

Sociaal Plan

2020 - 2025

Verklaring

Aldus overeengekomen op 1 juli 2020 te Leiderdorp/Leiden

De werkgever

Y.M. Wilders

De organisatie van werknemers

Namens de werkgever:



Mevrouw drs. Y.M. Wilders RA
Voorzitter raad van bestuur
Alrijne Zorggroep

Namens de werknemersorganisaties:



De heer J. Veldt
CNV Zorg & Welzijn,
onderdeel van CNV Connectief



Mevrouw J.H.M. Klerks
FBZ



De heer M. Froklage
NU'91



De heer J. de Bie
FNV

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1 Waarom een sociaal plan?	5
2 Afspraken over hoe we het Sociaal Plan gebruiken	5
2.1 Belangrijke punten	5
2.2 Hoe lang is het Sociaal Plan geldig en voor wie geldt het?	6
2.3 Tussentijdse veranderingen	6
2.4 Uitleg van het Sociaal Plan	7
2.5 Uitzondering op het Sociaal Plan (hardheidsclausule)	7
2.6 Beschikbaarheid Sociaal Plan	7
3 Regels bij organisatieverandering	7
3.1 Organizeerveranderplan en formatieplaatsenplan	7
3.2 Formatieplaatsenplan (FPP)	7
3.3 Besluitvorming	8
3.4 Communicatie en informatie	8
4 Beslissing over boventaligheid en functietoewijzing	8
4.1 Personele inventarisatie	8
4.2 Inventarisatiegesprek	8
4.3 Plaatsingsvoorstel	9
4.3.1. Wat er kan veranderen	9
4.3.2. Minder formatie en afspiegeling	9
4.3.3. Spelregels bij afspiegeling	10
4.4 Plaatsingsvolgorde	10
4.5 Functietoewijzingscommissie (FTC)	11
4.6 Besluit over functietoewijzing en boventaligheid	12
5 Hoe je bezwaar kunt maken	12
6 Herplaatsing	13
6.1 Wat jij en Alrijne Zorggroep moeten doen	13
6.2 Herplaatsingsperiode	14
6.3 Mobiliteitsbegeleiding	14
6.3.1 Mobiliteitsplan	14
6.3.2 Geen behoefte aan mobiliteitsbegeleiding	15
6.3.3 Niet nakomen van afspraken	15
6.4 Vacatures	15

7 Mobiliteitsbevorderende maatregelen	15
7.1 Werk of vrijstelling tijdens de herplaatsingsperiode	15
7.2 Detacheren	16
7.3 Terugkeergarantie/onbetaald verlof	16
7.4 Sollicitatie	16
7.5 Opzegtermijn	16
7.6 Jubileumuitkering	17
7.7 Studiekosten en verhuiskosten	17
7.8 Inzet externe mobiliteitsbegeleiding	17
7.9 Mobiliteitsvergoedingen	17
7.9.a. Mobiliteitsbedrag	17
7.9.b. <u>Mobiliteitspremie bij vrijwillig vertrek (zelf ontslag nemen, niet met een vaststellingsovereenkomst) vóór het aflopen van de herplaatsingstermijn</u>	17
7.9.c. Plaatsmakersregeling	18
7.9.d. <u>Tijdelijke aanvulling salaris bij lager betaalde functie buiten Alrijne Zorggroep</u>	18
7.10 Voorstellen door jou of Alrijne Zorggroep	18
8 Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing binnen Alrijne Zorggroep	18
8.1 CAO	18
8.2 Begeleiding in een nieuwe functie	18
8.3 Salaris bij hogere passende functie	19
8.4 Salaris bij lagere passende functie	19
8.5 Onregelmatigheidstoeslag (O.R.T.)	19
8.6 Reiskosten woon-werkverkeer	19
8.7 Studiekostenregeling	19
8.8 Werktijdenregeling	20
9 Stoppen dienstverband	20
9.1 Ontslag omdat je een passende functie weigert	20
9.2 Ontslag omdat je niet meewerkt aan je herplaatsingstraject	20
9.3 Stoppen van het dienstverband aan het einde van de herplaatstermijn	20
9.4 Voorstellen door jou of Alrijne Zorggroep	20
9.5 Juridisch advies	20
Uitleg over de Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB)	22
1. Taak	22
2. Wie zitten in de ASB?	22
3. Bevoegdheden	22
4. Besluit over het advies	22
5. Geheimhoudingsplicht en kosten	23
6. Iemand die jou steunt	23
Zo maak jij bezwaar	23
Hoe Alrijne Zorggroep verplicht advies aanvraagt bij de ASB	24
Woordenlijst	25

Voorwoord

Beste medewerkers van Alrijne,

Voor jullie ligt het Sociaal Plan Alrijne Zorggroep 2020-2025. Het is de opvolger van het Sociaal Plan Alrijne Zorggroep 2019. De belangrijkste verandering is dat de tekst vereenvoudigd is. Inhoudelijk is er niet veel gewijzigd. Uit een interne evaluatie kwam namelijk naar voren dat de afspraken in het vorige Sociaal Plan in de praktijk goed werkten.

Alrijne Zorggroep wil de beste zorg op de beste plek in de regio bieden. Wat dit is verandert in de tijd. Om de beste zorg te kunnen blijven bieden, zal de organisatie ook steeds moeten veranderen. Dat kan leiden tot grotere of kleinere aanpassingen in de manier waarop wij werken en georganiseerd zijn. Organisatieveranderingen kunnen gevolgen hebben voor jullie. Bijvoorbeeld doordat functies anders worden of verdwijnen. Wij vinden het belangrijk dat die gevolgen dan zo klein mogelijk zijn. In onze strategie staat namelijk ook "wij zorgen goed voor onze collega's". Daarom hebben wij met de vakbonden CNV Zorg & Welzijn, NU'91, FBZ en FNV opnieuw een Sociaal Plan afgesproken.

Wat wij willen is zoveel mogelijk voorkomen dat jullie je baan verliezen als gevolg van een organisatieverandering. Om dit voor elkaar te krijgen zijn verschillende maatregelen in het Sociaal Plan opgenomen. Bijvoorbeeld dat werknemers intensief worden begeleid van werk naar werk als hun functie verdwijnt. En lukt dat niet? Dan staan in het Sociaal Plan ook goede voorwaarden wanneer een dienstverband moet worden stopgezet.

Wij zijn ervan overtuigd dat dit Sociaal Plan een duidelijk en eerlijk kader biedt om samen tot passende afspraken te komen mocht dat nodig zijn.

Raad van bestuur Alrijne,

Yvonne Wilders, Peter Jue en Ivo van der Klei

1 Waarom een sociaal plan?

Het Sociaal Plan is er om jouw rechten als **werknemer**¹ van Alrijne Zorggroep te beschermen bij een verandering in de organisatie. Een **organisatieverandering** kan nadelige gevolgen voor jou hebben. De afspraken en regels in het Sociaal Plan maken deze nadelige gevolgen zo klein mogelijk.

2 Afspraken over hoe we het Sociaal Plan gebruiken

2.1 Belangrijke punten

- a) Bij een **organisatieverandering** kan jouw **functie** verdwijnen of veranderen. Ook je urenindeling en teamsamenstelling kan veranderen. Verdwijnt jouw **functie** door de **organisatieverandering** of kan je niet meteen een andere **functie** krijgen? Dan doet Alrijne Zorggroep haar best om je naar een andere **functie** te begeleiden. Het doel daarvan is om zoveel mogelijk te voorkomen dat jouw arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd (gedwongen ontslag).
- b) Verdwijnt jouw **functie** door een **organisatieverandering** en kun je niet meteen een andere **functie** krijgen? Dan kom je in een mobiliteitstraject. In dit traject word je door het Mobiliteitsbureau van Alrijne Zorggroep begeleid naar een andere **functie** binnen of buiten Alrijne Zorggroep. De **werkgever** en jij zijn er samen verantwoordelijk voor dat dit traject goed verloopt. Jullie moeten hier dan ook allebei aan meewerken.
- c) Heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? En vindt op jouw afdeling een organisatieverandering plaats en heeft dat voor jou gevolgen? Dan geldt het Sociaal Plan voor jou.
- d) Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? En vindt op jouw afdeling een organisatieverandering plaats? Dan geldt het Sociaal Plan niet voor jou. Jij mag dan wel tot de einddatum van jouw arbeidsovereenkomst bij Alrijne Zorggroep blijven werken.
- e) Alrijne Zorggroep past bij organisatieveranderingen de afspraken uit dit Sociaal Plan toe. Zij geeft jou en de Ondernemingsraad op tijd zoveel mogelijk informatie over de veranderingen en wat deze veranderingen voor jou kunnen betekenen.
- f) Jij en Alrijne Zorggroep moeten allebei meewerken aan het Sociaal Plan. Jullie moeten allebei je best doen om samen duidelijke afspraken te maken. In het Sociaal Plan staat aan welke afspraken iedereen zich moet houden. Mocht het Sociaal Plan gebruikt worden, dan moet de dienstverlening door Alrijne Zorggroep door kunnen lopen.
- g) Bij elk officieel gesprek dat met jou gevoerd wordt, mag je iemand meenemen om jou te helpen. Een gesprek is officieel als het een gesprek is dat genoemd wordt in het proces zoals beschreven in dit Sociaal Plan. Als iemand een vergoeding vraagt om met jou mee te komen naar het gesprek (bijvoorbeeld een advocaat), dan zijn die kosten wel voor jou. Wat er wordt besproken, wordt opgeschreven in een gespreksverslag. Jij mag dat verslag altijd lezen en aangeven of je het eens bent met de inhoud. Ben je het eens met de inhoud? Dan teken je het verslag voor akkoord. Ben je het niet eens met de inhoud? Dan teken je het verslag voor gezien.

¹ **Vetgedrukte** woorden worden uitgelegd in de 'Woordenlijst' achterin dit Sociaal Plan.

- h) Alrijne Zorggroep treft maatregelen die ervoor zorgen dat herplaatsingskandidaten snel een andere **functie** binnen of buiten de organisatie kunnen krijgen. Die maatregelen staan in dit Sociaal Plan (*zie ook hoofdstuk 7*).
- i) Om jou meer kans op een andere **functie** binnen Alrijne Zorggroep te geven, kan het zijn dat je gevraagd wordt op een andere locatie te gaan werken. Het kan ook gebeuren dat jou gevraagd wordt op andere werktijden en/of werkdagen te werken.
- j) Bij een **organisatieverandering** kan het ook gebeuren dat het onderdeel waar jij werkt wordt overgenomen door een andere organisatie. Alrijne Zorggroep maakt dan met de vakbonden betrokken bij dit sociaal plan afspraken in een overeenkomst. Die afspraken zijn bedoeld om jouw rechten te beschermen.

2.2 Hoe lang is het Sociaal Plan geldig en voor wie geldt het?

Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van 5 jaar. Het gaat in op 1 juli 2020 en eindigt op 30 juni 2025. Het is van toepassing op alle werknemers van Alrijne Zorggroep die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben en die tijdens de looptijd te maken krijgen met een **organisatieverandering**. Alrijne Zorggroep en de vakbonden bij dit sociaal plan bespreken uiterlijk vier maanden voor de einddatum met elkaar of het Sociaal plan moet worden verlengd en/of aangepast. Geeft een van de partijen aan overleg te willen over aanpassing van het Sociaal Plan? Dan zijn de andere partijen verplicht dat zo snel mogelijk te doen.

Heeft de raad van bestuur een definitief besluit genomen over een **organisatieverandering** tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan? Dan blijft het Sociaal Plan van toepassing op die **organisatieverandering**.

Zijn op basis van dit Sociaal Plan met jou afspraken gemaakt en zijn die schriftelijk vastgelegd? Dan blijven die afspraken gelden. Ook na de looptijd van dit Sociaal Plan.

Heeft Alrijne Zorggroep met jou schriftelijke afspraken gemaakt op basis van een eerder Sociaal Plan? Dan blijven die afspraken gelden.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing als:

- a) Jouw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd om een andere redenen dan een **organisatieverandering** zoals bedoeld in dit Sociaal Plan;
- b) Jij al een overeenkomst hebt getekend om jouw arbeidsovereenkomst te beëindigen, voordat dit Sociaal Plan in werking treedt;
- c) Jij uitzendkracht of ander ingeleend personeel bent;
- d) Jij de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt;
- e) Jij alleen tijdens schoolvakanties werkt voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achter elkaar;
- f) Jij stagiair bent;
- g) Jij een overeenkomst voor bepaalde tijd hebt. Jij mag dan wel tot de einddatum van jouw overeenkomst bij Alrijne Zorggroep blijven werken;
- h) Je lid bent van de raad van bestuur.

2.3 Tussentijdse veranderingen

Het kán gebeuren dat Alrijne Zorggroep in financiële problemen komt. Bijvoorbeeld door nieuwe regels van de overheid. Of omdat er veel verlies wordt gemaakt. Op dat moment kan het nodig zijn het Sociaal

Plan aan te passen. Het is dan namelijk niet zeker of het nog mogelijk is jou en je collega's naar een andere **functie** binnen of buiten de organisatie te begeleiden. Het kan dan nodig zijn werknemers te ontslaan. Doet deze situatie zich voor? Dan bespreekt Alrijne Zorggroep dit met de vakbonden. Zij legt dan aan de vakbonden uit welke financiële problemen er zijn en overlegt welke aanpassingen aan het Sociaal Plan nodig zijn. De Ondernemingsraad mag bij deze gesprekken aanwezig zijn.

2.4 Uitleg van het Sociaal Plan

Ontstaat er een discussie over wat er precies in het Sociaal Plan staat? Dan mogen alleen Alrijne Zorggroep en de vakbonden aangeven hoe het plan bedoeld is. Jij hebt wel het recht om interne bezwaarprocedures of externe gerechtelijke procedures te starten. De regels in dit Sociaal Plan en de afspraken tussen jou en Alrijne Zorggroep gelden naast de regels van de CAO voor de Ziekenhuizen en de CAO-VVT. Wet- en regelgeving zoals de Wet op de Ondernemingsraden, het Burgerlijk Wetboek en het SER-besluit 'Fusiegedragsregels 2015' blijven naast dit Sociaal Plan geldig. Waar in dit Sociaal Plan CAO staat, wordt de CAO die nu geldig is bedoeld.

2.5 Uitzondering op het Sociaal Plan (hardheidsclausule)

Het kan voorkomen dat het volgen van de regels van dit Sociaal Plan onredelijke gevolgen voor jou heeft. In dat geval zal de **werkgever** van de regels afwijken om deze onredelijke gevolgen weg te nemen.

2.6 Beschikbaarheid Sociaal Plan

De **werkgever** zorgt ervoor dat jij het Sociaal Plan krijgt, kan bekijken of kan downloaden.

3 Regels bij organisatieverandering

3.1 Organisatieveranderplan en formatieplaatsenplan

De manager van de afdeling waar een **organisatieverandering** gaat plaatsvinden, schrijft namens de **werkgever** een organisatieveranderplan. In het plan staat beschreven waarom de verandering nodig is. Ook wordt uitgelegd hoe de afdeling er na de verandering uit ziet. Een **formatieplaatsenplan** is onderdeel van het organisatieveranderplan. De manager bespreekt het plan altijd met zijn medewerkers. De Ondernemingsraad wordt hier ook voor uitgenodigd.

3.2 Formatieplaatsenplan (FPP)

Bij een **organisatieverandering** kunnen functies verdwijnen of veranderen. Ook kunnen er nieuwe functies bijkomen. Een FPP maakt het verschil tussen de oude en de nieuwe situatie duidelijk. Ook wordt duidelijk gemaakt of alle medewerkers in de nieuwe situatie weer een **functie** kunnen krijgen. Kan niet iedereen geplaatst worden? Dan kan het zijn dat er medewerkers **boventallig** worden.

In het FPP staan:

- de verschillende functies die op de afdeling voorkomen;
- welke functies hetzelfde blijven, veranderen of stoppen;
- of er nieuwe functies komen;
- welke functies in de nieuwe situatie vergelijkbaar zijn met oorspronkelijke functies;
- of de teamsamenstelling van een bepaalde **functie** groter wordt, hetzelfde blijft of kleiner wordt;

Het FPP wordt altijd besproken met de Ondernemingsraad.

3.3 Besluitvorming

Is het organisatieveranderplan klaar en heeft de manager het met zijn medewerkers besproken? Dan legt de manager het organisatieveranderplan voor aan de raad van bestuur. Als de raad van bestuur het eens is met de **organisatieverandering** keurt hij het plan voorlopig goed. Dit voorlopige besluit legt hij voor aan de Ondernemingsraad voor advies. De **werkgever** moet aan de Ondernemingsraad uit kunnen leggen waarom er een **organisatieverandering** komt, hoe de nieuwe organisatie is opgebouwd, wat de gevolgen voor het personeel zijn en wat er in het formatieplaatsenplan staat. De raad van bestuur kan de **organisatieverandering** pas definitief goedkeuren nadat de Ondernemingsraad schriftelijk advies heeft gegeven. De raad van bestuur koppelt zijn definitieve besluit schriftelijk terug aan de Ondernemingsraad.

3.4 Communicatie en informatie

Geldt de **organisatieverandering** voor jou? Dan hoor je daar zo snel mogelijk over van jouw leidinggevende. Zo snel mogelijk betekent in ieder geval voordat de raad van bestuur een voorgenomen besluit heeft genomen. Je krijgt informatie van jouw leidinggevende over wat de verandering voor jou en je werk kan betekenen. Heeft de raad van bestuur een definitief besluit over de **organisatieverandering** genomen? Dan ontvang je een brief. In de brief staat wat de **organisatieverandering** voor jou persoonlijk betekent (*zie ook paragraaf 4.6*).

4 Beslissing over boventaligheid en functietoewijzing

4.1 Personele inventarisatie

Alrijne Zorggroep brengt in kaart hoeveel mensen er nu op de afdeling waar de verandering gaat plaatsvinden werken en hoe de afdeling er in de toekomst uit gaat zien. Dan is ook duidelijk welke medewerkers te maken krijgen met de **organisatieverandering**. Deze medewerkers worden zo snel mogelijk geïnformeerd (*zie ook paragraaf 3.4*).

Van elke medewerker moet bekend zijn:

- welk werk die doet en op welke afdeling die werkt;
- welk dienstverband die heeft;
- wanneer die bij Alrijne Zorggroep of één van haar rechtsvoorgangers is komen werken;
- de leeftijd en geboortedatum;
- de hoogte van het loon en loonschaal (FWG inschaling);
- hoeveel uur per week die werkt;
- eventuele, schriftelijk vastgelegde afspraken die voor haar/hem gelden;
- de opleiding en werkervaring.

4.2 Inventarisatiegesprek

Is besloten dat jouw **functie** door de **organisatieverandering** vervalt? Of wordt het aantal medewerkers dat voor jouw **functie** nodig is kleiner? Dan kan de **organisatieverandering** voor jou gevolgen hebben. Daarom hebben jouw leidinggevende en de senior HR-adviseur een **inventarisatiegesprek** met jou. Tijdens dit gesprek wordt gekeken naar jouw wensen en waar jij goed in bent.

In het **inventarisatiegesprek** wordt in ieder geval gepraat over:

- welke **functie** je graag wilt binnen de nieuwe situatie (na de **organisatieverandering**);
- welke **functie** je liever niet wilt in de nieuwe situatie;

- welke **functie** je op de tweede of derde plaats graag wilt;
- welk ander werk je tijdelijk wil doen bij een mogelijke latere plaatsing;
- of je open staat voor werk buiten Alrijne Zorggroep;
- of je meer of minder uren wil gaan werken;
- of je er zelf voor kiest om weg te gaan bij Alrijne Zorggroep.

Wordt jij niet opgeroepen voor een **inventarisatiegesprek**? En wil je toch dat er met jou een **inventarisatiegesprek** wordt gehouden? Dan kun je zelf om een **inventarisatiegesprek** vragen bij je leidinggevende.

In het gesprek worden belangrijke wensen en afspraken in kaart gebracht. Bijvoorbeeld welke opleiding je hebt gedaan of graag wil doen. Of welke eerder met jou gemaakte afspraken gelden. Dat kunnen bijvoorbeeld afspraken over je werktijden zijn. Verder wordt er gekeken of er bijzonderheden zijn. Bijvoorbeeld lichamelijke problemen waardoor je sommige werkzaamheden niet kunt doen.

Ter voorbereiding op het gesprek wordt jou gevraagd het formulier '**inventarisatiegesprek**' in te vullen. Na het gesprek kun jij het formulier aanvullen met afspraken die tijdens het gesprek gemaakt zijn. Jou wordt daarna gevraagd het formulier te ondertekenen. Ook jouw leidinggevende tekent het formulier. Jij krijgt daarna een kopie van het getekende formulier. De manager van jouw afdeling gebruikt het ingevulde formulier bij het opstellen van het plaatsingsvoorstel. De manager is niet verplicht jouw wensen over te nemen.

4.3 Plaatsingsvoorstel

Nadat de inventarisatiegesprekken hebben plaatsgevonden, maakt de manager een plaatsingsvoorstel aan de hand van het formatieplaatsenplan (FPP). In het plaatsingsvoorstel staat welke **functie** jij en je collega's in de nieuwe situatie gaan doen. De manager geeft het voorstel aan de raad van bestuur. De raad van bestuur neemt een beslissing over het voorstel (voorgenomen besluit).

4.3.1. Wat er kan veranderen

Bij een **organisatieverandering** kan je werk en/of het aantal uren dat voor jouw **functie** beschikbaar is, veranderen. Dat kan betekenen dat:

- Je taken veranderen;
- Het aantal mensen dat op de afdeling werkt minder wordt;
- Je **functie** in aantal minder wordt;
- Je **functie** stopt;
- Er nieuwe functies komen.

4.3.2. Minder formatie en afspiegeling

Door de **organisatieverandering** kan het gebeuren dat jij en je collega's met minder mensen moeten gaan werken. Er zijn dan teveel medewerkers of uren voor de **functie**. Met het afspiegelingsbeginsel wordt dan bepaald wie zijn of haar **functie** mag houden. Kan jij je **functie** niet houden? Dan wordt je boventallig. Afspiegeling vindt alleen plaats tussen de werknemers die werken in het **organisatieonderdeel** waar de **organisatieverandering** is. Per **organisatieverandering** wordt met de Ondernemingsraad afgesproken welk **organisatieonderdeel** met de afspiegeling te maken krijgt. De datum dat de raad van bestuur besluit dat de **organisatieverandering** zeker is, is de **peildatum** waarop de afspiegeling plaatsvindt.

4.3.3. Spelregels bij afspiegeling

Het afspiegelingsbeginsel is geregeld in artikel 11 van de Ontslagregeling² van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Werknemers met uitwisselbare functies worden in leeftijdsgroepen ingedeeld. Een **functie** is uitwisselbaar met een andere **functie** binnen het **organisatieonderdeel** waar de **organisatieverandering** plaatsvindt als aan twee voorwaarden is voldaan:

1. de functies zijn vergelijkbaar als het gaat om:
 - a. De inhoud van de **functie**;
 - b. Wat je moet weten (kennis) en kunnen (vaardigheden) voor de **functie**;
 - c. De competenties van de **functie**;
 - d. De tijdelijke of structurele aard van de **functie**.
2. Het niveau van de functies en de beloning zijn gelijkwaardig.

Punt 1 en 2 worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

De werknemers binnen de groep met uitwisselbare functies worden verdeeld over 5 leeftijdsgroepen:

- 15 tot en met 24 jaar;
- 25 tot en met 34 jaar;
- 35 tot en met 44 jaar;
- 45 tot en met 54 jaar;
- 55 jaar en ouder.

Per leeftijdsgroep heeft de **werknemer** met het langste dienstverband het eerst recht op plaatsing. Afspiegeling gebeurt alleen over werknemers die werken binnen het **organisatieonderdeel** waar de **organisatieverandering** is.

4.4 Plaatsingsvolgorde

Alrijne Zorggroep gaat uit van 'Mens volgt werk'. Dat betekent dat bij een **organisatieverandering** geprobeerd wordt werknemers zoveel mogelijk hun eigen **functie** te laten houden. Bij het maken van het plaatsingsvoorstel wordt onderstaande plaatsingsvolgorde gebruikt:

1. De **functie** die je nu hebt
2. Een andere, vergelijkbare **functie**
3. Een **passende functie** op gelijke functieschaal (hetzelfde loon)
4. Een **passende functie** op maximaal een functieschaal hoger
5. Een **passende functie** op maximaal een functieschaal lager

Dit kan er gebeuren:

Plaatsing volgens 'Mens volgt werk', als er voldoende uren voor iedereen zijn:

- je houdt je eigen **functie**
- je krijgt een **functie** die vergelijkbaar is met de **functie** die je nu hebt

Plaatsing volgens afspiegeling:

Er zijn meer collega's die in aanmerking komen voor de **functie** maar er zijn niet genoeg uren voor iedereen. Dan wordt afspiegeling gebruikt om te bepalen wie zijn of haar **functie** kan houden.

² <https://wetten.overheid.nl/BWBR0036599/2020-01-01>

*Plaatsing in een **passende** en/of nieuwe **functie**:*

Een **nieuwe functie** kan een **passende functie** voor jou zijn.

- Als het een **passende functie** voor je is, biedt Alrijne Zorggroep je deze **functie** aan.
- Is de **functie** passend voor meer werknemers? Dan krijgt de **werknemer** met het langste dienstverband de **functie** eerst aangeboden.
- Zijn er meerdere werknemers met dezelfde lengte van het dienstverband? Dan krijgt de oudste **werknemer** de **functie** aangeboden.

Krijg jij een **passende functie** aangeboden waarbij je op een andere of meerdere locaties moet werken? Of moet je op andere tijden gaan werken? Dan kun je de **functie** op die gronden niet weigeren.

*Herhaalde plaatsing in een **passende functie** met een lagere salarisschaal:*

Krijg jij binnen vijf jaar voor de tweede keer te maken met een **organisatieverandering**? En word jou een **passende functie** aangeboden die ingedeeld is in een salarisschaal lager terwijl je bij de vorige **organisatieverandering** al een **functie** in een lagere salarisschaal had geaccepteerd? Dan mag je de tweede aangeboden **passende functie** om die reden weigeren. Het herplaatsingstraject wordt dan met jou voortgezet.

*Mogelijkheid plaatsing in oorspronkelijke of vergelijkbare **functie** na herplaatsing*

Heb je een **passende functie** in een lagere functieschaal geaccepteerd? En komt er binnen twee jaar na de datum van acceptatie een vacature voor jouw oorspronkelijke of een vergelijkbare **functie**? Dan mag je deze vacature vervullen. Zijn er meer collega's die op basis van deze regel de **functie** zouden moeten krijgen? Dan krijgt degene die al het langste bij Alrijne Zorggroep werkt als eerste de **functie** aangeboden.

Plaatsing toch niet passend

Heb je een **passende functie** geaccepteerd? En blijkt binnen zes maanden nadat je in die **functie** begonnen bent dat die toch niet passend of passend te maken is? En kan jij daar niks aan doen? Dan wordt je opnieuw **herplaatsingskandidaat**. De procedure van herplaatsing zoals beschreven in [hoofdstuk 6](#) wordt dan nog een keer met jou doorlopen.

*Geschikte **functie***

Het kan voorkomen dat er een **functie** beschikbaar is binnen Alrijne Zorggroep die je graag wilt doen, maar die niet direct passend is. Bijvoorbeeld omdat het een **functie** is op twee functieschalen lager. Andersom kan het ook zijn dat Alrijne Zorggroep jou zo een **functie** aanbiedt. Het is altijd mogelijk om dit met elkaar te bespreken. Jij en Alrijne Zorggroep zijn alleen niet verplicht om zo een **functie** te accepteren of aan te bieden. Voor jou geldt dan ook niet de regel dat jij je **salaris** en de uitloopmogelijkheden van je oude **functie** houdt ([zie ook paragraaf 8.4](#)).

Ontstaat er binnen twee jaar na acceptatie van een geschikte **functie** een vacature voor jouw **oorspronkelijke functie**? Dan moet Alrijne Zorggroep jou deze aanbieden.

4.5 Functietoewijzingscommissie (FTC)

De raad van bestuur kan advies aan de FTC vragen, maar is dat niet verplicht. In zijn adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad ([zie ook paragraaf 3.3](#)) vraagt de raad van bestuur of de Ondernemingsraad vindt dat de FTC om advies moet worden gevraagd.

Wordt de FTC om advies gevraagd? Dan geeft zij de raad van bestuur advies over het plaatsingsvoorstel. De FTC gaat na of de toewijzing van functies en/of de bepaling van boventaligheid op de goede manier is gedaan.

De FTC bestaat uit de manager HRM (voorzitter) en 5 andere managers. Geeft de FTC advies over een **organisatieverandering** waar een commissielid zelf bij betrokken is? Dan wordt het commissielid vervangen door een andere manager. De ondernemingsraad mag meeluisteren tijdens het overleg van de FTC.

Om de raad van bestuur goed advies te kunnen geven, heeft de FTC vooraf de volgende gegevens nodig:

- informatie over de **organisatieverandering**;
- de nieuwe organisatiestructuur en het oude én nieuwe formatieplaatsenplan;
- de adviesaanvraag over het voorlopige besluit aan de Ondernemingsraad en zijn advies aan de raad van bestuur;
- de getekende formulieren van de inventarisatiegesprekken;
- het plaatsingsvoorstel.

De FTC geeft uiterlijk binnen drie weken nadat ze deze gegevens heeft gekregen haar toewijzingsadvies aan de raad van bestuur. De raad van bestuur neemt binnen een week nadat ze advies van de FTC heeft gekregen een besluit over het plaatsingsvoorstel.

4.6 Besluit over functietoewijzing en boventaligheid

Nadat de raad van bestuur het plaatsingsbesluit heeft vastgesteld (*zie ook paragraaf 4.3*) hoor je in een gesprek met je leidinggevende welk besluit de raad van bestuur heeft genomen. Dat staat in een brief die jij dan krijgt. In de brief staat dat jij geplaatst bent in een **functie** en welke **functie** dat is (een functietoewijzingsbesluit) of dat jij nog niet geplaatst bent in een **functie** (een boventaligheidsbesluit). In de brief staat ook vanaf welke datum jouw plaatsing of boventaligheid ingaat en dat je bezwaar tegen dit besluit kunt maken. Je krijgt het besluit tenminste twee weken voordat de nieuwe situatie start. Een senior HR-adviseur is bij het gesprek aanwezig om het proces te ondersteunen en vragen die jij hebt over het vervolg te beantwoorden.

Staat in het besluit dat je boventalig wordt? Dan ben je een **herplaatsingskandidaat** (*zie ook hoofdstuk 6*). Jouw **herplaatsingsperiode** begint op de datum die in het besluit genoemd wordt en duurt maximaal 12 maanden. De afdeling HRM houdt een lijst bij van herplaatsingskandidaten.

5 Hoe je bezwaar kunt maken

Tegen een boventaligheidsbesluit of een functietoewijzingsbesluit van de raad van bestuur kun je bezwaar maken bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB). Dat doe je door in een brief uit te leggen waarom jij het niet eens bent met het besluit en waartegen je bezwaar maakt. Deze brief stuur je naar het secretariaat van de ASB. Het secretariaat stuurt zo snel mogelijk na de ontvangst van jouw bezwaar een kopie daarvan aan de raad van bestuur. Je maakt het bezwaar binnen 4 weken na de datum die op de brief met het besluit van de raad van bestuur staat.

Een **passende functie** mag je niet weigeren. Wel kun je van mening zijn dat de aangeboden **functie** voor jou niet passend is. Hierover mag je bezwaar maken.

Dien jij bezwaar in tegen jouw plaatsing in een **functie**? Dan moet je toch starten in de **functie** waarin je bent geplaatst. Tijdens de bezwaarprocedure blijf je namelijk de werkzaamheden doen zoals deze in het besluit staan. Dat je de werkzaamheden doet, betekent niet dat je het eens bent met het besluit.

De ASB neemt jouw bezwaar in behandeling en geeft een zwaarwegend advies aan de raad van bestuur over jouw bezwaar. De raad van bestuur neemt na het advies van de ASB een beslissing. Vindt de raad van bestuur na het advies van de ASB dat de aangeboden **functie** niet passend is? Of dat de boventaligheid niet terecht is? Dan wordt het besluit ingetrokken. Dat betekent dat het besluit niet meer geldig is voor jou. Vindt de raad van bestuur na advies van de ASB dat de **functie** passend is of de boventaligheid klopt? Dan blijft het besluit van de raad van bestuur ongewijzigd.

Je krijgt een brief over de beslissing van de raad van bestuur. Is de raad van bestuur het niet eens met jouw bezwaar en blijf jij van mening dat je de **functie** niet wilt doen? Dan mag Alrijne Zorggroep een ontslagprocedure beginnen. Je hebt dan geen recht meer op de (financiële) regelingen van dit Sociaal Plan. Alrijne Zorggroep vertelt jou in een brief welke stappen er worden genomen bij ontslag en welke gevolgen het ontslag voor jou heeft.

Jouw bezwaar heeft geen opschortende werking. Dat betekent dat de looptijd van andere procedures doorloopt. Bijvoorbeeld de periode van maximaal een jaar die geldt voor een mobiliteitstraject. Alrijne Zorggroep mag tijdens jouw bezwaarprocedure geen beslissingen nemen die niet meer terug te draaien zijn. Dat geldt alleen voor beslissingen die gevolgen kunnen hebben voor jouw bezwaar.

6 Herplaatsing

Verdwijnt jouw **functie** door de **organisatieverandering** en/of kun je niet meteen een andere **functie** krijgen binnen het **organisatieonderdeel** waar je werkt? Dan word je boventalig en daarmee **herplaatsingskandidaat**. Dat betekent dat jij wordt herplaatst in een **functie** binnen Alrijne Zorggroep of dat jij begeleid wordt naar werk buiten de organisatie.

6.1 Wat jij en Alrijne Zorggroep moeten doen

Alrijne Zorggroep doet er alles aan om te voorkomen dat jij door de **organisatieverandering** wordt ontslagen (gedwongen ontslag). Tijdens een mobiliteitstraject probeert Alrijne Zorggroep jou te begeleiden naar ander werk binnen of buiten de organisatie. Jullie doen beiden je best om samen een **passende functie** te vinden.

Alrijne Zorggroep:

- Begeleidt jou tijdens de **herplaatsingsperiode** (*zie ook paragraaf 6.2*);
- Biedt jou, als dat kan, een andere, **passende functie** aan binnen Alrijne Zorggroep;
- Zorgt voor drempelverlagende en mobiliteitsbevorderende mogelijkheden (*zie ook hoofdstuk 7*) en geeft jou kansen om sneller ander werk binnen of buiten Alrijne Zorggroep te vinden;

- Maakt met jou een mobiliteitsplan als je niet meteen een andere **functie** binnen Alrijne Zorggroep kunt krijgen;
- Geeft jou tijd voor scholing als dat nodig is om je beroep goed te kunnen blijven doen en je deskundigheid op peil te houden voor de beroepsregistratie (bijvoorbeeld BIG en/of kwaliteitsregistratie beroepsvereniging). De **werkgever** betaalt de scholing.

Jij:

- Accepteert een **passende functie** en werkt mee. Dit betekent dat je in de nieuwe situatie open staat om:
 - op andere tijdstippen te werken. Heb je tijd nodig om te wennen aan andere werktijden? Of moet jij thuis dingen regelen zodat je op andere tijdstippen kunt komen werken? Dan maakt Alrijne Zorggroep afspraken met jou over de tijd (maximaal 6 maanden) die jij daarvoor nodig hebt;
 - langer te reizen van en naar je werk met een maximale reistijd van 1 uur enkele reis per dag. De reistijd wordt berekend met ANWB-routeplanner en op basis van snelste route. De afstand tussen jouw woonadres en de locatie van Alrijne Zorggroep waar jij het meeste van jouw uren werkt, geldt;
 - op een lager **functieniveau** te werken;
 - een opleiding of training te doen als dat volgens Alrijne Zorggroep nodig is voor de **passende functie**.
- Werkt aan je mobiliteitsplan en solliciteert op functies binnen of buiten Alrijne Zorggroep;
- Bent bereid tijdelijk ander werk binnen of buiten Alrijne Zorggroep te doen als jij daardoor sneller passend werk vindt.

6.2 Herplaatsingsperiode

De **herplaatsingsperiode** duurt maximaal 12 maanden.

6.3 Mobiliteitsbegeleiding

Ben jij **herplaatsingskandidaat** en kun je niet meteen binnen Alrijne Zorggroep herplaatst worden? Dan krijg je een persoonlijk mobiliteitsplan. Dit plan is bedoeld om jou aan werk te helpen binnen of buiten Alrijne Zorggroep.

6.3.1 Mobiliteitsplan

In het mobiliteitsplan maken jij en Alrijne Zorggroep afspraken over:

- Wie je mobiliteitsbegeleider is en welke **functie** je begeleider bij Alrijne Zorggroep heeft;
- Jouw mogelijkheden op werk binnen en buiten Alrijne Zorggroep die jullie samen gaan onderzoeken;
- Wat jullie verder gaan doen om ander werk te vinden;
- Hoeveel tijd jullie hiervoor nodig hebben (*zie ook paragraaf 6.2*);
- Wat er nodig is om jouw mobiliteitsplan uit te voeren (middelen);
- Of het nodig is om ook iemand van buiten de organisatie te vragen jou te helpen bij het vinden van werk binnen of buiten de organisatie. Bijvoorbeeld een loopbaancoach;
- Tijdelijke taken die je kan doen of dat je even niet hoeft te werken;
- Hoe het geld (**mobiliteitsbedrag**) wordt besteed dat bij het mobiliteitsplan hoort;
- Momenten waarop jij en je begeleider bespreken hoe het gaat met het mobiliteitstraject of hoe acties zijn verlopen.

Het mobiliteitsplan (en mogelijke tussentijdse veranderingen in het plan) wordt door jouw mobiliteitsbegeleider opgeschreven en door jullie allebei voor akkoord of voor gezien ondertekend.

6.3.2 Geen behoefte aan mobiliteitsbegeleiding

Wil jij geen **mobiliteitsbegeleiding** en geen mobiliteitsplan? Dan moet je dat in een brief aan Alrijne Zorggroep vertellen. Jouw arbeidsovereenkomst moet dan worden gestopt met een vaststellingsovereenkomst. Deze overeenkomst moet binnen twee maanden nadat jij boventallig bent verklaard door jou en Alrijne Zorggroep worden ondertekend. Bij het afsluiten van de vaststellingsovereenkomst geldt de wettelijke opzegperiode. Ook geldt de activeringsregeling van de CAO Ziekenhuizen of de transitievergoedingsregeling van de CAO VVT (dat hangt af van de CAO die voor jou geldt). Paragraaf 7.6, paragraaf 7.7 en paragraaf 9.5 van dit Sociaal Plan gelden ook. Jij kunt een vergoeding krijgen ter hoogte van maximaal het bedrag dat genoemd is in paragraaf 7.9a. Dat kan alleen binnen de afgesproken **herplaatsingsperiode**. Om de vergoeding te krijgen moet je rekeningen laten zien. Alle andere in dit Sociaal Plan opgenomen mogelijkheden gelden dan niet meer voor jou.

6.3.3 Niet nakomen van afspraken

Jij moet je houden aan de afspraken die in het mobiliteitsplan staan. Werk je volgens Alrijne Zorggroep niet mee aan je mobiliteitsplan of wil jij geen mobiliteitsplan? Of houd je je met opzet niet aan de afspraken in het mobiliteitsplan? Dan mag Alrijne Zorggroep jouw arbeidsovereenkomst stoppen. Je krijgt eerst een waarschuwingsbrief van Alrijne Zorggroep. Als jouw arbeidsovereenkomst stopt omdat je verwijtbaar niet meewerkt aan herplaatsing, gelden de regels en de afspraken die in het Sociaal Plan staan niet meer voor jou. Jij kan tegen het besluit van Alrijne om jouw arbeidsovereenkomst te stoppen bezwaar maken bij de raad van bestuur. De raad van bestuur is dan verplicht om advies te vragen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB). Zie pagina 20 voor een uitleg over de ASB.

Ook Alrijne Zorggroep moet zich aan de afspraken houden die in het mobiliteitsplan staan. Vind je dat dit niet goed gaat? Bespreek dit dan met je leidinggevende. Gaat het dan nog steeds niet goed? Dan kun je bezwaar maken bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB). Op pagina 22 staat hoe je dat kunt doen.

6.4 Vacatures

Zijn er nieuwe vacatures binnen Alrijne Zorggroep? Dan onderzoekt de afdeling HRM altijd eerst of de **functie** passend is voor werknemers die re-integreren omdat ze ziek zijn. Is dat niet zo? Dat wordt gekeken of de **functie** passend voor jou of voor andere herplaatsingskandidaten is.

Is de **functie** voor meerdere herplaatsingskandidaten passend? Dan komt de **herplaatsingskandidaat** met het langste dienstverband als eerste in aanmerking voor de **functie**. Zijn er meerdere kandidaten met een even lang dienstverband? Dan heeft degene die het oudste is in leeftijd voorrang.

Is de **functie** waar een vacature voor is niet passend voor re-integratiekandidaten of herplaatsingskandidaten? Dan kan via de normale werving- en selectieprocedure gezocht worden naar een kandidaat.

7 Mobiliteitsbevorderende maatregelen

7.1 Werk of vrijstelling tijdens de herplaatsingsperiode

Je kunt worden gevraagd om tijdens de **herplaatsingsperiode** tijdelijk werk te doen. Meestal doe je dit werk buiten de eigen afdeling, maar dat hoeft niet. Deze werkzaamheden hoeven niet helemaal passend te zijn. Je **salaris** en je arbeidscontract blijven hetzelfde tijdens de **herplaatsingsperiode**. Doe jij tijdelijke werkzaamheden? Dan hoeft je dat maar voor maximaal 80% van het aantal uren dat jij normaal werkt te doen.

Het kan ook gebeuren dat je tijdens de **herplaatsingsperiode** niet of maar voor een deel hoeft te werken. Dat wordt vrijstelling genoemd. In jouw mobiliteitsplan maak jij met je mobiliteitbegeleider afspraken over tijdelijk werk of vrijstelling van werk. Daarbij wordt gekeken wat jou het beste helpt bij het vinden van ander werk.

7.2 Detacheren

Ben je boventallig? Dan kun je met je leidinggevende afspreken dat je gedetacheerd wordt. Je gaat dan tijdelijk bij een andere **werkgever** werken. Detachering kan voor jou de kans een **functie** buiten de organisatie te vinden vergroten. De enkele reisafstand voor woon/werkverkeer is daarbij maximaal één uur (wanneer je met het openbaar vervoer zou reizen). Tijdens je **detachering** blijf je **herplaatsingskandidaat**. Je houdt voorrang op vacatures binnen Alrijne Zorggroep.

Het uitvoeren van de afspraken in je mobiliteitsplan gaan vóór op tijdelijk ergens anders werken. Behalve als tijdelijk werk of detachering jou sneller aan een andere baan helpt. Word jij voor al je uren gedetacheerd? En staat deze detachering niet in je mobiliteitsplan? Dan wordt jouw plaatsingsperiode van 12 maanden verlengd met de periode dat je gedetacheerd bent.

7.3 Terugkeergarantie/onbetaald verlof

Kun jij een nieuwe arbeidsovereenkomst buiten Alrijne Zorggroep krijgen? Of heb je al een nieuwe arbeidsovereenkomst? Dan kun je in een brief aan Alrijne Zorggroep onbetaald verlof vragen. Het verlof geldt tijdens de proeftijd bij je nieuwe **werkgever**. Je mag dit verlof maar één keer aanvragen. Word jij buiten je schuld ontslagen tijdens de wettelijke proeftijd bij je nieuwe **werkgever**? Dan heb je het recht om terug te keren naar een **passende functie** bij Alrijne Zorggroep. Dat heet terugkeergarantie. De terugkeergarantie geldt niet wanneer jij door je eigen schuld wordt ontslagen bij je nieuwe **werkgever**.

Maak je gebruik van de terugkeergarantie? Dan val je opnieuw onder het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Alrijne Zorggroep regelt dat haar deel van de premie met terugwerkende kracht wordt doorbetaald. Deze regeling geldt alleen wanneer jij bij je nieuwe **werkgever** onder een ander pensioenfonds viel.

Was jouw **herplaatsingsperiode** nog niet voorbij toen je naar de nieuwe **werkgever** ging? Dan mag jij de rest gebruiken wanneer je terugkomt naar Alrijne Zorggroep.

Gaat de proeftijd bij je nieuwe **werkgever** goed? Dan neem je ontslag bij Alrijne Zorggroep. Je hoeft je dan niet te houden aan een opzegtermijn. Na het indienen van je ontslag gelden de afspraken uit het Sociaal Plan niet meer voor jou. Je komt niet meer in aanmerking voor de activeringsregeling van de CAO Ziekenhuizen of de transitievergoeding van de CAO VVT.

7.4 Sollicitatie

Voor een sollicitatiegesprek mag je buitengewoon verlof opnemen. Je **salaris** wordt tijdens dit verlof doorbetaald.

7.5 Opzegtermijn

Vind jij een andere **functie** buiten Alrijne Zorggroep? En dien jij je ontslag in zonder gebruik te maken van de regeling die beschreven staat in [paragraaf 7.3](#)? Dan hoeft jij je ook niet te houden aan een opzegtermijn.

7.6 Jubileumuitkering

Ben je boventallig en stopt Alrijne Zorggroep jouw dienstverband? En zou jij binnen 12 maanden na het einde van je dienstverband een jubileumuitkering hebben gekregen? Dan krijg je de jubileumuitkering wanneer je weggaat bij Alrijne Zorggroep.

7.7 Studiekosten en verhuiskosten

Moet je bij vertrek nog studiekosten of verhuiskosten aan Alrijne Zorggroep terugbetalen? Dat hoeft dan niet meer.

7.8 Inzet externe mobiliteitsbegeleiding

Ben jij **herplaatsingskandidaat**? Dan kun je ook gebruikmaken van externe begeleiding 'van werk naar werk'. Alrijne Zorggroep vraagt dan iemand van buiten de organisatie om jou te helpen bij het vinden van werk binnen of buiten de organisatie. Bijvoorbeeld een loopbaancoach. Alrijne Zorggroep kiest wie jou gaat helpen en betaalt dat uit het **mobiliteitsbedrag**. (zie ook *paragraaf 7.9a*).

Wil je gebruik maken van deze mogelijkheid? Dan is de voorwaarde wel dat de externe begeleiding start binnen twee maanden nadat je boventallig bent geworden. Tijdens de begeleiding hoef je niet te werken. Dat hoeft alleen als deze werkzaamheden je helpen bij het vinden van ander werk.

7.9 Mobiliteitsvergoedingen

Hieronder staan verschillende mobiliteitsvergoedingen. Jouw mobiliteitsbegeleider zal met jou doornemen wat de verschillende vergoedingen inhouden.

7.9.a. Mobiliteitsbedrag

Alrijne Zorggroep heeft voor iedere **herplaatsingskandidaat** een **mobiliteitsbedrag** van maximaal € 2.500,-- exclusief BTW. Dit maximum wordt gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan ieder jaar met € 40,-- verhoogd. De eerste verhoging vindt plaats op 1 juli 2021. In jouw mobiliteitsplan zet Alrijne Zorggroep waar dit geld aan wordt uitgegeven. Het geld mag alleen gebruikt worden voor begeleiding die jou helpt bij het vinden van ander werk binnen of buiten Alrijne Zorggroep. Het bedrag wordt alleen tijdens de **herplaatsingsperiode** gebruikt.

Alrijne Zorggroep betaalt het bedrag nadat zij een brief met de rekening heeft gekregen van de organisatie die jou heeft begeleid. De rekening moet op naam van Alrijne Zorggroep of op jouw naam staan. Het gebruikte **mobiliteitsbedrag** wordt niet afgetrokken van een mobiliteitspremie of transitievergoeding.

7.9.b Mobiliteitspremie bij vrijwillig vertrek (zelf ontslag nemen, niet met een vaststellingsovereenkomst) vóór het aflopen van de herplaatsingstermijn

Je kunt zelf ontslag nemen bij Alrijne Zorggroep (vrijwillig vertrek) voordat je **herplaatsingsperiode** voorbij is. Bijvoorbeeld omdat je een **functie** buiten Alrijne Zorggroep hebt gevonden. Dan ontvang je een financiële vergoeding (mobiliteitspremie). Deze vergoeding is 50% van je maandsalaris (inclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering), keer het aantal maanden dat jij eerder vertrekt dan de duur van je **herplaatsingsperiode**. De maand waarin jij besluit om vrijwillig te vertrekken wordt meegeteld. Ook heb je recht op de activeringsregeling van de CAO Ziekenhuizen of de transitievergoeding vanuit de wet en de CAO VVT, afhankelijk van welke cao voor jou van toepassing is. Je hebt daarna geen recht meer op andere afspraken uit het Sociaal Plan.

7.9.c Plaatsmakersregeling

Ben je niet boventallig en maak jij graag plaats voor een boventallige collega? Je kunt dan met Alrijne Zorggroep praten over een mogelijke regeling voor jou op maat gemaakt. Alrijne Zorggroep bepaalt of de plaatsmakersregeling gaat gelden.

7.9.d Tijdelijke aanvulling salaris bij lager betaalde functie buiten Alrijne Zorggroep

Neem jij als **herplaatsingskandidaat** zelf ontslag en accepteer je een **functie** buiten Alrijne Zorggroep waarmee je minder gaat verdienen? Dan betaalt Alrijne Zorggroep jou maximaal twee jaar een aanvulling op je nieuwe **salaris** tot maximaal het je oude bruto **salaris**. Om de aanvulling te berekenen wordt eerst gekeken naar het aantal uren dat je bij je nieuwe **werkgever** gaat werken. Is dat minder dan je bij Alrijne Zorggroep werkte? Dan wordt je oude bruto **salaris** eerst omgerekend naar het aantal uren dat je bij je nieuwe **werkgever** gaat werken. Vervolgens wordt gekeken hoe groot het verschil tussen je nieuwe en je oude **salaris** is. Het verschil tussen het oude en nieuwe **salaris** mag maximaal 30% zijn. Je vakantiegeld en eindejaarsuitkering tellen hierbij mee.

De bruto aanvulling op je **salaris** gebeurt zo:

- het eerste jaar krijg je 100% aanvulling;
- het tweede jaar krijg je 50% aanvulling.

Geldt de tijdelijke aanvulling op het **salaris** voor jou? Dan heb je geen recht meer op andere afspraken uit het Sociaal Plan. Ook heb je geen recht meer op de activeringsregeling van de CAO Ziekenhuizen en de transitievergoeding vanuit de wet en CAO VVT.

7.10 Voorstellen door jou of Alrijne Zorggroep

Jij en Alrijne Zorggroep kunnen ook voorstellen doen die niet in dit Sociaal Plan staan. Dat moeten voorstellen zijn die jou helpen om in de toekomst ander werk te vinden binnen of buiten Alrijne Zorggroep. Of die dat makkelijker voor jou maken. Wil jij een voorstel doen? Dan kan je dat bespreken met jouw leidinggevende. Andersom kan jouw leidinggevende een voorstel namens Alrijne Zorggroep met jou bespreken. Zijn jullie het samen eens over het voorstel? Dan leggen jullie het voor aan de manager HRM. Het voorstel kan worden uitgevoerd als de manager HRM dat heeft goedgekeurd.

8 Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing binnen Alrijne Zorggroep

8.1 CAO

Het kan gebeuren dat jij door de **organisatieverandering** op een afdeling binnen Alrijne Zorggroep geplaatst wordt waarvoor een andere CAO geldt. Bijvoorbeeld als jij vanuit het ziekenhuis binnen woonzorg gaat werken of andersom. Dat betekent dat de CAO die op jouw arbeidsovereenkomst van toepassing is verandert. Alrijne Zorggroep zet voor jou op een rij wat de belangrijkste verschillen tussen de CAO's zijn. Je kunt bezwaar maken tegen de verandering van CAO. In dat geval blijft de oude CAO voor jou gelden.

8.2 Begeleiding in een nieuwe functie

Ben jij geplaatst in een **nieuwe functie** binnen Alrijne Zorggroep en heb jij hulp nodig om daarin goed te kunnen functioneren? Dan krijg jij hier vanuit de organisatie begeleiding bij. Met jouw leidinggevende maak jij afspraken over de begeleiding die jij nodig hebt en voor welke periode (ongeveer 9 tot 12 maanden). Die afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Tijdens de begeleidingsperiode heb jij één keer per 3

maanden een ontwikkelingsgesprek. In het gesprek bespreken jij en je leidinggevende jouw ontwikkeling en hoe het gaat met de afspraken die jullie voor de start van de begeleiding hebben opgeschreven. Lukt het binnen 6 maanden niet om je genoeg te ontwikkelen voor de **nieuwe functie**? Dan word jij opnieuw **herplaatsingskandidaat** voor de **herplaatsingsperiode** die nog over was toen jij in je **nieuwe functie** begon.

8.3 Salaris bij hogere passende functie

Krijg je een **passende functie** met een hoger of hetzelfde **salaris** als de **functie** die jij nu hebt? Dan krijg je vanaf het moment dat je in de **nieuwe functie** begint het **salaris** dat bij die **functie** hoort. Dat geldt ook voor eventuele uitlooptermijnen die bij de **passende functie** horen. Jij wordt binnen de schaal die geldt voor jouw **nieuwe functie** geplaatst in de trede die overeenkomt met jouw huidige **salaris**. Kan dat niet omdat jouw **salaris** niet voorkomt in de schaal die bij jouw **nieuwe functie** hoort? Dan ga jij naar de eerste trede in de nieuwe salarisschaal die boven jouw huidige **salaris** ligt.

8.4 Salaris bij lagere passende functie

Accepteer jij een **passende functie** die in een lagere schaal is ingedeeld als de **functie** die jij nu hebt? Dan houd jij je **salaris** en de uitlooptermijnen van je oude **functie**. Dat wordt salarisgarantie genoemd.

Het kan gebeuren dat er binnen twee jaar na je herplaatsing een **passende functie** vrijkomt die wel is ingedeeld in de schaal van jouw oude **functie**. Als die **functie** aan jou wordt aangeboden moet je deze **functie** accepteren. Ben jij het daar niet mee eens? Dan moet je in een brief aan de raad van bestuur van Alrijne Zorggroep uitleggen waarom niet. Je stuurt de brief binnen 10 werkdagen nadat de **functie** per brief aan jou is aangeboden. De datum van de aanbiedingsbrief is bepalend voor de start van de periode van 10 werkdagen. De datum waarop de raad van bestuur jouw brief ontvangt bepaalt of jouw bezwaar op tijd is. De raad van bestuur vraagt vervolgens aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB) of de **functie** passend is. Vindt de ASB de **functie** passend en blijf jij de **functie** weigeren? Dan mag Alrijne Zorggroep de salarisgarantie tijdelijk of helemaal stoppen vanaf het moment van weigering.

Kun jij meer uren gaan werken in je lagere, **passende functie**? Dan krijg je voor deze uren het **salaris** dat bij de lagere **functie** hoort. Wil je minder uren gaan werken in je lagere, **passende functie**? Dan wordt het **salaris** waarover de salarisgarantie geldt naar verhouding van het aantal uren dat je gaat werken aangepast.

8.5 Onregelmatigheidstoeslag (O.R.T.)

Heb jij na je herplaatsing geen of minder recht op onregelmatigheidstoeslag? Dan heb je recht op een vergoeding volgens de 'uitvoeringsregeling onregelmatige dienst' van de cao die voor jou geldt.

8.6 Reiskosten woon-werkverkeer

De reiskosten woon-werkverkeer worden vergoed volgens de cao die voor jou geldt.

8.7 Studiekostenregeling

Was jij vóór de organisatiewijziging met een opleiding of cursus bezig waarvan afgesproken is dat Alrijne Zorggroep die betaalt? Dan blijven die afspraken bestaan. Besluit jij in overleg met je leidinggevende om te stoppen met je opleiding of cursus? Bijvoorbeeld omdat je de studie niet nodig hebt bij je **nieuwe functie**? Dan hoeft je de studiekosten die al betaald zijn niet terug te betalen.

8.8 Werktijdenregeling

Het kan gebeuren dat de **passende** of **nieuwe functie** andere werktijden heeft als je oude **functie**. Dat kan betekenen dat jij tijd nodig hebt om te wennen aan andere werktijden. Daar maak je afspraken over met je leidinggevende. Jullie spreken bijvoorbeeld af dat er voor jou tijdelijk andere werktijden gelden dan voor je collega's. Jouw leidinggevende houdt rekening met bezwaren die jij hebt. Aan de andere kant moet jij ook rekening houden met wat kan binnen de afdeling. Je krijgt maximaal 6 maanden de tijd om aan de werktijden van de **passende** of **nieuwe functie** te wennen.

9 Stoppen dienstverband

9.1 Ontslag omdat je een passende functie weigert

Blijf jij de aangeboden **passende functie** weigeren, ook nadat de ASB heeft gezegd dat deze passend is? Dan start Alrijne Zorggroep een proces om je arbeidsovereenkomst te stoppen. Je hebt dan geen recht meer op de afspraken en regelingen uit het Sociaal Plan.

9.2 Ontslag omdat je niet meewerkt aan je herplaatsingstraject

Er zijn nog drie redenen voor Alrijne Zorggroep om jouw arbeidsovereenkomst te mogen stoppen:

- Wanneer Alrijne Zorggroep kan aantonen dat jij zonder goede reden niet meewerkt aan het maken van je mobiliteitsplan;
- Wanneer Alrijne Zorggroep kan aantonen dat jij je zonder goede reden niet houdt aan de afspraken in je mobiliteitsplan;
- Wanneer Alrijne Zorggroep kan aantonen dat jij zonder goede reden niet meewerkt aan herplaatsing.

Alrijne Zorggroep start dan een proces om je arbeidsovereenkomst te stoppen. Je hebt dan geen recht meer op de afspraken en regelingen uit het Sociaal Plan.

9.3 Stoppen van het dienstverband aan het einde van de herplaatstermijn

Ben jij aan het eind van de **herplaatsingsperiode** niet herplaatst en is er geen zicht op een **functie** voor jou? Dan overleggen jij en Alrijne Zorggroep over een passende oplossing voor jou (maatwerkoplossing). Bijvoorbeeld het opstellen en tekenen van een vaststellingsovereenkomst (*zie ook paragraaf 6.3.2*). Afhankelijk van welke CAO voor jou geldt, past Alrijne Zorggroep hierbij de activeringsregeling uit de CAO ziekenhuizen toe of de transitievergoedingsregeling van de CAO VVT.

Is er ná ondertekening van de vaststellingsovereenkomst en vóór de datum dat je dienstverband stopt tóch een **passende functie** beschikbaar? Dan moet Alrijne Zorggroep jou deze **functie** aanbieden. Heb jij geen bezwaar tegen deze **functie**? Dan wordt je dienstverband niet gestopt.

9.4 Voorstellen door jou of Alrijne Zorggroep

Jij en Alrijne Zorggroep kunnen altijd afspraken maken over het stoppen van het dienstverband.

9.5 Juridisch advies

Zijn jij en Alrijne Zorggroep het eens over het stoppen van je dienstverband? Vraag dan juridisch advies aan iemand buiten Alrijne Zorggroep over wat dit voor jou betekent. Alrijne Zorggroep betaalt maximaal

€ 750,-- (exclusief BTW en inclusief kantoorkosten) van de kosten van het juridisch advies. Dit maximum wordt gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan ieder jaar met € 12,50,-- verhoogd. De eerste verhoging vindt plaats op 1 juli 2021. Alrijne Zorggroep betaalt de vergoeding nadat jij een gespecificeerde rekening van de juridisch adviseur aan Alrijne Zorggroep hebt gegeven.

Uitleg over de Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB)

Het is belangrijk dat het Sociaal Plan nauwkeurig gebruikt en uitgevoerd wordt. Daarom wordt een Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB) opgericht. De ASB geeft jou en Alrijne Zorggroep advies over de uitvoering van afspraken en regels uit het Sociaal Plan. De ASB geeft alleen advies wanneer jij of Alrijne Zorggroep dat vragen. Je krijgt het advies van de ASB in een brief. De kosten voor de commissie worden door Alrijne Zorggroep betaald.

1. Taak

De enige taak van de ASB is jou en/of Alrijne Zorggroep advies geven als jullie dat vragen. Het advies gaat over de uitvoering van afspraken en regels uit het Sociaal Plan. De ASB stelt Alrijne Zorggroep van tijd tot tijd op de hoogte van haar werk. Dat doet de ASB ook richting betrokken vakbonden en de Ondernemingsraad. De ASB mag hierbij nooit namen van werknemers noemen.

2. Wie zitten in de ASB?

De commissie heeft drie leden. Deze mensen mogen geen lid zijn van de raad van bestuur, van de Ondernemingsraad of van de Functietoewijzingscommissie. Alrijne Zorggroep wijst één lid en een invaller aan. De vakbonden wijzen in overleg met de Ondernemingsraad ook één lid en een invaller aan. Alrijne Zorggroep en de Ondernemingsraad wijzen samen een derde, onafhankelijke voorzitter aan en een vervanger.

3. Bevoegdheden

Alrijne Zorggroep vraagt advies aan de commissie wanneer Alrijne een besluit wil nemen over jouw bezwaar tegen:

- een functietoewijzingsbesluit
- een boventalligheidsbesluit
- een besluit om jou te ontslaan, bijvoorbeeld omdat jij niet meewerkt aan je herplaatsingstraject

Jij kunt ook advies aan de commissie vragen. Dat kun je doen als je vindt dat Alrijne Zorggroep niet of onvoldoende doet wat zij op basis van paragraaf 6.1 van dit Sociaal Plan moet doen.

De commissie heeft het recht:

- jou en je direct leidinggevende(n) op te roepen voor een gesprek;
- de mening te vragen van deskundigen.

De mogelijke kosten van de deskundigen betaalt Alrijne Zorggroep als zij heeft ingestemd met het inschakelen van de deskundigen.

4. Besluit over het advies

Alrijne Zorggroep neemt maximaal 3 weken na het krijgen van het advies een besluit. Deze periode kan met 3 weken worden verlengd. Wat het besluit is vertelt zij jou in een brief. Is het besluit anders dan het advies? Dan legt Alrijne Zorggroep in een brief aan jou en de commissie uit waarom dat zo is. Van het advies van de commissie kan alleen worden afgeweken als daar belangrijke redenen voor zijn. Alrijne Zorggroep gaat dan met jou in gesprek om samen een oplossing te vinden. Jouw herplaatsingstermijn van 12 maanden blijft overigens gelden en wordt niet verlengd.

5. Geheimhoudingsplicht en kosten

De commissieleden mogen met anderen niet praten over wat ze over jou en Alrijne Zorggroep weten door hun rol als commissielid (geheimhoudingsplicht). Alrijne Zorggroep betaalt de kosten voor de commissie.

6. Iemand die jou steunt

Jij mag zelf aan de ASB uitleggen waarom je een bezwaar indient. Of waarom je advies vraagt over het gebruik van dit Sociaal Plan en over de afspraken en regels in het Sociaal Plan. Vind je dat moeilijk? Dan mag iemand je daarbij helpen. Bijvoorbeeld een jurist, vakbondsconsulent of familielid. Dat moet je wel zelf betalen.

Zo maak jij bezwaar

Bezwaar maken

- a. Ben jij het niet eens met een beslissing die de raad van bestuur over jou neemt op basis van het Sociaal Plan? Dan kun jij bezwaar maken bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB). Je maakt bezwaar door in een brief aan de ASB uit te leggen waarom én waartegen jij bezwaar maakt. De brief moet je binnen 4 weken na de beslissing van de raad van bestuur naar het secretariaat van de ASB versturen. Het secretariaat stuurt zo snel mogelijk na de ontvangst van jouw bezwaar een kopie daarvan aan de raad van bestuur. De periode van 4 weken begint op de datum van de brief waarmee jij over het besluit geïnformeerd bent. Jouw bezwaar is op tijd als jouw brief door de ASB binnen de periode van 4 weken wordt ontvangen.
- b. De ASB kan jou en Alrijne Zorggroep vragen om bewijsmateriaal dat met het bezwaar te maken heeft. De ASB gebruikt het bewijsmateriaal om jouw bezwaar te onderzoeken. De ASB houdt daarbij rekening met de privacywet. De ASB laat weten welk bewijsmateriaal jij moet inleveren en binnen welke tijd je dat moet doen.

Behandeling bezwaar

- a. De ASB kan het bezwaar in een gesprek of alleen schriftelijk behandelen. Behandelt de ASB het bezwaar schriftelijk? Dan krijgen jij en Alrijne Zorggroep dat te horen.
- b. Jij mag iemand meenemen die jou steunt tijdens de behandeling van het bezwaar. Dat geldt ook voor Alrijne Zorggroep.
- c. Behandelt de ASB het bezwaar in een gesprek? Dan krijgen jij en Alrijne Zorggroep minimaal 2 weken van tevoren een uitnodiging.
- d. De behandeling van jouw bezwaar in een gesprek is niet openbaar. Dat betekent dat er geen andere mensen naar het gesprek mogen komen.
- e. Behandelt de ASB het bezwaar in een gesprek? Dan beslist de ASB of zij wel of niet tegelijk met jou en Alrijne Zorggroep over het bezwaar praat. De ASB kan ook beslissen dat jij en Alrijne Zorggroep apart met ASB over het bezwaar praten. Jij en Alrijne Zorggroep horen dat vooraf van de ASB.
- f. De ASB probeert een advies te geven waar alle leden het mee eens zijn. Lukt dat niet? Dan wordt er gestemd en gelden de meeste stemmen. Zijn er evenveel stemmen voor als tegen? Dan beslist de voorzitter. Bij het stemmen zijn alleen de commissieleden van de ASB aanwezig.

Advies over bezwaar

De ASB geeft maximaal 4 weken na de behandeling van het bezwaar een zwaarwegend advies. In een brief aan de raad van bestuur legt de commissie uit wat haar advies is en waarom zij dat advies geeft. Jij

en je leidinggevende krijgen op hetzelfde moment dat de ASB haar advies aan de raad van bestuur stuurt een kopie van het advies.

Besluit raad van bestuur

De raad van bestuur neemt een besluit over het bezwaar. Hij houdt hierbij rekening met het advies van de ASB. Dat gebeurt maximaal 2 weken nadat hij het advies van de ASB heeft gekregen. Jij en je leidinggevende krijgen een brief met de beslissing van de raad van bestuur. Is het advies van de raad van bestuur anders dan het advies van de ASB? Dan moet de raad van bestuur in de brief uitleggen hoe dat komt.

Hoe Alrijne Zorggroep verplicht advies aanvraagt bij de ASB

Het kan gebeuren dat Alrijne Zorggroep voordat zij een besluit neemt verplicht is advies te vragen aan de ASB. Bijvoorbeeld als een **werknemer** een **passende functie** die wordt aangeboden blijft weigeren. De ASB geeft dan binnen 4 weken na de aanvraag een advies aan de raad van bestuur. De werknemer(s) om wie het gaat en hun leidinggevende(n) krijgen op hetzelfde moment dat de ASB haar advies aan de raad van bestuur stuurt een kopie van het advies.

Woordenlijst

Boventallig verklaarde werknemer

De werknemer die van de raad van bestuur een boventaligheidsbesluit ontvangt omdat hij/zij na de organisatieverandering niet geplaatst kan worden. Vanaf de datum die in het boventaligheidsbesluit van de raad van bestuur wordt genoemd is de werknemer herplaatsingskandidaat. De werknemer krijgt het besluit tenminste twee weken voordat de herplaatsingsperiode start.

Detachering

Als een werknemer tijdelijk bij een andere werkgever gaat werken. De werknemer houdt zijn/haar dienstverband en arbeidsvoorwaarden bij Alrijne Zorggroep tijdens de detachering.

Formatieplaats

Met één formatieplaats wordt een voltijds (fulltime) dienstverband bedoeld.

Formatieplaatsenplan (FPP)

Een overzicht van functies en formatieplaatsen in een organisatieonderdeel. In het overzicht staat de oude situatie (voor organisatieverandering) en de nieuwe situatie (na organisatieverandering). Verder staat er een omschrijving van het organisatieonderdeel, de functienaam, het functieniveau en de omvang van de formatie in.

Functie

De functie zoals die omschreven is op basis van het functiewaarderingssysteem. Is er geen functiebeschrijving? Of wordt er in de praktijk door werknemers in de functie veel werk gedaan dat niet in de functiebeschrijving staat? Dan wordt gekeken naar de werkzaamheden die daadwerkelijk worden gedaan.

Gewijzigde/Uitwisselbare functie

Een functie waarvan het takenpakket en/of de functie-eisen na de organisatieverandering wijzigen ten opzichte van de oorspronkelijke/oude functie. De gewijzigde functie is uitwisselbaar met de oude functie als aan twee voorwaarden is voldaan:

3. de functies zijn vergelijkbaar als het gaat om:
 - a. De inhoud van de functie;
 - b. Wat je moet weten (kennis) en kunnen (vaardigheden) voor de functie;
 - c. De competenties van de functie;
 - d. De tijdelijke of structurele aard van de functie.
4. Het niveau van de functies en de beloning zijn gelijkwaardig.

De factoren genoemd onder 1 en 2, worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Nieuwe functie

Een functie die nog niet bestaat binnen Alrijne Zorggroep. Of een functie die door de organisatieverandering heel erg verandert. De verandering is dan zo groot dat werknemers die de functie hadden daar niet zomaar in geplaatst kunnen worden. Er moet dan sprake zijn van het gevaar dat de kwaliteit en/of de omvang van het werk zo sterk verslechtert dat dit niet te accepteren is. Het gaat hierbij niet om een nieuwe naam voor een bestaande functie. Een nieuwe functie kan een passende functie zijn.

Oorspronkelijke functie

De functie die een werknemer heeft op basis van zijn arbeidsovereenkomst. Het kan ook gaan om werkzaamheden die de werknemer doet voorafgaand aan de datum van de organisatieverandering.

Passende functie

Een functie die aansluit bij wat een werknemer kan en weet. En bij zijn persoonlijke situatie en de opleidingen die hij heeft gedaan of op korte termijn kan doen. Daarbij wordt gekeken naar de inhoud van de functie. Maar ook naar wat iemand moet kunnen en weten. En of het niveau waarop de functie is ingedeeld en het salaris dat daarbij hoort past bij de werknemer. Een functie is passend als een werknemer binnen 9 - 12 maanden voldoende aan de functie-eisen kan voldoen. Het salarisniveau van de passende functie kan maximaal 1 salarisschaal afwijken van de functie die de werknemer doet op het moment dat hij boventallig wordt verklaard.

Vervallen functie

Een functie die vóór de organisatieverandering bestond, maar daarna niet meer.

Functieniveau

Het gewicht (de zwaarte) van een functie. Het functieniveau wordt bepaald met de Functiewaarderings-systematiek voor de Gezondheidszorg (FWG).

Herplaatsingskandidaat

De werknemer die een boventalligheidsbesluit heeft ontvangen en herplaatst moet worden.

Herplaatsingsperiode

De tijd waarbinnen herplaatsingskandidaten door Alrijne Zorggroep worden begeleid naar ander werk. Tijdens de herplaatsingsperiode houdt de werknemer alle rechten.

Inventarisatiegesprek

Een gesprek met een werknemer waarvan verwacht wordt dat de organisatieverandering nadelige gevolgen heeft. Het doel van het gesprek is om de mogelijkheden te bespreken. Dit gesprek vindt plaats met werknemers die niet in hun eigen of een zelfde soort functie geplaatst kunnen worden.

Organisatieonderdeel

Het deel van de organisatie waar de organisatieverandering is. Met organisatieonderdeel kan een afdeling, een RVE, het beddenhuis, de poliklinieken of een service centrum worden bedoeld. In het organisatieveranderplan staat in welk organisatieonderdeel de verandering is.

Organisatieverandering

Een verandering in de organisatie met rechtspositionele gevolgen voor één of meer werknemers.

Mobiliteitsbegeleiding

Interne en externe begeleiding van één of meer herplaatsingskandidaten bij het zoekproces naar een nieuwe functie binnen of buiten Alrijne Zorggroep. De begeleiding is in opdracht van Alrijne Zorggroep. Het doel is om herplaatsingskandidaten te helpen bij het zo snel mogelijk vinden van werk binnen of buiten de organisatie.

Mobiliteitsbedrag

Alrijne Zorggroep heeft voor iedere herplaatsingskandidaat een mobiliteitsbedrag van maximaal € 2.500,-- exclusief BTW. Het geld wordt gebruikt voor mobiliteitsbevorderende maatregelen en elk jaar geïndexeerd (zie hoofdstuk 7).

Peildatum

De datum dat de raad van bestuur besluit dat de organisatieverandering zeker is. Dat is de peildatum waarop de afspiegeling plaatsvindt.

Re-integratiekandidaat

De werknemer die door (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid in een andere/aangepaste functie moet worden geplaatst.

Salaris

Het salaris zoals dat in de CAO die geldt staat.

De werkgever

Stichting Alrijne Zorggroep.

Werknemer

Iemand die een vaste (leer)arbeidsovereenkomst heeft bij Alrijne Zorggroep. De arbeidsovereenkomst valt onder de CAO Ziekenhuizen of de CAO VVT.