnen en buiten de organisatie afgelopen vijf

	Naam organisatie indien extern

Belangstelling functies

	Ja / Nee
	Ja / Nee
	Ja / Nee
	Ja / Nee
Overige functies waarvoor (mogelijk tijdelijk) belangstelling is:	

Functie waarvoor scholing vereist is:

Functie	Opleiding
1. _____	_____
2. _____	_____

Ben je bereid een opleiding te volgen voor bovenstaande functies? ja nee

Wil je jouw dienstverband wijzigen? Nee, hetzelfde aantal uren
 Ja, minder van ...uren naar.....uren
 Dat weet ik (nog) niet

Omstandigheden die herplaatsingsmogelijkheden beïnvloeden (sterke punten en ontwikkelpunten en bijvoorbeeld reistijd, fysieke belastbaarheid, werktijden/dagen)

Overige opmerkingen en/of aanvullingen

n.b Er kunnen geen rechten worden ontleend aan het gesprek noch aan wat er hierover wordt vastgelegd.
Het betreft slechts een registratie van de belangstelling.

Voor gezien getekend

Plaats en datum:

(Naam en handtekening medewerker)

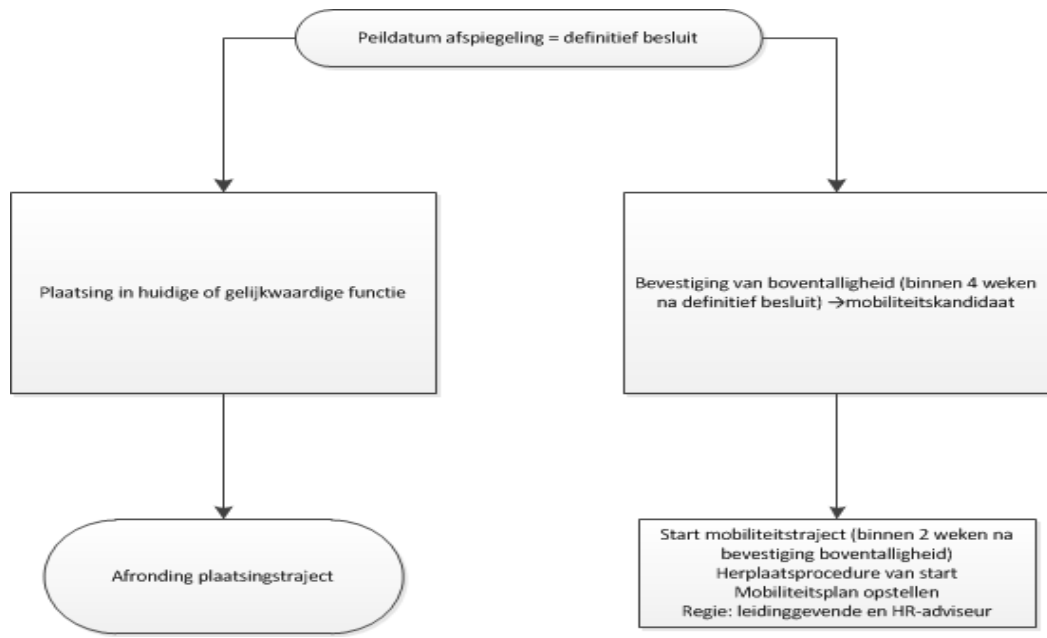
(Naam en handtekening leidinggevende)

Bijlage C1 Stroomschema procedure

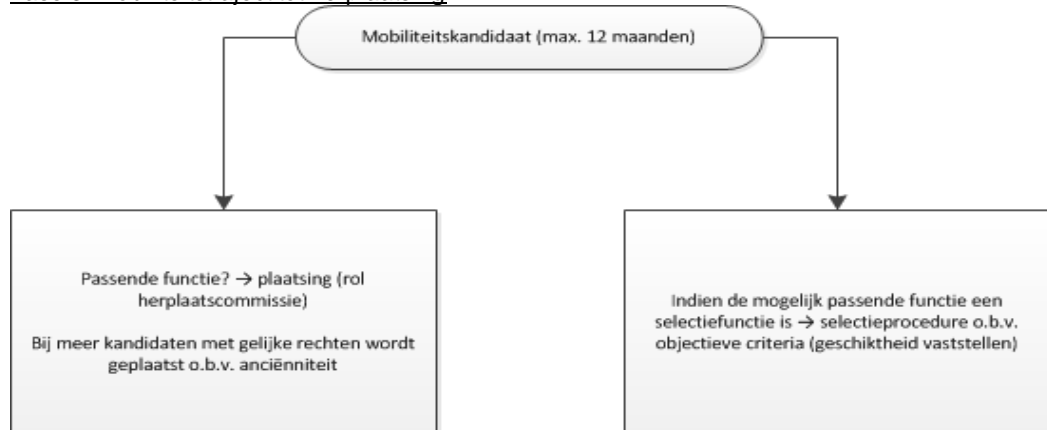
Fase 1: Veranderplan tot definitief besluit

1. Veranderplan inclusief formatieplan/personele gevolgen
2. Voorgenomen besluit raad van bestuur ⇒ naar medezeggenschap
 - Pre-boventalligheid (schriftelijke bevestiging, betreft wn met risico op boventalligheid door)
 - i. Verval van functie
 - ii. Verval van formatieplaats(en) – afspiegelingsbeginsel o.b.v. verwachte peildatum
 - Houden van belangstellingsgesprekken (in elk geval met werknemers die pre-boventallig zijn en werknemers die op meer dan 1 functie of locatie mogelijk plaatsbaar zijn)

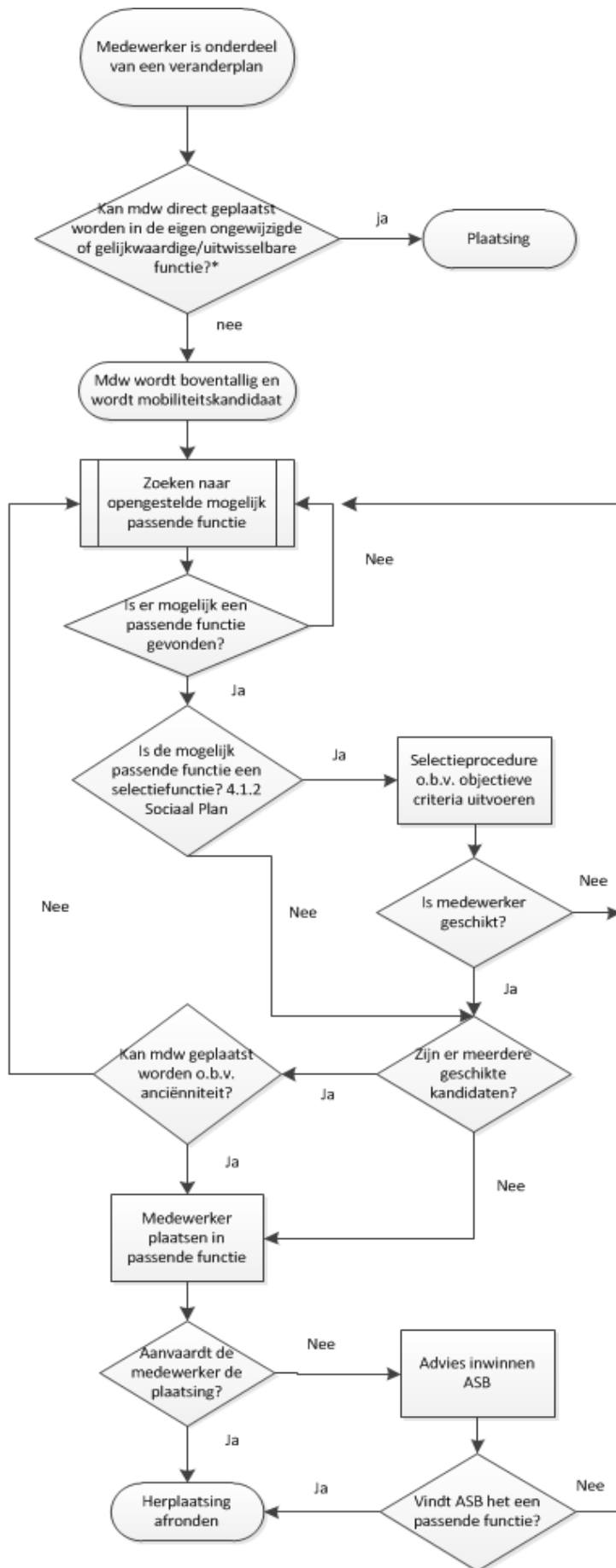
Fase 2: Definitief besluit tot plaatsing/mobiliteitstraject



Fase 3: Mobiliteitstraject tot herplaatsing



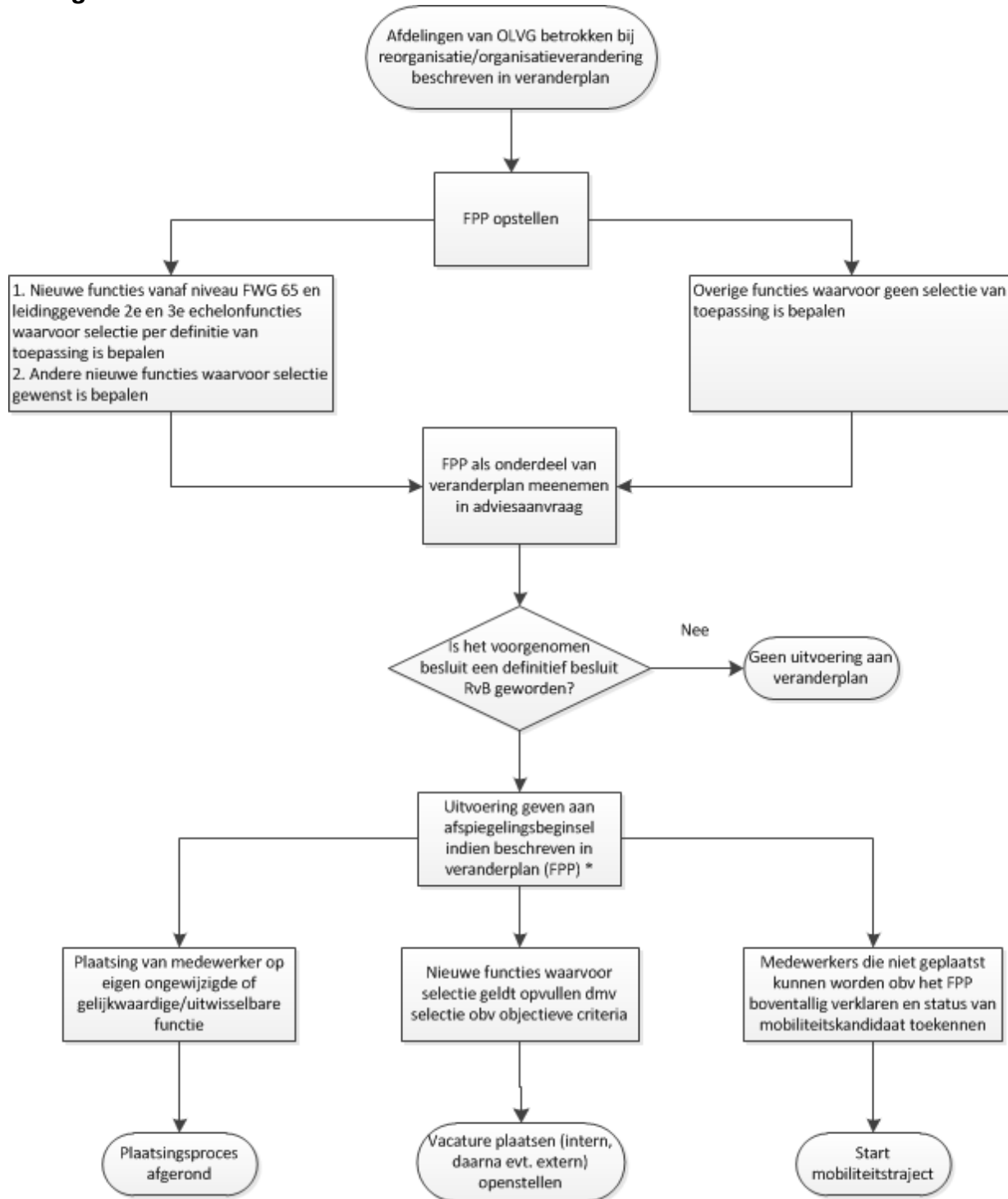
Bijlage C2 Stroomschema plaatsing / mobiliteitstraject – perspectief werknemer



* Komt de functie van medewerker te vervallen a.g.v. vervallen van eigen functie of als gevolg van afspiegeling in verband met formatievermindering op eigen functie c.q. categorie uitwisselbare functies?

N.B. in dit schema is niet opgenomen wat er gebeurt indien een medewerker niet binnen 12 maanden wordt herplaatst .

Bijlage C3 Stroomschema plaatsing o.b.v. formatieplaatsenplan – perspectief werkgever



* Indien sprake is van afspiegeling voor een categorie uitwisselbare functies zal dit bij de personele consequenties in het veranderplan toegelicht moeten staan.

