

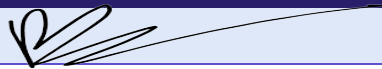
Concept Addendum

behorend bij Doorlopend Sociaal Plan

1 juni 2024 – 1 januari 2026

Documentinformatie

Ondertekening

Datum	Naam	Handtekening
12-07-2024	P.E. van der Meer, HagaZiekenhuis, vz rvb	
	D. Valstar, FNV	
	J. Veldt, CNV Zorg en Welzijn	
	L. de Groot, FBZ	
	A. Van der Heijden, NU'91	
	M. Blonk, RMU	

Inhoudsopgave

Documentinformatie	2
1. Inleiding en doel	4
2. Geldigheidsduur	4
3. Plichten werkgever en werknemer	4
4. Voorziene krimp in formatie, boventaligheid en mobiliteitsperiode	4
5. Fases van vrijwillige mobiliteit en boventaligheid in schema	6
6. Aanvulling op hoofdstuk 6 DSP: mobiliteitsbevorderende maatregelen	7
7. Begrippenlijst voor dit addendum (in aanvulling op het doorlopend sociaal plan)	9

1. Inleiding en doel

Dit Addendum bevat aanvullingen op de bepalingen die in het Doorlopend Sociaal Plan Stichting HagaZiekenhuis 1 maart 2023-1 januari 2026 zijn vervat. Aanleiding om dit Addendum met elkaar vast te stellen vormen de acties die in het kader van het veranderplan HagaVooruit! zijn benoemd en worden uitgevoerd.

De huidige financiële situatie van het ziekenhuis heeft ertoe geleid dat op korte termijn een efficiëntere bedrijfsvoering noodzakelijk is. Het bestaande Doorlopend Sociaal Plan is gericht op behoud van medewerkers en voorziet onvoldoende in maatregelen die de mobiliteit bevorderen en uiteindelijk tot een vermindering van formatieve bezetting leiden. Uiteindelijk doel van het Addendum is het stimuleren van mobiliteit van werknemers in functies waarin de formatie krimpt en daarbij de negatieve gevolgen voor werknemers op te vangen.

Het Addendum is uitsluitend van toepassing op werknemers van Stichting HagaZiekenhuis met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, binnen de categorieën functies waar volgens een veranderplan of reorganisatieplan reductie van de formatie wordt verwacht. Het addendum is uitsluitend van toepassing op organisatiewijzigingen die verband houden met het veranderplan HagaVooruit! Voor andere organisatiewijzigingen blijft het Doorlopend Sociaal Plan onverminderd van kracht. Bij advies-aanvragen die aan de ondernemingsraad worden voorgelegd, zal expliciet vermeld worden of het betreffende reorganisatieplan onder de werkingssfeer van dit addendum valt.

Dit Addendum voorziet in maatregelen in aanvulling op het Doorlopend Sociaal Plan. In het geval van strijdigheid tussen het Doorlopend Sociaal Plan en het Addendum, prevaleren de bepalingen in het Addendum.

2. Geldigheidsduur

De geldigheidsduur is te allen tijde gekoppeld aan het Doorlopend Sociaal Plan en is gerelateerd aan het programma HagaVooruit!. In de tweede helft van 2025 vindt een evaluatie plaats en spreken vakbonden en Stichting HagaZiekenhuis over het Doorlopend Sociaal Plan en het Addendum. Indien het Doorlopend Sociaal Plan vervalt, geldt dit ook voor het Addendum. De ingangsdatum van het Addendum is 1 juni 2024; vanaf deze datum zijn de artikelen uit het Addendum van kracht.

3. Plichten werkgevers en werknemers

HagaZiekenhuis maakt het Addendum via berichtgeving op het intranet bekend aan haar werknemers. Bij organisatie-onderdelen waar HagaZiekenhuis reorganisaties voorziet, draagt HagaZiekenhuis zorg voor informatiebijeenkomsten, waar werknemers met vragen terecht kunnen. De Ondernemingsraad ontvangt via email een exemplaar van het Addendum.

De werkgever en werknemer op wie dit Addendum van toepassing is, zijn verplicht aan elkaar alle noodzakelijke inlichtingen te verstrekken en volledige medewerking te verlenen aan de uitvoering van het Addendum.

4. Voorziene krimp in formatie, boventaligheid en mobiliteitsperiode

Wij maken een onderscheid tussen twee periodes waarin mobiliteit gestimuleerd wordt.

- **De periode van vrijwillige mobiliteit**, die geldt voor alle werknemers met functie(categorieën) waar sprake is van een voorziene krimp in de formatieve bezetting. Niemand is nog boventalig verklaard, maar anticiperend op boventaligheid wordt mobiliteit gestimuleerd om het teveel aan formatie te reduceren. De raad van bestuur moet een voorgenomen besluit hebben genomen om tot een reorganisatie over te gaan. Het reorganisatieplan wordt bij de ondernemingsraad en overige gremia

ter advies voorgelegd. Gelijktijdig vraagt de raad van bestuur aan de ondernemingsraad in te stemmen met de start van de vrijwillige mobiliteitsperiode voor de groep werknemers uit functie(categorieën) die expliciet in het reorganisatieplan benoemd worden. Zodra de ondernemingsraad hiermee heeft ingestemd, start de fase van vrijwillige mobiliteit en stelt HagaZiekenhuis betreffende werknemers schriftelijk op de hoogte. De periode van vrijwillige mobiliteit eindigt op het moment dat het overschot aan formatieve bezetting is opgelost of op het moment dat de periode van verplichte mobiliteit (boventalligheid) start.

- **De periode van verplichte mobiliteit**, die geldt uitsluitend voor werknemers die formeel boventallig zijn verklaard. Na afronding van het medezeggenschapstraject zal de raad van bestuur tot definitieve besluitvorming overgaan. De datum van definitieve besluitvorming is tevens de peildatum waarop afspiegeling plaatsvindt om vast te stellen welke werknemers boventallig worden. Ook wordt de datum ingang boventalligheid vastgesteld. De datum van het vervallen van functie(s) is tevens de datum dat formele boventalligheid in gaat. Dat is ook het moment waarop werknemers die het betreft, de fase van verplichte mobiliteit in gaan.

Boventallige werknemers maken in samenspraak met de werkgever een individueel mobiliteitsplan. Met dit plan wordt beoogd de werknemer zo snel mogelijk naar een passende functie (intern of extern) te begeleiden. Zowel de werkgever als de werknemer hebben daartoe een inspanningsverplichting en dienen zich hiervoor actief in te zetten (zoals sollicitatiegesprekken, het volgen van trainingen, scholing etc.). Werkgever en werknemer zullen de voortgang maandelijks evalueren. De einddatum van het individuele mobiliteitsplan ligt 6 maanden na de start van de fase van verplichte mobiliteit. Het streven is om binnen 6 maanden een andere passende functie te vinden. Na 6 maanden vindt een formeel evaluatiemoment plaats: mocht een werknemer na 6 maanden nog steeds boventallig zijn, dan wordt de mobiliteitsperiode in principe op maat verlengd. Werkgever en werknemer spreken met elkaar een maatwerkoplossing af, waarbij uitdrukkelijk rekening wordt gehouden met reeds gedane mobiliteitsinspanningen en de reeds verstreken tijd sinds de boventalligverklaring. Een maatwerkoplossing kan onder andere bestaan uit het aanbieden van een geschikte functie, detachering of — indien werkgever en werknemer beiden concluderen dat er intern geen mogelijkheden meer zijn - toekenning aan werknemer van een bedrag ter hoogte van de mobiliteitspremie in het kader van een beëindiging met wederzijds goedvinden.

In het geval dat na 12 maanden nog steeds sprake is van boventalligheid, dan treden werkgever en werknemer in overleg over toekenning aan werknemer van een bedrag ter hoogte van de mobiliteitspremie in het kader van een beëindiging met wederzijds goedvinden (middels een VSO). In de uitzonderlijke situatie dat werkgever en werknemer niet tot overeenstemming komen, kan de werkgever het initiatief nemen tot ontslag via het UWV. Bij ontslag via UWV heeft de werknemer mogelijk aanspraak op de activeringsregeling (conform CAO), maar heeft geen recht meer op regelingen uit dit Addendum. Bij een voorgenomen ontslag van de werknemer zal de werkgever advies vragen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding, indien werknemer aangeeft het oneens te zijn met die voorgenomen maatregel.

Persoonlijk mobiliteitsplan

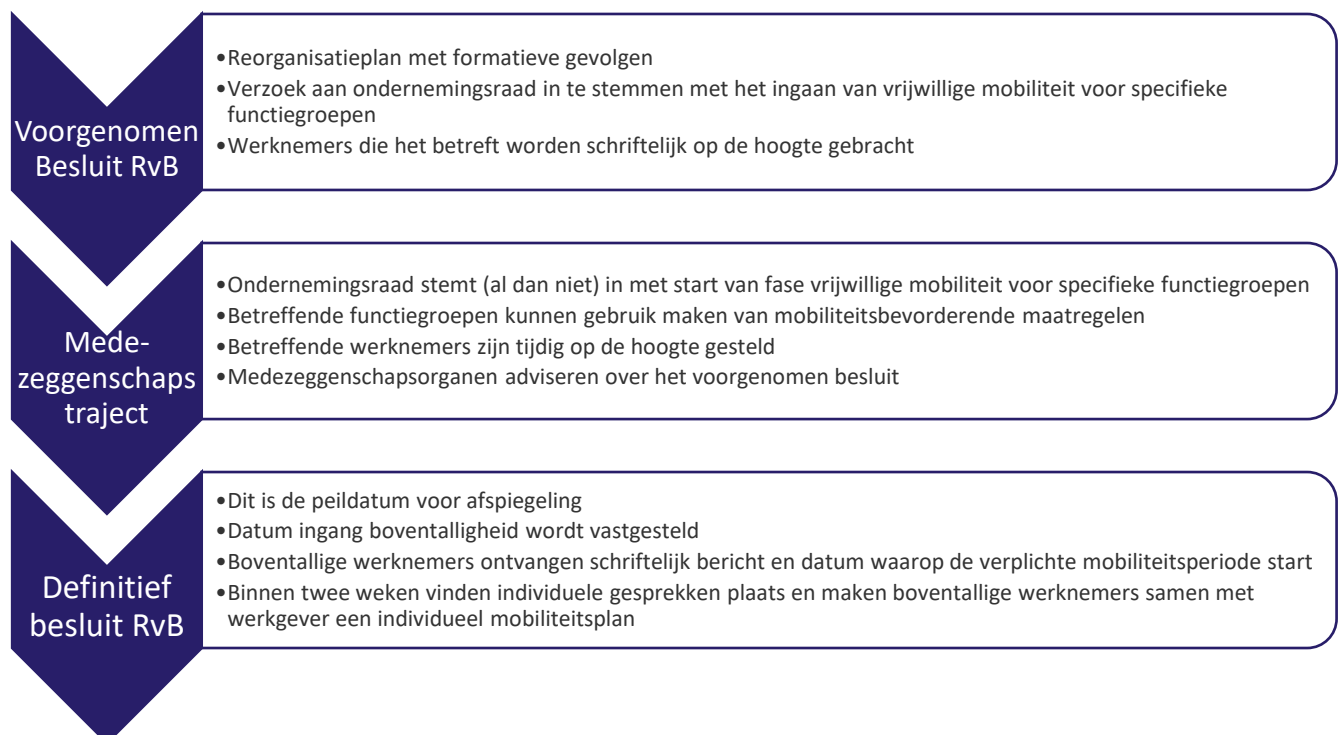
Iedere werknemer die boventalligheid is aangezegd, ontvangt persoonlijke begeleiding en ondersteuning vanuit het mobiliteitsbureau bij de zoektocht naar ander werk (binnen of buiten de organisatie). De werknemer stelt samen met de werkgever een persoonlijk mobiliteitsplan op. In dat plan wordt in elk geval vastgelegd:

- Welke activiteiten door werknemer en werkgever worden ontplooid om de werknemer herplaatst te krijgen in een voor hem passende functie binnen of buiten de organisatie;
- Welke activiteiten door werknemer en werkgever gestart worden om de werknemer te herscholen of omscholen, waardoor binnen of buiten de organisatie de kans toeneemt een passende of geschikte functie te vinden,
- Welke mobiliteitsbevorderende maatregelen, zoals in het doorlopend sociaal plan en addendum zijn opgenomen, hiertoe kunnen bijdragen,
- Een tijdsplanning die erop gericht is om binnen 6 maanden een passende of geschikte andere functie te krijgen.

Werkgever en werknemer maken afspraken over maandelijkse tussentijdse evaluaties tijdens het mobiliteitstraject, opdat de voortgang van het mobiliteitsplan wordt bewaakt. Eventueel kan het plan tussentijds worden bijgesteld om de slaagkans te vergroten.

De werknemer heeft in het mobiliteitstraject een inspanningsverplichting. Als de werknemer zich niet aan deze inspanningsverplichting houdt zoals binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid verwacht mag worden, of indien de werknemer de afspraken uit het mobiliteitsplan verwijtbaar niet nakomt, dan kan de werkgever overgaan tot ontslag en vraagt advies hierover aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding indien werknemer het oneens is met de voorgenomen maatregel. Het staat de werknemer eveneens vrij om advies te vragen aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding indien hij advies wenst over de toepassing van het Doorlopend Sociaal Plan of dit Addendum

5. Fases van vrijwillige mobiliteit en boventalligheid in schema



Werknemers die binnen functiegroepen met een teveel aan formatieve bezetting werkzaam zijn (ook uitwisselbare functies), krijgen nadat de ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd, een schriftelijk bericht dat zij op vrijwillige basis gebruik kunnen maken van mobiliteitsbevorderende maatregelen (zie hoofdstuk 6).

Na definitief besluit van de raad van bestuur ten aanzien van een reorganisatie en ten aanzien van de datum van het vervallen van functies, ontvangen werknemers die op basis van afspiegeling boventallig worden, hierover persoonlijk bericht (boventalligverklaring). De andere werknemers krijgen bericht op welke functie zij in het nieuwe formatieplaatsenplan geplaatst zijn. Zij kunnen nog wel gebruik maken van de plaatsmakersregeling om boventalligheid van een collega op te lossen (zie paragraaf 6.7).

Op het moment dat voor een functie(categorie) de beoogde krimp in de formatieve bezetting is opgelost, vervallen voor werknemers in die functie(categorie) alle mobiliteitsbevorderende maatregelen, in die zin dat er geen nieuw beroep meer op kan worden gedaan. Bestaande afspraken/trajecten worden gerespecteerd. Hierover zal de werkgever op dat moment communiceren.

6. Aanvulling op hoofdstuk 6 Doorlopend Sociaal Plan (DSP) – mobiliteitsbevorderende maatregelen

Het is voor werkgever en werknemer van groot belang dat binnen de functiegebieden waar boventalligheid gaat ontstaan, tijdig gewerkt wordt aan mobiliteitsbevorderende maatregelen. Voor de werknemers die het betreft is een palet aan maatregelen beschikbaar:

- 6.1 Mobiliteitspremie
- 6.2 Scholingsbudget
- 6.3 Loopbaancoaching
- 6.4 Outplacement
- 6.5 Detachering
- 6.6 Voorstellen door werknemer
- 6.7 Plaatsmakersregeling

Algemeen:

Gebruikmaking geschiedt op basis van vrijwilligheid, de werknemer kan niet gedwongen worden gebruik te maken van de aangeboden mogelijkheden uit dit hoofdstuk (en/of hoofdstuk 6 Doorlopend Sociaal Plan). Wel is de boventallige werknemer verplicht om een persoonlijk mobiliteitsplan te maken en zich in te spannen om mee te werken om boventalligheid op te lossen (zie hoofdstuk 4).

Net zoals de artikelen uit hoofdstuk 6 Doorlopend Sociaal Plan moet gebruikmaking van de artikelen uit dit huidige hoofdstuk 6 van het Addendum daadwerkelijk bijdragen aan de beoogde formatiekrimp en gelden de artikelen uit hoofdstuk 6 van het Addendum alleen voor werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben die langer duurt dan één jaar en:

- Die in de fase van vrijwillige mobiliteit hiervoor in aanmerking komen, of
- Die ten gevolge van een reorganisatie boventallig zijn geworden (of dreigen te worden), of
- Voor degenen die in het kader van een reorganisatie naar een andere functie binnen of buiten de organisatie overstappen, waardoor er daadwerkelijk vacatureruimte ontstaat voor boventallige werknemers, of
- Door vertrek uit de organisatie daadwerkelijk een functie vrijmaken voor een boventallige werknemer.

Werkwijze/proces:

HR stelt vast binnen welke functiegroep(en) sprake is van een teveel aan formatieve bezetting, stelt ook vast wanneer het teveel aan formatie in de functie(categorie) is opgelost en draagt zorg voor communicatie hierover. De werknemer die gebruik wil maken van één of meer van de mobiliteitsbevorderende maatregelen, kan zich hiervoor melden bij het mobiliteitsbureau.

6.1 Mobiliteitspremie

De werknemer die op eigen initiatief ontslag neemt of akkoord gaat met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, ontvangt een mobiliteitspremie indien het vertrek direct bijdraagt aan de afbouw van het teveel aan formatieve bezetting binnen een bepaalde functie op instellingsniveau en er geen of onvoldoende sprake is van afbouw op basis van natuurlijk verloop. De beoordeling of hiervan sprake is, is aan HR. Wil een boventallige werknemer gebruik maken van deze regeling, dan hoeft de werknemer geen geldende opzegtermijn in acht te nemen, tenzij het dienstbelang dit niet toelaat. De hoogte van de mobiliteitspremie is afhankelijk van de duur van het dienstverband en het moment waarop de werknemer aangeeft zelf ontslag te nemen of het moment waarop de VSO wordt getekend in het geval van wederzijds goedvinden. Het moment waarop de fase van vrijwillige mobiliteit formeel ingaat, is het moment waarop de maanden gaan tellen.

De premie wordt gebaseerd op de transitievergoeding, conform onderstaande tabel.

Vrijwillig vertrek binnen 3 maanden nadat fase van vrijwillige mobiliteit is gestart	Vrijwillig vertrek na 3 maanden maar voor 6 maanden nadat fase van vrijwillige mobiliteit is gestart	Vrijwillig vertrek na 6 maanden nadat fase van vrijwillige mobiliteit is gestart
2x Transitievergoeding	1,6x Transitievergoeding	1,2x Transitievergoeding

Voorbeeld: 12 jaar in dienst ontvangt 8 maandsalarissen bij vertrek binnen 3 maanden. Ontvangt 6,4 maandsalarissen bij vertrek tussen 3 en 6 maanden en ontvangt 4,8 maandsalarissen bij vertrek na 6 maanden.

Voorwaarden:

- 'Vrijwillig vertrek' is alleen aan de orde indien het vertrek bijdraagt aan reductie van het teveel aan formatieve bezetting in de functie(categorie). Zodra het teveel aan formatieve bezetting in de functie(categorie) is opgeheven kan er geen gebruik meer worden gemaakt van deze regeling.
- Wanneer er zich meer kandidaten voor vrijwillig vertrek hebben gemeld dan nodig voor de te bereiken formatiekrimp, geldt dat de regeling wordt toegekend op volgorde van schriftelijke aanmelding voor de regeling.
- De mobiliteitspremie bedraagt nimmer meer dan de werknemer aan salaris zou verdienen tot aan zijn AOW leeftijd.
- De mobiliteitspremie bedraagt nimmer minder dan de Activeringsregeling uit de cao.
- Bij gebruikmaking van de mobiliteitspremie kan de werknemer niet tevens een beroep doen op de wettelijke transitievergoeding en/of de activeringsregeling zoals opgenomen in de CAO Ziekenhuizen.
- De domeinmanager mens & organisatie beoordeelt, na advies van het mobiliteitsbureau, of de mobiliteitspremie daadwerkelijk verstrekt kan worden. Deze beoordeling vindt binnen 10 werkdagen na het indienen van het verzoek plaats.

6.2 Scholingsbudget

Voor elke werknemer die als gevolg van de reorganisatie boventallig wordt, is een individueel scholingsbudget beschikbaar van € 3.000,-. Dit budget kan besteed worden aan omscholing of bijscholing, zodat de kansen op het vinden van een andere functie of baan binnen of buiten HagaZiekenhuis groter worden. Mocht het bedrag niet toereikend zijn, dan kan een onderbouwd verzoek worden ingediend bij het mobiliteitsbureau om een hogere vergoeding te ontvangen. Een en ander moet gerelateerd zijn aan het persoonlijke mobiliteitsplan. Besteding van het scholingsbudget moet door het mobiliteitsbureau geaccordeerd worden.

6.3 Loopbaancoaching

Elke medewerker die als gevolg van de reorganisatie boventallig wordt, kan gebruik maken van een aantal loopbaancoachingsessies verzorgd door de eigen interne loopbaancoach. Op basis van het een intakegesprek, wordt in het individuele mobiliteitsplan opgenomen hoeveel sessies nodig zijn.

6.4 Outplacement

Elke medewerker die als gevolg van de reorganisatie boventallig wordt, kan een verzoek indienen om in een outplacementtraject te worden begeleid. Deze optie maakt deel uit van het persoonlijk mobiliteitsplan en bij een realistische verwachting op succes worden de kosten vergoed door HagaZiekenhuis. Dit ter beoordeling van het mobiliteitsbureau.

6.4 Detachering

Om de mogelijkheden voor het invullen van een functie bij een andere werkgever te vergroten en tegelijk te onderzoeken of het een juiste keuze is, kunnen afspraken over tijdelijke detachering worden gemaakt. Een detachingscontract wordt in principe voor een maximale periode van 6 maanden afgesproken. Eventuele nadelige arbeidsvoorwaardelijke gevolgen kunnen in overleg door HagaZiekenhuis tijdelijk gecompenseerd worden. De periode van detachering heeft een opschortend effect op de mobiliteitsperiode van werknemer.

6.5 Voorstellen door werknemer

Individuele werknemers kunnen met voorstellen komen die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Deze voorstellen kunnen aan de werkgever (via mobiliteitsbureau) worden voorgelegd en zullen in de geest van de vigerende rechtspositie worden besproken en door de domeinmanager mens & organisatie worden beoordeeld. Nadere afspraken worden dan opgenomen in een individuele vaststellingsovereenkomst: acceptatie van het voorstel leidt dan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en finale kwijting.

6.6 Plaatsmakersregeling

De werkgever kan met een werknemer een plaatsmakersregeling overeenkomen, als deze daarmee zijn functie beschikbaar stelt aan een mobiliteitskandidaat, mits de mobiliteitskandidaat direct plaatsbaar is op de functie. Met de werknemer die aldus plaats maakt, wordt een vertrek met wederzijds goedvinden en een mobiliteitspremie afgesproken (zie artikel 6.1 mobiliteitspremie).

7. Begrippenlijst voor dit addendum

In aanvulling op de begripsbepalingen die in het doorlopend sociaal plan 1 maart 2023 – 1 januari 2026 zijn genoemd, worden in dit addendum enkele nieuwe begrippen gebruikt. Deze paragraaf handelt uitsluitend over deze nieuwe begrippen en voor het begrip ‘mobiliteitsplan’ is een nieuwe definitie gehanteerd die beter past bij de strekking van dit addendum.

- **Voorgenomen besluit** = een besluit dat door de raad van bestuur is genomen en dat ter advies en/of instemming aan de medezeggenschapsorganen wordt voorgelegd. Werknemers die het betreft zijn vooraf op de hoogte gesteld van het voorgenomen besluit.
- **Definitief besluit** = het besluit van de raad van bestuur nadat het medezeggenschapstraject is doorlopen. Met dit besluit wordt een veranderplan of reorganisatieplan definitief vastgesteld.
- **Doorlopend Sociaal Plan** Dit is het eerder afgesloten Sociaal Plan 1 maart 2023 – 1 januari 2026. Dit addendum vormt samen met het doorlopend sociaal plan één geheel.
- **Mobiliteitsbureau** = plaats binnen de organisatie waar boventallige werknemers begeleid zullen worden in het traject van werk naar werk. Het mobiliteitsbureau is gepositioneerd binnen HR en valt onder de verantwoordelijkheid van de domeinmanager mens & organisatie.
- **Mobiliteitsplan** = plan dat elke boventallige werknemer in samenspraak met de werkgever moet maken binnen enkele weken nadat hij/zij boventallig is verklaard. Doel van het plan is om op gestructureerde wijze het traject van werk naar werk aan te pakken en effectief gebruik te maken van mobiliteitsbevorderende maatregelen. Het format voor dit plan wordt door HR opgesteld.
- **Peildatum** (voor afspiegelen) = datum waarop de ‘foto’ van het personeelsbestand wordt gemaakt om middels afspiegeling te bepalen wie van de werknemers boventallig wordt. Als peildatum geldt de datum van definitieve besluitvorming door de raad van bestuur.
- **Verplichte mobiliteitsperiode** = voor werknemers die boventallig zijn geworden is het verplicht om een mobiliteitsplan te maken en zich in te spannen om het traject van werk naar werk op te pakken. Zij krijgen in principe 6 maanden de tijd en kunnen gebruik maken van alle mobiliteitsbevorderende faciliteiten zoals benoemd in dit addendum. Er vindt maandelijks een evaluatie plaats en in elk geval na 6 maanden een formeel evaluatiemoment. Voor werknemers die dan nog niet ander werk hebben, wordt met elkaar een maatwerk oplossing afgesproken.
- **Vrijwillige mobiliteitsperiode** = op het moment dat een reorganisatieplan als voorgenomen besluit het medezeggenschapstraject in gaat, zal de ondernemingsraad gevraagd worden in te stemmen met de start van een vrijwillige mobiliteitsperiode. Er zijn nog geen werknemers boventallig verklaard, maar werknemers die tot betreffende functiegroepen behoren, kunnen vrijwillig gebruik maken van mobiliteitsbevorderende maatregelen zoals in dit addendum zijn opgenomen. Doel is om eventuele boventalligheid te voorkomen.

HagaZiekenhuis Den Haag

Bezoekadres

Els Borst-Eilersplein 275
2545 AA Den Haag

Postadres

Postbus 40551
2504 LN Den Haag

HagaZiekenhuis Zoetermeer

Bezoekadres

Toneellaan 1
2725 NA Zoetermeer

Postadres

Postbus 3015
2700 KJ Zoetermeer