

Landelijk sociaal plan Jeugdzorg

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Hoofdstuk 1 Opbouw en reikwijdte	3
1.1 Opbouw landelijk sociaal plan	3
1.2 Voor welke situaties geldt dit landelijk sociaal plan	3
1.3 Vervanging bestaande sociale plannen.....	3
Hoofdstuk 2 Algemene uitgangspunten en afspraken.....	4
Hoofdstuk 3 Premobiliteit.....	5
3.1 Aanleiding, duur en doel.....	5
3.2 Faciliteiten ter bevordering van interne premobiliteit.....	5
3.3 Faciliteiten ter bevordering van externe premobiliteit.....	7
3.4 Blijf-regeling voor cruciale functies.....	7
3.5 Vertrekpremie	8
Hoofdstuk 4 Verplichte mobiliteit.....	8
4.1 Aanleiding en algemene uitgangspunten	8
4.2 Faciliteiten ter bevordering van de interne mobiliteit	10
4.3 Faciliteiten ter bevordering van de externe mobiliteit	11
4.4 Vertrekpremie	12
Hoofdstuk 5 Einde mobiliteitstraject en maatwerkafspraken	13
Bijlage A Reglement bezwarencommissie.....	14
Bijlage B Begrippenlijst.....	16

Inleiding

Cao-partijen zien met het oog op de huidige en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen de noodzaak om actief en vernieuwend aan de slag te gaan met behoud en ontwikkeling van medewerkers. Dit is extra nodig omdat wordt verwacht dat in de komende periode er in de jeugdzorg veel mobiliteitsvraagstukken gaan spelen. Wanneer en in welke omvang is nog niet bekend. Daarom is het zaak om goed voorbereid te zijn om deze uitdagingen als gezamenlijke partners in de sector aan te gaan.

Met dit landelijk sociaal plan werken werkgevers en werknemers aan behoud van werknemers voor de organisatie, de regio en de sector als totaal: werknemers staan daarbij op één, want zonder hen geen uitvoering van het werk.

De belangrijkste fase voor werkgevers is om continue te investeren in behoud, vitaliteit en ontwikkeling van werknemers. Er wordt in alle fases, van de premobiliteit tot en met de laatste fase, aandacht besteed aan de inzet en inspanning van zowel werkgevers als werknemers. We menen dat het totaal aan inspanningen een mooi en effectief geheel vormt, waarin met de juiste ondersteuning en het bieden van de juiste faciliteiten werknemers in staat kunnen worden gesteld om in de branche te blijven en mee te kunnen bewegen met de komende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het is van belang om de werkgelegenheid in de sector te versterken en te behouden.

Voor zowel de werknemers als de werkgever geldt een maximale inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit landelijk sociaal plan.

- De werknemer zet zich in om een (passende) functie intern dan wel extern te vinden door gebruik te maken van de per fase geboden faciliteiten, actief te zoeken naar vacatures en te solliciteren en in aanvulling op de geboden faciliteiten aangeboden training en scholing te accepteren.
- De werkgever zal de werknemer hierin faciliteren en zich inspannen om kennis, ervaring en werk te behouden voor de sector. Onder andere door in de regio (branche overstijgende) mobiliteitsnetwerken vorm te geven en samen met andere jeugdzorgorganisaties te verkennen of regionale afspraken mogelijk zijn over overname van boventallig personeel. Werkgevers spannen zich lokaal en regionaal maximaal in om te investeren in het maken van die verbinding, voor zover dat al niet gebeurt, en het netwerk in te zetten. Op die manier kan op een laagdrempelige manier van werk naar werk-mobiliteit makkelijker tot stand komen.

Door deze gezamenlijke inspanningen op alle niveaus pakken vakbonden en werkgevers de uitdagingen op de arbeidsmarkt in de jeugdzorgsector aan en creëren een aantrekkelijke en stabiele werkomgeving waarin werknemers worden gestimuleerd om te blijven en te groeien.

Hoofdstuk 1 Opbouw en reikwijdte

1.1 Opbouw landelijk sociaal plan

1. Als eerste stap worden alle organisaties geacht structureel HR beleid te voeren dat is gericht op (duurzame) inzetbaarheid en het hebben en houden van een aantrekkelijke organisatie. Cao-partijen, verenigd in 'Jeugdzorg werkt!', bieden waar mogelijk ondersteuning aan werkgevers en werknemers.
2. In de tweede fase kan de interne premobiliteitsfase worden ingezet. Een organisatie verwacht dat er zwaar weer op komst is of voorziet bestuurlijke keuzes en vanuit zowel de organisatie als de werknemers is er extra actie nodig om de verwachte personele uitdagingen te lijf te kunnen gaan. Het versterken van de eigen regie van en door werknemers en het voorkomen van boventaligheid staat hierin centraal. De voorgestelde maatregelen en faciliteiten in deze fase hebben een vrijwillig maar niet vrijblijvend karakter.
3. In de derde fase kan de externe premobiliteitsfase worden ingezet. De interne premobiliteitsfase heeft niet tot de gewenste interne mobiliteit van de werknemers geleid, waardoor de beweging zich naar extern richt. Ook deze fase kent een vrijwillig maar niet vrijblijvend karakter.
4. De vierde fase is verplicht en bestaat uit fase 4a (intern) en fase 4b (extern) en wordt uitgevoerd om werknemers van werk naar werk te begeleiden, zowel intern als extern. Deze fase is derhalve niet vrijwillig.
5. Individuele maatafspraken tussen werkgever en werknemer, indien de eerdere fases niet tot de noodzakelijke mobiliteit hebben geleid. Dit is de vijfde en laatste fase.

1.2 Voor welke situaties geldt dit landelijk sociaal plan

- Organisatiewijziging wegens bestuurlijke of bedrijfseconomische redenen
- Organisatiewijziging voor of na fusie tussen werkgevers binnen deze sector
- Organisatiewijziging voor of na Overgang van Onderneming tussen werkgevers binnen deze sector
- Afbouw van (onderdelen van) de organisatie
- Ombouw van (onderdelen van) de organisatie

Met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving en de vigerende cao.

1.3 Vervanging bestaande sociale plannen

Nog geldige sociale plannen in de Cao Jeugdzorg zullen worden vervangen vanaf de datum van ondertekening van dit landelijk sociaal plan. Dat geldt ook voor de doorlopende sociale plannen. De daadwerkelijke effectuering van dit landelijk sociaal plan vangt aan op de hierna gelegen datum waarop een werkgever een voorgenomen besluit voorlegt aan de medezeggenschap. Dat geldt ook voor het inzetten van premobiliteit die vooraf gaat aan dit eventuele voorgenomen besluit. Werknemers die na de effectuering van dit landelijk sociaal plan nog eerder opgedane en doorlopende rechten hebben en/of eerder opgedane en doorlopende afspraken hebben gemaakt, behouden deze rechten en/of afspraken.

Hoofdstuk 2 Algemene uitgangspunten en afspraken

1. Dit landelijk sociaal plan is van toepassing op werknemers vallend onder de werkingsfeer van de Cao Jeugdzorg.
2. Dit landelijk sociaal plan heeft een looptijd tot en met 31 december 2026. Een half jaar voor de verloopdatum treden partijen met elkaar in overleg en besluiten over het stopzetten, verlengen en/of aanpassen van dit landelijk sociaal plan.
3. Werkgever en vakbonden dragen gedurende de looptijd van dit landelijk sociaal plan beiden zorg voor het behouden van regulier overleg, regulier contact en het behoud van de (functionele) relatie.
4. Gedwongen ontslag is niet aan de orde in dit landelijk sociaal plan. Van werk naar werk staat centraal.
5. Indien de werkgever tijdens de looptijd van dit landelijk sociaal plan in een (on)voorzien situatie terechtkomt, waardoor ongewijzigde uitvoering van het landelijk sociaal plan redelijkerwijs niet kan worden verwacht, treden de werkgever en de vakbonden met elkaar in overleg.
6. De werkgever draagt er zorg voor dat dit landelijk sociaal plan voor werknemers beschikbaar is door middel van verspreiding en/ of plaatsing op intranet. Als de werknemer verzoekt om een exemplaar van dit landelijk sociaal plan, dan zal de werkgever de werknemer een exemplaar verschaffen.
7. In gevallen waarin dit landelijk sociaal plan leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele werknemer, wijkt de werkgever in een voor werknemer gunstige zin van dit landelijk sociaal plan af.
8. De interpretatie van de bepalingen in dit landelijk sociaal plan is voorbehouden aan de partijen betrokken bij dit landelijk sociaal plan.
9. In die gevallen waarin dit landelijk sociaal plan niet voorziet, vindt nader overleg plaats om aanvullende afspraken te maken.
10. Wijziging van (de bepalingen in) dit landelijk sociaal plan is alleen mogelijk indien partijen hierover overeenstemming hebben bereikt.
11. Indien werkgever en vakbonden afwijken van het landelijk sociaal plan, dan melden ze deze (inhoudelijke) afwijking aan het Overleg arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg.
12. Dit landelijk sociaal plan is ook van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien hun rechtspositie tussentijds, dat wil zeggen voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, ingrijpende gevolgen ondervindt als gevolg van een organisatieverandering. Bij een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigen de rechten voortvloeiend uit dit landelijk sociaal plan in elk geval op de dag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.
13. De werkgever gaat extra zorgvuldig om met werknemers met een verminderde kans op de arbeidsmarkt. Werknemers met de door UWV of gemeente verleende status van Arbeidsgehandicapte, zullen in geval van boventaligheid altijd herplaatst worden op voor hen passende/aangepaste werkzaamheden, met inachtneming van cao artikel 4.10 van de Cao Jeugdzorg 2024-2025. Dit geldt ook voor werknemers die re-integreren.
14. De kosten en tijdsinvestering van de uitvoering van dit landelijk sociaal plan zijn voor rekening van de werkgever en kunnen niet op enigerlei wijze voor rekening van de werknemer worden gebracht.
15. De werkgever mag de tijd en/ of kosten niet verrekenen met de transitievergoeding. De werkgever en de OR/PVT kunnen ook geen afspraken maken om de kosten of tijd te verrekenen

met de transitievergoeding, een en ander met inachtneming van de bepalingen over de transitievergoeding zoals gemaakt in dit landelijk sociaal plan en de vigerende Cao Jeugdzorg.

Hoofdstuk 3 Premobiliteit

3.1 Aanleiding, duur en doel

1. Er is sprake van een verwachte belangrijke wijziging van de organisatie met personele gevolgen voor 1 of meer werknemers. De werkgever bespreekt in een zo vroeg mogelijk stadium met de medezeggenschap (OR/PvT) de verwachte personele gevolgen, waarbij ook de ingangsdatum van de premobiliteit wordt vastgesteld.
2. De duur en toepassing van de premobiliteitsperiode wordt per verwachte organisatiewijziging met de medezeggenschap afgestemd.
3. De periode van premobiliteit eindigt op de datum van het formele besluit inzake de organisatiewijziging, of zo veel eerder als zeker is dat de verwachte personele gevolgen zijn opgevangen. De werkgever informeert de betrokken werknemers hierover.
4. De periode van premobiliteit duurt zo kort als mogelijk en zo lang als nodig.
5. Het doel is de vrijwillige mobiliteit van de werknemer te stimuleren ter voorkoming van reorganisatie en/of boventaligheid.
6. De werkgever biedt aan de premobiliteitskandidaten in zo vroeg mogelijk stadium helderheid over de aard en omvang (afbakening) van de in te zetten veranderingen, de procedure en tijdslijn tot besluitvorming.
7. De werkgever voert na het besluit tot premobiliteit binnen 2 weken met alle premobiliteitskandidaten een belangstellingsgesprek. De uitkomst van het belangstellingsgesprek is dat binnen een maand na start van het belangstellingsgesprek duidelijkheid is of en welke afspraken worden gemaakt. Aan dit gesprek kunnen geen rechten of plichten worden ontleend. In gevallen waarin deze gesprekken leiden tot afspraken, worden deze binnen 30 dagen schriftelijk vastgelegd. Deze afspraken zijn dan wel rechthebbend.
8. Het doel van een belangstellingsgesprek is om te verkennen welke wensen en interesses de premobiliteitskandidaat heeft ten aanzien van functies in de organisatie. Dit gesprek wordt op uniforme wijze vastgelegd. Een lijst met openstaande vacatures is een noodzakelijke voorwaarde. Inclusief bijbehorende arbeidsvoorwaarden en de aanwezigheid van een verschillenlijst op functieniveau.
9. Er zullen hiernaast ook de wensen en interesses voor vrijwillig vertrek worden verkend, met inbegrip van de daarvoor genoemde faciliteiten.
10. Indien de werkgever niet op vrijwillige basis de personele gevolgen kan oplossen, zal de werkgever overgaan op een reorganisatie met inachtneming van de vigerende wet- en regelgeving.

3.2 Faciliteiten ter bevordering van interne premobiliteit

1. Premobiliteitskandidaten krijgen bij vacatures voorrang op externe kandidaten of andere interne kandidaten die niet tot het mobiliteitsgebied behoren. Indien er in deze fase bij premobiliteitskandidaten meer belangstelling is dan dat er vacatures zijn, en er ook sprake is geweest van een gelijke objectieve weging van de kandidaten, dan kan het anciënniteitsprincipe worden toegepast.
2. De werkgever geeft bij het starten in een andere functie deze werknemer een inwerktijd die gebruikelijk is bij de nieuwe functie.

3. Bij start in een functie die op een hoger niveau is ingedeeld, wordt de werknemer in deze nieuwe schaal ingedeeld conform het bepaalde in artikel 7.6 van de Cao Jeugdzorg 2024-2025.
4. Als voor deze werknemer intern een andere functie op een lager niveau wordt gevonden, dan biedt de werkgever deze aan. De werknemer kan deze functie accepteren. Dit is in deze fase niet verplicht. Bij acceptatie van een andere functie op een lager niveau (maximaal 1 schaal lager) wordt de volgende salarisgarantie geboden:
 - a. Tot schaal 11 : volledige salarisgarantie voor onbepaalde tijd. De werknemer blijft in de huidige salarisschaal en trede, inclusief de uitloop en cao verhogingen.
 - b. Voor schaal 11 en hoger constateren partijen dat er geen passende functies (max. 1 schaal lager) bestaan. In het uitzonderlijke geval dat er voor een schaal 11 of hoger-functie toch sprake is van een passende functie voor de werknemer, dan geldt de salarisgarantie zoals beschreven in lid a van dit artikel.
 - c. Dit betekent dat iedereen die geplaatst kan worden in een **passende functie** recht heeft op een volledige salarisgarantie.
5. Als er een geschikte functie is, dan biedt de werkgever deze aan. De premobiliteitskandidaat kan deze functie weigeren of in redelijkheid en billijkheid een individuele afspraak maken.
6. Indien de premobiliteitskandidaat, die een functie in een lagere salarisschaal heeft geaccepteerd, binnen 6 maanden van de werkgever een aanbod krijgt om terug te keren in een passende functie in de oude salarisschaal en deze werknemer deze functie weigert, vervalt het recht op de eerder toegekende salarisgarantie.
7. Wanneer op initiatief van de premobiliteitskandidaat urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de andere functie en geldt voor deze uren niet de salarisgarantie uit artikel 4. Indien de urenuitbreiding plaatsvindt op initiatief van werkgever, geldt de salarisgarantie uit artikel 4 voor deze uren wel.
8. Premobiliteitskandidaten die intern van functie wisselen, en daarbij ORT verliezen, behouden deze ORT voor 12 maanden indien het nieuwe salaris lager is dan het huidige salaris plus ORT. Deze 12 maanden ORT wordt betaald volgens de staffel: 100% in de eerste 6 maanden en 50% in de tweede 6 maanden. Tot de loonbestanddelen behoren het brutoloon, vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. Als de berekende ORT-vergoeding minder is dan €50 bruto per maand, dan wordt deze vergoeding niet uitgekeerd.
9. De hoogte van de aanspraak op de toeslag (ORT) wordt berekend op basis van het gemiddelde bedrag van de toeslag waarop deze werknemer in de periode van 6 maanden voorafgaande aan de functiewijziging recht had. Een periode van ziekte of onbetaald verlof telt niet mee bij het berekenen van het gemiddelde.
10. Als de functie in een andere cao bij dezelfde werkgever leidt tot toepassen van een andere cao worden de nadelige arbeidsvoorwaardelijke verschillen voor de premobiliteitskandidaat zodanig gecompenseerd, dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden minimaal gelijk blijft als onder de cao die voorafgaand van toepassing was. Primaire arbeidsvoorwaarden blijven volledig in tact en worden niet gemiddeld met secundaire of tertiaire arbeidsvoorwaarden.
11. De premobiliteitskandidaat die een studie volgt in verband met de uitoefening van diens functie die de werknemer 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. Een terugbetalingsverplichting is niet aan de orde.
12. Op deze werknemer rust geen terugbetalingsverplichting als de werknemer besluit te stoppen met de studie omdat de functiewijziging het niet noodzakelijk maakt de studie verder te volgen.
13. De werkgever stelt de premobiliteitskandidaat in de gelegenheid de eigen vaardigheden en deskundigheid en vereiste beroepsregistraties voor de (oorspronkelijke) functie op peil te houden indien dit nodig is voor de nieuwe functie. Dit geschiedt in tijd en op kosten van de werkgever.

14. Als naar het oordeel van werkgever en de premobiliteitskandidaat extra training of scholing noodzakelijk is, zal de werkgever daarin voorzien. Deze scholing of training zal niet worden verrekend met het werk naar werk budget in een eventueel latere gedwongen fase of enig andere vergoeding.
15. Als deze werknemer als gevolg van de organisatiewijziging te maken krijgt met een verandering in de standplaats en daardoor *extra* woon-werk reiskosten moet maken, krijgt de werknemer deze netto meerkosten ten opzichte van de huidige reiskosten volledig vergoed gedurende een periode van 12 maanden. De werknemer en werkgever kunnen ook afspraken maken over een afkoop van de vergoeding.
16. Voor de berekening van de afstand wordt gebruik gemaakt van de routeplanner die in de organisatie wordt toegepast. Na afloop van de totale periode valt de werknemer terug op de gebruikelijke vergoeding op basis van artikel 8.7.4. van de Cao Jeugdzorg 2024-2025.

3.3 Faciliteiten ter bevordering van externe premobiliteit

1. Aan de premobiliteitskandidaat wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie.
2. Indien deze werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft afgesloten, zal op verzoek van de werknemer een terugkeergarantie worden geboden gedurende de proeftijd van het nieuwe dienstverband. De werknemer behoudt bij terugkeer naar de werkgever binnen deze periode alle rechten voortvloeiend uit dit landelijk sociaal plan. Indien een werknemer terugkeert binnen de proeftijd, geldt voor deze werknemer echter niet de salarisgarantie.
3. Bij beëindiging van het dienstverband wordt een eventuele terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiefaciliteiten of verhuizing kwijtgescholden.
4. Een concurrentiebeding vervalt op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst

3.4 Blijf-regeling voor cruciale functies

Indien het in het belang van de zorgcontinuïteit in een of meerdere bedrijfsonderdelen het behoud van vaste medewerkers wordt gevraagd gedurende de periode dat er nog cliënten aanwezig zijn binnen de betrokken organisatie of het bedrijfsonderdeel, zal werkgever na overleg met de OR en in overeenstemming met de betrokken werknemer(s) komen tot een passende termijn waarop de aanspraken uit dit landelijk sociaal plan voor deze betrokken werknemers kunnen worden ingezet. Waarbij het principe geldt dat de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium garanties biedt met een inwerkingtreding op een latere datum. Dit kan ook betekenen dat faciliteiten daags na het voltooiën van de afbouw of ombouw worden ingezet.

Voor deze werknemers geldt dat zij:

1. **of** kunnen worden herplaatst op een passende functie elders in de eigen organisatie.
1. **of** op een vooraf overeengekomen datum aanspraak maken op een 'blijf-premie' gelijk aan de vertrekpremie in artikel 4.4 van dit landelijk sociaal plan.
2. **of** vanaf een overeengekomen datum gebruik kunnen maken van de mobiliteitsfaciliteiten uit dit landelijk sociaal plan. De termijn waarop tot overeenstemming over deze keuze moet worden gekomen, wordt door de werkgever vastgesteld, maar beslaan minimaal de bijbehorende termijnen uit dit landelijk sociaal plan.

Deze afspraken worden schriftelijk overeengekomen tussen werkgever en werknemer.

3.5 Vertrekpremie

1. Vanaf het moment dat schriftelijk aan de premobiliteitskandidaat is medegedeeld dat deze werknemer mogelijk boventallig verklaard gaat worden, kan de werknemer gebruik maken van de vertrekpremie.
2. De vrijwillige vertrekpremie is opgebouwd uit de volgende componenten: 4 maal het maandsalaris van deze werknemer plus een bedrag van €2.000.
3. De werkgever en werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding. De opzegtermijn bedraagt maximaal één maand. Deze maand opzegtermijn wordt niet verrekend met de vertrekpremie. De werkgever informeert de werknemer over de eventuele gevolgen voor de WW.
4. De gemaakte afspraken zullen worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, waarna werkgever en werknemer, tegen finale kwijting, afscheid van elkaar nemen.

Hoofdstuk 4 Verplichte mobiliteit

4.1 Aanleiding en algemene uitgangspunten

In deze fase is er sprake van een belangrijke organisatiewijziging met personele gevolgen voor 1 persoon of meer. Deze fase is onderverdeeld in twee onderdelen, te weten 4a (verplichte interne mobiliteit) en 4b (verplichte externe mobiliteit).

Conform de WOR wordt de medezeggenschap betrokken bij belangrijke organisatiewijzigingen. Indien het geen belangrijke organisatiewijziging betreft is de WOR niet van toepassing. Dit laat echter onverlet dat de afspraken uit dit landelijk sociaal plan wel van toepassing blijven op de betrokken medewerker(s). Omwille van behoud van (overige) werknemers, en ter voorkoming van een te groot verloop gedurende organisatiewijzigingen, wordt de organisatiewijziging zo nodig en zo mogelijk en binnen de geldende wet- en regelgeving in overleg met de medezeggenschap afgebakend voor die specifieke groep werknemers die direct betrokken zijn bij de organisatiewijziging. Met uitzondering van plaatsmakers.

Boventalligheid

Medewerkers die niet kunnen worden geplaatst, zijn boventallig en worden mobiliteitskandidaat.

Mobiliteitsgesprek

Na het besluit tot organisatiewijziging voert de werkgever binnen 2 weken met mobiliteitskandidaten een mobiliteitsgesprek. Dit gesprek kan een vervolg zijn op het in fase 2 gevoerde belangstellingsgesprek in de premobiliteitsfase en helpt werkgever en mobiliteitskandidaat om zich in te blijven spannen om mobiliteitskandidaat van werk naar werk te helpen. Het doel van dit mobiliteitsgesprek is om verder te verkennen welke wensen en interesses de mobiliteitskandidaat heeft ten aanzien van werk naar werk. Dit gesprek wordt op uniforme wijze vastgelegd en leidt tot een persoonlijk mobiliteitsplan. De aanwezigheid van een was-woord lijst op functieniveau is hierbij een noodzakelijke voorwaarde.

Plaatsingsprocedure verplichte mobiliteit

Nadat een mobiliteitsgesprek is gevoerd met de mobiliteitskandidaten wordt er door de werkgever in geval van directe of latere vacatureruimte een aanbod voor een functie gedaan aan deze

werknemer. Dit aanbod volgt uiterlijk 2 weken na het formele definitieve besluit over de organisatiewijziging. Daarbij geldt het principe

Passend = Plaatsen.

Daarbij wordt de volgende volgorde in acht genomen:

- a. Plaatsing in dezelfde functie
- b. Plaatsing in een uitwisselbare functie
- c. Herplaatsing in een passende functie in dezelfde salarisschaal
- d. Herplaatsing in een passende functie in een hogere salarisschaal
- e. Herplaatsing in een passende functie in een lagere salarisschaal

Let daarbij op de bijzondere positie van arbeidsgehandicapten en re-integrerende werknemers!

Als er geen passende functie voorhanden is, dan biedt de werkgever ook aanwezige geschikte functies aan. De mobiliteitskandidaat kan deze functie weigeren of in redelijkheid en billijkheid een individuele afspraak maken.

Als bij bovenstaande volgorde meerdere mobiliteitskandidaten in aanmerking komen voor dezelfde functie, dan geldt aanvullend de volgende volgorde:

- a. Eerst wordt de mobiliteitskandidaat met de langste diensttijd geplaatst.
- b. Bij gelijke diensttijd in maanden geldt omgekeerde afspiegeling.

Als voor een functie geen mobiliteitskandidaten in aanmerking komen, wordt voor deze functie een vacature opengesteld volgens de interne sollicitatieprocedure.

Indien blijkt dat de herplaatste werknemer buiten de eigen schuld om toch niet geschikt blijkt voor de passende functie, biedt de werkgever de werknemer voor zover mogelijk een andere passende functie aan.

Herplaatsing passende functie voor meer uren

Wanneer er voor een mobiliteitskandidaat alleen een passende functie beschikbaar is met meer uren dan de contractsomvang, dan is de werkgever verplicht deze functie aan te bieden. Werkgever en mobiliteitskandidaat bekijken in onderling overleg of deze herplaatsing tot stand kan komen, bijvoorbeeld door uitbreiding van de contractsomvang. De mobiliteitskandidaat kan de aangeboden extra uren weigeren zonder arbeidsrechtelijke consequenties.

Herplaatsing passende functie voor minder uren

Als het niet anders mogelijk is dan de mobiliteitskandidaat op een functie te herplaatsen met een kleinere uren-omvang dan het dienstverband van deze werknemer, dan blijft de contractsomvang van deze werknemer in stand en overleggen werkgever en werknemer over hoe het verlies aan uren kan worden opgevangen met ander passend werk zodat de werknemer voor de resterende uren niet boventallig blijft.

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

(waarbij de overige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven). Over het verlies aan uren ontvangt de werknemer de wettelijke transitievergoeding

Bezwaar passende functie

Wanneer de werknemer van mening is dat de werkgever de werknemer een passende functie ten onrechte weigert of (niet) aanbiedt en de bezwarencommissie is van oordeel dat dit besluit van de werkgever terecht is, dan wordt de werknemer mobiliteitskandidaat. Als de commissie oordeelt dat de werknemer wel geplaatst had moeten worden of niet geplaatst had mogen worden, dan heeft de werknemer alsnog recht op plaatsing in de betreffende functie.

Tijdelijke passende arbeid

De werkgever kan na overleg de mobiliteitskandidaat die nog niet definitief herplaatst kan worden en waarvan de werkzaamheden reeds zijn komen te vervallen, tijdelijk passende werkzaamheden laten verrichten. De arbeidsovereenkomst blijft hierbij in stand. De mobiliteitskandidaat is gehouden deze tijdelijke werkzaamheden te verrichten. Partijen maken afspraken over de omvang en de beschikbaarheid van mobiliteitsbevorderende maatregelen in relatie tot de tijdelijke werkzaamheden. De mobiliteitskandidaat die tijdelijk andere werkzaamheden verricht in een lager ingedeelde functie behoudt het salaris behorend bij de eerder vervulde functie. Tijdelijke werkzaamheden hebben een opschortende werking van de mobiliteitsfase.

4.2 Faciliteiten ter bevordering van de interne mobiliteit

1. De werkgever geeft bij het starten in een andere functie mobiliteitskandidaat een inwerktijd die gebruikelijk is bij de andere functie.
2. Bij start in een functie die op een hoger niveau is ingedeeld, wordt de werknemer in deze nieuwe schaal ingedeeld conform het bepaalde in de artikel 7.6 van de Cao Jeugdzorg 2024-2025.
3. Als de functie in een andere cao bij dezelfde werkgever leidt tot toepassen van een andere cao worden de nadelige arbeidsvoorwaardelijke verschillen voor deze werknemer zodanig gecompenseerd, dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden minimaal gelijk blijft als onder de cao die voorafgaand van toepassing was. De primaire arbeidsvoorwaarden blijven hierbij in tact en kunnen niet worden gemiddeld met de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden
4. Als deze werknemer een studie volgt in verband met de uitoefening van de functie die de werknemer als gevolg van de verandering niet meer vervult, wordt deze werknemer in de gelegenheid gesteld deze studie af te ronden conform de vergoedingsafspraken die daarvoor bij aanvang van de studie zijn overeengekomen. Een terugbetalingsverplichting is niet aan de orde.
5. Op deze werknemer rust geen terugbetalingsverplichting indien de werknemer besluit te stoppen met de studie, indien het gezien de functiewijziging niet noodzakelijk is de studie verder te volgen.
6. De werkgever stelt deze werknemer in de gelegenheid de eigen vaardigheden en deskundigheid en vereiste beroepsregistraties voor de (oorspronkelijke) functie op peil te houden. Dit geschiedt in tijd en op kosten van de werkgever.
7. Als naar het oordeel van werkgever en werknemer extra training of scholing noodzakelijk is, zal de werkgever daarin voorzien.
8. Als deze werknemer als gevolg van de organisatiewijziging te maken krijgt met een verandering in de standplaats en daardoor *extra* woon-werk reiskosten moet maken, krijgt de werknemer deze netto meerkosten ten opzichte van de huidige reiskosten volledig (netto) vergoed gedurende een periode van 12 maanden. De werknemer en werkgever kunnen ook afspraken maken over een afkoop van de vergoedingen.

9. Voor de berekening van de afstand wordt gebruik gemaakt van de routeplanner die in de organisatie wordt toegepast. Na afloop van de totale overeengekomen periode valt de werknemer terug op de gebruikelijke vergoeding op basis van de artikel 8.7.4. van de Cao Jeugdzorg 2024-2025.
10. Bij herplaatsing op maximaal 1 schaal lagere passende functie geldt de volgende salarisgarantie:
 - a) Tot schaal 11 : volledige salarisgarantie voor onbepaalde tijd. De werknemer blijft in de huidige salarisschaal en trede, inclusief de uitloop en cao verhogingen.
 - b) Voor schaal 11 en hoger constateren partijen dat er geen passende functies op maximaal 1 schaal lager bestaan. In het uitzonderlijke geval dat er voor een schaal 11 of hoger-functie toch sprake is van een passende functie voor de werknemer, dan geldt de salarisgarantie zoals beschreven onder lid a van dit artikel.
 - c) Dit betekent dat iedereen die geplaatst kan worden in een *passende functie* recht heeft op een volledige salarisgarantie.
11. Indien binnen 6 maanden de in een lagere functie geplaatste werknemer met inachtneming van de herplaatsingsprocedure kan terugkeren naar diens oude functie en de werknemer dit aanbod weigert, vervalt de toegekende salarisgarantie.
12. Wanneer er op initiatief van de werknemer urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie en geldt niet de salarisgarantie uit artikel 4. Indien de urenuitbreiding plaatsvindt op initiatief van werkgever, geldt de salarisgarantie uit artikel 4 voor deze uren wel.
13. Werknemers die intern van functie wisselen, en daarbij ORT verliezen, behouden deze ORT voor 12 maanden indien het nieuwe salaris lager is dan het huidige salaris + ORT. Deze 12 maanden ORT wordt betaald volgens de staffel: 100% in de eerste 6 maanden en 50% in de tweede 6 maanden. Tot deze loonbestanddelen behoren het brutoloon, vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. Als de berekende ORT-vergoeding minder is dan €50 bruto per maand, dan wordt deze vergoeding niet uitgekeerd.
14. De hoogte van de aanspraak op de toeslag (ORT) wordt berekend op basis van het gemiddelde bedrag van de toeslag waarop de werknemer in de periode van 6 maanden voorafgaande aan de functiewijziging recht had. Een periode van ziekte of onbetaald verlof telt niet mee bij het berekenen van het gemiddelde.

4.3 Faciliteiten ter bevordering van de externe mobiliteit

1. De werkgever stelt een budget van gemiddeld € 4.000 inclusief btw per mobiliteitskandidaat beschikbaar om de mobiliteit te vergroten. Dit budget is onder andere voor een mobiliteitstraject en/of scholing om de kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren, zoals vastgelegd in het persoonlijk mobiliteitsplan. De werknemer laat de werkgever zien welke kosten hiervoor gemaakt zijn. De vergoeding wordt uitgekeerd aan het ingeschakelde bureau of instituut na overlegging van facturen van dat bureau of instituut. De kosten worden niet verrekend met de transitievergoeding.
2. Indien de mobiliteitskandidaat daarom verzoekt, zal bij uitdiensttreding de werkgever afzien van de geldende opzegtermijn. De werknemer en werkgever bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.
3. Aan deze werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie.
4. Indien deze werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft afgesloten, zal op verzoek van de werknemer een terugkeergarantie worden geboden gedurende de proeftijd van het nieuwe dienstverband. De werknemer behoudt bij terugkeer naar de werkgever binnen deze periode alle rechten voortvloeiend uit dit landelijk sociaal plan.

5. Alleen met instemming van de werknemer kan een periode van detachering of stage bij een andere werkgever worden afgesproken. De arbeidsovereenkomst met de werkgever blijft in dit geval van kracht. Alle eventuele meerkosten die verband houden met de detachering of stage komen voor rekening van de werkgever. De detacheringsovereenkomst of stageovereenkomst wordt aangegaan met de drie betrokken partijen.
6. Bij beëindiging van het dienstverband wordt een eventuele terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiefaciliteiten of verhuizing kwijtgescholden.
7. Een concurrentiebeding vervalt op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst
8. Als de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 12 maanden op grond van een jubileum recht zou hebben op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij 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.
9. Een mobiliteitskandidaat die een functie bij een andere werkgever aanvaardt op een lager uurloon en/of minder uren, heeft aanspraak op een tijdelijke aanvulling van het nieuwe salaris. Deze aanvulling bedraagt het verschil tussen het oorspronkelijke (hogere) bruto maandsalaris en het nieuwe (lagere) bruto maandsalaris, tot een maximum van 5% van het oorspronkelijke bruto maandsalaris. De berekening van de aanvulling is incl. vaste toeslagen/toelagen zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering, en gemiddelde ORT over de afgelopen 12 maanden. De maandelijkse aanvulling wordt betaald gedurende 6 maanden. De werkgever kan er voor kiezen de aanvulling als totaalbedrag in één keer af te kopen als dit voor de werknemer geen nadelige fiscale gevolgen heeft.
10. De individuele werknemer die als gevolg van een organisatiewijziging boventallig wordt, kan met voorstellen komen die leiden tot verbetering van het toekomstperspectief van deze werknemer of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Dergelijke voorstellen zullen door de werkgever in redelijkheid en billijkheid worden beoordeeld.
11. De werkgever kan met een niet-boventallige werknemer een plaatsmakersregeling overeenkomen als deze daarmee de diens functie beschikbaar stelt aan een mobiliteitskandidaat, mits de mobiliteitskandidaat inzetbaar is op de functie. De niet-boventallige werknemer heeft daarmee de status van mobiliteitskandidaat verworven, met daarbij alle rechten en plichten die mobiliteitskandidaten hebben.

4.4 Vertrekpremie

Werknemers kunnen vanaf dagtekening van de schriftelijke aanzegging van boventalligheid binnen 30 dagen kiezen voor de vrijwillig vertrekpremie.

1. Bij het vaststellen van de datum uitdiensttreding wordt rekening gehouden met de wettelijke opzegtermijn. Deze opzegtermijn wordt niet verrekend met de vertrekpremie. Deze werknemer ontvangt over deze periode het reguliere salaris. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer eerder uit dienst gaat, waarbij de wettelijke opzegtermijn wordt afgekocht.
2. Op de datum uitdiensttreding ontvangt de werknemer een vertrekpremie. Deze vertrekpremie is als volgt opgebouwd:
 - a) 2 maandsalarissen.
 - b) aangevuld met de wettelijke transitievergoeding.
3. Indien fase 2 en 3 van dit landelijk sociaal plan niet doorlopen zijn (interne en externe premobiliteit), wordt bij deze premie vrijwillige vertrekpremie € 2.000 opgeteld.
4. Voor werknemers van 63 jaar en ouder gelden de volgende aanvullende afspraken:

- a) Bij de berekening van de vertrekpremie worden 3 maandsalarissen meegenomen in plaats van 2 maandsalarissen.
 - b) Voor werknemers van 63 jaar en ouder is het ook mogelijk om in plaats van de vertrekregeling de RVU-regeling uit artikel 9.6 van de Cao Jeugdzorg met de werkgever overeen te komen, zolang deze regeling is opgenomen in de cao. Hiervoor gelden de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 9.6 van de Cao Jeugdzorg 2024-2025.
5. Voor alle werknemers die gebruik maken van de vertrekpremie of van de RVU, geldt dat zij geen aanspraak meer kunnen op de faciliteiten van dit landelijk sociaal plan. Werkgever en werknemer nemen afscheid via een vaststellingsovereenkomst, met inbegrip van de wettelijke opzegtermijn.

Hoofdstuk 5 Einde mobiliteitstraject en maatwerkafspraken

Als de werkgever en de werknemer na evaluatie tot de conclusie komen dat de boventaligheid na voltooien van het persoonlijke mobiliteitsplan en ondanks de verrichtte inspanningen van werkgever als werknemer met inzet van de afgesproken faciliteiten, niet is opgelost, dan moeten werkgever en werknemer in overleg treden om in redelijkheid en billijkheid te komen tot een maatwerkoplossing.

Bijlage A Reglement bezwarencommissie

Tegen een (voorlopig) besluit op basis van de regelingen in het landelijk sociaal plan kan de betrokken werknemer binnen 21 dagen gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de werkgever. De werkgever neemt op het bezwaarschrift geen beslissing dan nadat de bezwarencommissie advies heeft uitgebracht.

Instelling en taak commissie

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

Samenstelling

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

- a) Een lid wordt voorgedragen door de werkgever;
- b) Een lid wordt voorgedragen door de vakbonden;
- c) Een lid, tevens onafhankelijk voorzitter, wordt voorgedragen door de onder a en b benoemde leden.

De leden worden geïnstalleerd door werkgevers en vakbonden en gefaciliteerd door werkgever

Reglement

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

Bevoegdheden

De mondelinge behandeling van het bezwaar, zowel van werkgever als werknemer, vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift. Tijdens de behandeling worden de betrokken werknemer en de werkgever gehoord, waarbij zij zich door een raadspersoon kunnen laten bijstaan.

De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de adviescommissie anders besluit, gehoord hebbende de betrokken werknemer en de werkgever.

Belangenbehartiging werknemer

Onverminderd het recht van de werknemer persoonlijk zijn belangen, met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit landelijk sociaal plan voor de commissie, te bepleiten, heeft de werknemer de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een derde.

Laatstgenoemde krijgt een redelijke tijd ter voorbereiding op de belangenbehartiging.

Uitbrengen advies

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

Besluit werkgever

De werkgever beslist binnen 2 weken na ontvangst van het advies van de commissie

Afwijken advies

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

Staking behandeling door bezwarencommissie

Het staat de werknemer vrij om diens zaak aanhangig te maken bij de rechter.

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

Geheimhouding

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

Rechtsgang

Als de werkgever in de besluitvorming het advies van de bezwarencommissie meeneemt en de werknemer het hier nog steeds niet mee eens is, dan is er voor de werknemer de mogelijkheid om diens zaak alsnog aanhangig te maken bij de rechter.

Vergoeding

Aan de leden van de bezwarencommissie wordt een vergoeding uitgekeerd van ieder 300 euro. De werkgever zal in deze kosten voorzien, behalve als de werknemer bezwaarde geen lid is van FNV, CNV of FBZ. In dat geval zal de werknemer de helft van de kosten voldoen.

Bijlage B Begrippenlijst

Afspiegelingsbeginsel

Het beginsel, zoals bedoeld in de Ontslagregeling, om de volgorde van boventalligheid te bepalen per categorie uitwisselbare functies van een bedrijfsvestiging 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:

- Van 15 tot 25 jaar;
- Van 25 tot 35 jaar;
- Van 35 tot 45 jaar;
- Van 45 tot 55 jaar;
- Van 55 en ouder.

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 inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt worden als eerste boventallig verklaard. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig verklaard.

Anciënniteitsprincipe

Het principe waarbij werknemers op grond van het aantal dienstjaren aanspraak maken op (her)plaatsing. De werknemer met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst.

Bedrijfsvestiging

De locatie of vestiging die wordt aangemerkt als een zelfstandige bedrijfsvestiging, conform de Ontslagregeling. De betreffende locatie of vestiging fungeert als een in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband, met een zelfstandig aanbod van diensten, eigen financieringen, een locatiedirecteur, eigen budgetverantwoordelijkheid, eigen personeelsbeleid, etc.

CAO

De collectieve arbeidsovereenkomst.

Detachering

De omstandigheid dat een werknemer tijdelijk bij een andere werkgever werkzaamheden verricht. 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.

Diensttijd

De tijd die de werknemer op basis van een overeenkomst van opdracht en/of arbeidsovereenkomst voor de werkgever en of de rechtsvoorgangers heeft gewerkt. Indien de diensttijd is onderbroken telt de diensttijd voor de onderbreking mee mits die onderbreking niet meer dan zes maanden heeft geduurd. Voor onderbrekingen die voor 2015 plaatsvonden geldt een periode van 3 maanden als maximum.

Formatieplaatsenplan

Het formatieplaatsenplan is een exact overzicht van functies met bijbehorend aantal formatieplaatsen in fte in de oude en de nieuwe situatie (was/wordt), inclusief een omschrijving van de functie-inhoud en het bijbehorende salarisniveau conform het vigerende functiewaarderingsstelsel, onderverdeeld in:

- (nagenoeg) gelijk gebleven functies;
- Uitwisselbare functies volgens de definitie van de Ontslagregeling;
- Gewijzigde functies; en
- Nieuwe functies.

Fte (fulltime equivalent)

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

Functie

Een samenhangend geheel van door een werknemer in opdracht te verrichten taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, zoals vastgelegd in een vastgestelde functiebeschrijving die voldoet aan de kwaliteitseisen zoals gesteld in de van toepassing zijnde CAO.

Gelijkwaardige/ uitwisselbare functie(s)

Een (groep van) functie(s) met verschillende benamingen die qua aard, functie-inhoud, niveau, beloning, omstandigheden, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en inwerkperiode als dezelfde functie moeten worden beschouwd. De functie wijkt nauwelijks af van de huidige functie(s).

Mobiliteitskandidaat

De mobiliteitskandidaat is de werknemer die als bedoeld in artikel 4.1. boventallig is geworden. De werknemer van wie conform het besluit tot organisatiewijziging de formatieplaats geheel of gedeeltelijk is vervallen in de gewijzigde organisatie en die een herplaatsingsbesluit heeft ontvangen waarin de aanvang van het mobiliteitstraject is vermeld.

(Persoonlijk) mobiliteitsplan

In het persoonlijk mobiliteitsplan worden afspraken tussen werkgever en de mobiliteitskandidaat vastgelegd die voortkomen uit het mobiliteitsgesprek. Het mobiliteitsplan staan de afspraken en activiteiten om de mobiliteitskandidaat van werk naar werk te helpen.

Herplaatsingsbesluit

De brief waarin de werkgever de boventallige werknemer aangeeft in welke passende functie de werknemer is geplaatst.

Organisatiewijziging

Een organisatiewijziging is een verandering in de structuur en/of taakstelling van (een onderdeel van) de organisatie op grond van een door of namens de RvB genomen bestuursbesluit met sociale en/of rechtspositionele gevolgen voor één of meerdere werknemers.

Passende functie

Een functie die qua functie-inhoud, 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 12 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.

Geschikte functie

Een functie die buiten het domein van de passende functie valt en die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van werknemer en werkgever kan worden uitgeoefend en die werknemer bereid is te accepteren.

Peildatum afspiegeling

De datum waarop de eventuele boventalligheid bepaald wordt. Dit is de datum waarop het definitieve besluit tot organisatiewijziging is genomen. Deze datum wordt in dit besluit vermeld.

Plaatsmaker

De niet-boventallige werknemer die diens functie beschikbaar stelt aan een mobiliteitskandidaat, mits de mobiliteitskandidaat inzetbaar is op de functie. De niet-boventallige werknemer heeft daarmee de status van mobiliteitskandidaat verworven.

Prémobiliteitsfase

De prémobiliteitsfase start op het moment waarop de werkgever, na overleg met de medezeggenschap, heeft aangegeven binnen welke functiegroep(en) in de nabije toekomst functie(s) in aantal wijzigen of vervallen en loopt af op de datum waarop de werkgever aangeeft dat de periode is beëindigd dan wel uiterlijk op de datum van het definitieve besluit aangaande een organisatiewijziging.

Premobiliteitskandidaat

De werknemer voor wie de premobiliteitsfase zoals beschreven in hoofdstuk 3 is bedoeld en waarvan wordt verwacht dat deze werknemer te maken krijgt met de verwachte belangrijke wijzigingen van de organisatie.

Salaris

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

Standplaats

De plaats van waaruit de werknemer gewoonlijk de werkzaamheden verricht of in overwegende mate werkzaam is.

Vervallen functie

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

Was-wordt lijst

Een was-wordt-lijst geeft inzicht in de werkelijk aanwezige personeelsbezetting, de gewenste personeelsformatie en de concreet beoogde veranderingen van het personeelsbestand. Aan de 'was'-kant van het overzicht wordt de huidige personeelsformatie aangegeven, aan de 'wordt'-kant de beoogde situatie.

Werkgever

Werkgevers vallend onder de werkingssfeer van de Cao Jeugdzorg.

Werknemer

De werknemer die een arbeidsovereenkomst met werkgever is aangegaan.