

Zorgspectrum Het Zand
Sociaal Plan
Definitief

Sociaal Plan Zorgspectrum het Zand

ONDERGETEKENDEN:

Werkgever:

- Stichting Zorgspectrum Het Zand, gevestigd te Zwolle

Werknemersorganisaties:

- CNV gevestigd te Utrecht
- FBZ, gevestigd te Utrecht
- NU '91, gevestigd te Nieuwegein
- FNV, gevestigd te Utrecht

Dit sociaal plan heeft als doel de nadelige sociale en/ of rechtspositionele gevolgen die voortvloeien uit een organisatiewijziging zoveel als mogelijk te beperken en mobiliteit te bevorderen.

Dit plan treedt in werking op 1 april 2025.

Ondertekening namens werkgever en werknemersorganisaties op 1 april 2025 te Zwolle:

Stichting Zorgspectrum Het Zand

Mevrouw ~~J. Noordhuis~~

CNV

Mevrouw C. van Dijk

FBZ

Mevrouw I. de Groot

NU'91

Mevrouw J. Kuulkers

FNV

Mevrouw E. Neerhof

Sociaal Plan Zorgspectrum het Zand

1. Inleiding	4
Artikel 1 Algemene bepalingen	4
Artikel 2 Definities	5
Artikel 3 Plichten werkgever	8
Artikel 4 Plichten werknemer	8
Artikel 5 Werkgelegenheid	8
Artikel 6 Plaatsingsprocedure	9
Artikel 7 Functieaanbod	10
Artikel 8 Procedure weigering aanbod gelijkwaardige of passende functie	13
Artikel 9 Arbeidsvoorwaardelijke afspraken bij plaatsing	13
Artikel 10 Boventalligheid	14
Artikel 11 Toeslagengarantie	15
Artikel 12 Reiskosten woon-werkverkeer en reistijd	15
Artikel 13 Mobiliteit bevorderende maatregelen	16
Artikel 14 Plaatsmakersregeling	18
Artikel 15 Bezwarencommissie	19
Artikel 16 Slotbepalingen	20

1. Inleiding

De CAO VVT zet de client centraal en de medewerker op één. Deze gedachte willen we binnen Zorgspectrum het Zand uitdragen, en is ook het uitgangspunt van dit sociaal plan. Het is onze wens om een doorlopend sociaal plan te maken, ter bescherming van onze medewerkers en om waar nodig op te kunnen acteren. Wij maken deel uit van een aantal samenwerkingsverbanden in de regio, en hebben dan ook dit Sociaal Plan mede afgestemd met onze samenwerkende partners binnen de VVT. Binnen het Zand voeren we het goede gesprek met onze medewerkers, ook op het gebied van hun duurzame inzetbaarheid. Het is onze wens om een intern mobiliteitsbureau op te zetten dat onze medewerkers kan begeleiden in geval van loopbaanvragen, duurzame inzetbaarheid en verzuim. Dit mobiliteitsbureau zal uiteraard ook worden ingezet voor de in dit sociaal plan beschreven organisatiewijzigingen.

Van iedere werknemer mag een actieve rol worden verwacht, waarbij de werkgever de werknemer adequaat faciliteert, om de regie op eigen loopbaan te voeren. Dit betekent dat werknemers door werkgever gestimuleerd worden om over hun perspectieven na te denken en er niet wordt afgewacht tot de formatieve behoefte binnen de organisatie verandert.

Het mobiliteitsbeleid van de instelling beperkt zich dus niet tot de werknemers die noodzakelijk moeten bewegen als gevolg van een organisatiewijziging.

De Raad van Bestuur zal dit bereiken door een proactief mobiliteitsbeleid te voeren en deskundige ondersteuning te bieden.

Artikel 1 Algemene bepalingen

Het belangrijkste uitgangspunt van dit sociaal plan is dat werknemers die als gevolg van een organisatiewijziging als boventallig aangemerkt zijn, begeleid worden naar een andere baan, binnen of buiten Zorgspectrum het Zand.

Partijen spreken af de voortgang van de uitvoering van dit sociaal plan minimaal jaarlijks te monitoren. De OR wordt daarbij betrokken.

Het staat werknemer en werkgever te allen tijde vrij om maatwerkafspraken te

maken **Uitgangspunten:**

- 1.1 Dit Sociaal Plan regelt de sociale en rechtspositionele gevolgen van organisatiewijzigingen binnen Zorgspectrum Het Zand voor haar werknemers in het bijzonder met betrekking tot werk, functie en inkomen.
- 1.2 Een organisatiewijziging kan tot gevolg hebben dat functies worden opgeheven, de functie-inhoud verandert en/of dat in bestaande functies minder werknemers gaan werken.
- 1.3 Dit Sociaal plan heeft als doelstelling boventalligheid op te lossen.

- 1.4 De rechtspositie van werknemers wordt gerespecteerd.

Werkingssfeer

- 1.5 Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van Zorgspectrum Het Zand die een arbeidsovereenkomst hebben met Zorgspectrum Het Zand en die geraakt worden door een organisatiewijziging.
- 1.6 Het Sociaal Plan kent een looptijd van 5 jaar, te weten van 1 april 2025 tot 1 april 2030.
- 1.7 De bepalingen in dit Sociaal Plan laten onverlet de verplichtingen op basis van de artikelen van de CAO VVT alsmede de wettelijke verplichtingen van de werkgever waaronder de bepalingen zoals genoemd in artikel 7:662-666 van het Burgerlijk Wetboek (Wet Overgang van Onderneming).

Hardheidsclausule

- 1.8 In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan leidt tot een evident onbillijke situatie, kan de betrokken werknemer schriftelijk en gemotiveerd verzoeken in voor hem gunstige zin van dit Sociaal Plan af te wijken. Zorgspectrum Het Zand beslist op het betreffende verzoek binnen vier weken na ontvangst van het betreffende verzoek.

Artikel 2 Definities

- 2.1 Afspiegelingsprincipe: (volgens UWV-richtlijn)
Het beginsel van het toepassen van het anciënniteitsprincipe per leeftijdsgroep zodanig dat het bepalen van boventalligheid evenredig over de leeftijdsgroepen plaatsvindt.
Het personeelsbestand wordt hierbij ingedeeld in de 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 en 55 jaar tot aan de AOW gerechtigde leeftijd. Binnen deze leeftijdsgroepen wordt boventalligheid bepaald op basis van anciënniteit waarbij de leeftijdsopbouw vóór en ná de boventalligheidsbepaling verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft.
- 2.2 Anciënniteitsprincipe: het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben. De werknemer met de meeste dienstjaren, uitgedrukt in hele maanden, wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van dienstjaren gaat bij plaatsing de oudere werknemer voor op de jongere werknemer.
- 2.3 Arbeidsongeschikte werknemer: het Sociaal Plan is niet van toepassing op de werknemer die op datum van ontslag aanvraag arbeidsongeschikt is en waarbij de bedrijfsarts verklaart dat de werknemer naar verwachting niet binnen 2 maanden zal herstellen.

- 2.4 Bezwarencommissie: de commissie zoals bedoeld in artikel 14 van dit plan.
- 2.5 Bedrijfsvestiging: de Stichting Zorgspectrum Het Zand is als geheel een opererend organisatorisch verband.
- 2.6 Boventalligheid: Van boventalligheid is sprake op de datum dat een arbeidsplaats naar het besluit van werkgever geheel of gedeeltelijk is vervallen.
- 2.7 Boventallige werknemer: de werknemer wiens positie is komen te vervallen door het vervallen van de functie of door het vervallen van formatie zoals is vastgelegd in het plan van aanpak voor de uitvoering van de organisatiewijziging.
- 2.8 Dezelfde functie: een functie waarbij de functie-inhoud en de functie-eisen niet of nauwelijks afwijken in vergelijking met de functie die de werknemer vervulde voor de organisatiewijziging.
- 2.9 Detachering: het gedurende een bepaalde tijd met instemming van de werknemer en Zorgspectrum Het Zand bij een andere werkgever werkzaam zijn, waarbij het dienstverband met de werkgever gehandhaafd blijft.
-
- 2.10 Formatieplaatsenplan: het formatieplaatsenplan is een exact overzicht van formatieplaatsen in functies en in FTE van de oude naar de nieuwe situatie (was/wordt), met een omschrijving van de functie-inhoud, inclusief het bijbehorende salarisniveau conform het vigerende functiewaarderingssysteem.
- 2.11 Functie: een afgerond geheel van taken en verantwoordelijkheden die de werknemer in opdracht van de werkgever verricht.
- 2.12 Gelijkwaardige functie: een functie op hetzelfde salarisniveau die qua inhoud en taken verschilt van de huidige functie doch waarvoor eenzelfde opleiding en ervaring vereist zijn.
- 2.13 Geschikte functie: iedere functie die buiten het begrip 'passende functie' valt en die de werknemer en werkgever in gezamenlijkheid met elkaar overeenkomen. Arbeidsvoorwaarden conform FWG-inschaling.
- 2.14 Herplaatsingskandidaat: een herplaatsingskandidaat is de werknemer wiens positie is komen te vervallen door het vervallen van de functie of door het vervallen van formatie zoals is vastgelegd in het plan van aanpak, maar waarbij de plaatsingsprocedure niet is afgerond.
- 2.15 Mobiliteitsbureau: het bureau, bestaand uit adviseur(s) HRM, mogelijk aangevuld met een externe specialist/bureau, dat de herplaatsing kandidaat ondersteunt bij het verkennen van de verschillende opties en het uitleggen welke rechten en plichten en/of consequenties een bepaalde keuze heeft.
- 2.16 Mobiliteitsfase: De periode tussen de ingangsdatum van boventalligheid en het einde van de arbeidsovereenkomst met de werknemer, waarin de boventallige

werknemer activiteiten zal verrichten die gericht zijn op het vinden van een andere functie binnen of buiten de organisatie van werkgever.

- 2.17 Mobiliteitslijst: lijst waarop werknemers worden geplaatst die boventallig zijn verklaard na toepassing van het plaatsingsbeleid conform artikel 6.
- 2.18 Nieuwe functie: een functie die in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam en qua samenstel van werkzaamheden een nieuwe inhoud heeft anders dan de oorspronkelijke functie.
- 2.19 Oorspronkelijke functie: de functie of het samenstel van aan de werknemer opgedragen taken, direct voorafgaand aan de datum waarop de organisatiewijziging formeel van kracht wordt.
- 2.20 Organisatiewijziging: onder organisatiewijziging wordt verstaan: het wijzigen, anders organiseren, verminderen of beëindigen van de werkzaamheden van een (deel van een) organisatie. Hieronder valt ook de situatie waarin een organisatiewijziging het directe gevolg is van een aanbesteding in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).
- 2.21 Outplacement: begeleiding van één of meer werknemers bij het zoeken naar een nieuwe functie buiten Zorgspectrum Het Zand, in opdracht en op kosten van de werkgever.
- 2.22 Passende functie: een functie, die aan de werknemer in verband met haar/zijn persoonlijke omstandigheden, opleiding, inhoud, benodigde kennis, vaardigheden en vooruitzichten redelijkerwijs aangeboden kan worden, rekening houdend met de wettelijke kaders en jurisprudentie aangaande passende arbeid. Een passende functie kan één hoger, gelijk of maximaal 1 (één) schaal lager salarisniveau hebben.
- 2.23 Peildatum organisatiewijziging: De ingangsdatum van de organisatiewijziging blijkend uit het plan van aanpak (artikel 3.2).
- 2.24 Plaatsmakersregeling: De afspraken en daaraan verbonden financiële regeling, die van toepassing is op een werknemer die niet boventallig is verklaard en die zelf aanbiedt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, waarbij geldt dat dit het ontslag van een boventallige werknemer in dezelfde categorie uitwisselbare functies moet voorkomen. Het is aan de werkgever voorbehouden om dat aanbod wel of niet te aanvaarden
- 2.25 Plan van aanpak: het plan van aanpak waarin de organisatiewijziging wordt beschreven en waarbij in ieder geval wordt beschreven:
- doelstelling van de organisatiewijziging
 - uitgangspunten bij de organisatiewijziging
 - het huidige en toekomstige formatieplaatsenplan.
 - de looptijd van het plan van aanpak
 - het maximum aantal maanden van de plaatsmakersregeling.

- 2.26 Salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon op de peildatum exclusief vakantiegeld en overige in de betreffende CAO genoemde vergoedingen en/of toelagen.
- 2.28 Uitwisselbare functie: Een groep van functies met verschillende benamingen die conform de Beleidsregels ontslagtaak UWV als dezelfde functie moeten worden beschouwd.
- 2.29 Werkgever: Zorgspectrum Het Zand.
- 2.30 Werknemer: de persoon, die ingevolge de CAO VVT een arbeidsovereenkomst met werkgever is aangegaan. en
- de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt;
 - geen oproepcontract heeft;
 - niet in de instelling werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage.
- 2.31 Werklocatie/standplaats: de plaats van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- 2.32 Werknemers werkzaam vanuit de participatiewetgeving: een werknemer die valt onder de participatiewet (art. 38b Wet Financiering Sociale Verzekeringen). Zorgspectrum Het Zand zal de werknemers die onder deze wetgeving vallen buiten beschouwing laten bij het bepalen van de ontslagvolgorde.

Artikel 3 Plichten werkgever

- 3.1 Voor werkgever geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en goede trouw uitvoering te geven aan het Sociaal Plan.
- 3.2 Het advies van de Ondernemingsraad wordt gevraagd op basis van een plan van aanpak genoemd in artikel 2.25.

Artikel 4 Plichten werknemer

- 4.1 Voor de werknemer geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en goede trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.

Artikel 5 Werkgelegenheid

- 5.1 Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan worden de volgende maatregelen toegepast:

- a. De arbeidsovereenkomst met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt wordt beëindigd op het moment dat deze binnen de organisatiewijziging valt.
- b. Ditzelfde geldt voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Deze worden niet verlengd, tenzij sprake is van specifieke deskundigheid die noodzakelijk is en die niet op korte termijn intern beschikbaar is, of indien het een moeilijk in te vullen functie betreft vanwege arbeidsmarktproblematiek.

Artikel 6 Plaatsingsprocedure

In dit artikel leggen we uit hoe werknemers geplaatst worden en hoe de procedure er uit ziet op het moment dat er meer beschikbare werknemers zijn dan dat er beschikbare formatie is.

Het doel van de herplaatsingsprocedure is de invulling van (vacante) functies kwantitatief en kwalitatief zo goed mogelijk te realiseren.

De organisatiewijziging start met de schriftelijke bekendmaking van het besluit aan alle werknemers wiens afdeling onder de organisatiewijziging valt, of de functie gelijk is gebleven, gewijzigd, of vervallen, onder gelijktijdige vermelding dat zij wel of niet boventallig zijn in onderhavige herplaatsingsprocedure. Uitgangspunt hierbij is dat er geen gedwongen ontslagen vallen.

6.1 Na vaststelling van het formatieplaatsenplan wordt het afspiegelingsprincipe toegepast op de werknemers waar de organisatiewijziging betrekking op heeft.

6.2 Werknemers die boventallig zijn geworden als gevolg van een organisatiewijziging, zullen hierover schriftelijk worden geïnformeerd.

6.3 Bij dezelfde en gelijkwaardige functies wordt de onderstaande procedure gehanteerd:

1. Werknemer wordt geplaatst mits de formatie dit toelaat.
2. Bij meer formatie van kandidaten dan beschikbare formatieruimte van de betreffende dezelfde of gelijkwaardige functies, is een plaatsingsprocedure van toepassing. Hierin zijn de volgende uitgangspunten, in afnemende prioriteit, bepalend voor wie in aanmerking komt voor de beschikbare formatieruimte:
 - a) Per functie wordt in het nieuwe formatieplaatsenplan een afspiegelingslijst opgesteld met werknemers voor wie de functie in het nieuwe formatieplaatsenplan een dezelfde of gelijkwaardige functie is ten opzichte van het oude formatieplaatsenplan.
 - b) De nieuwe formatie voor dezelfde of gelijkwaardige functie wordt per leeftijdsgroep berekend, zodanig dat de leeftijdsgroepen in het oude en nieuwe formatieplaatsenplan in dezelfde procentuele verhouding staan tot elkaar.
 - c) Binnen elk van de leeftijdsgroepen van de afspiegeling heeft de werknemer met de hoogste afspiegelingsratio het eerste recht.

- d) De in stap c aangegeven werkwijze wordt vervolgens binnen elk van de leeftijdsgroepen uitgevoerd, zodanig dat de benodigde formatie wordt bereikt.

- 6.4 Bij passende functies wordt de dezelfde procedure gehanteerd als in artikel 6.3 waarbij tevens geldt dat de werknemer wordt geplaatst mits de werknemer tevens voldoet aan de functie-eisen bij die functie of daaraan binnen een periode van 6 maanden zal voldoen.
 - 6.5 Bij geschikte functies kan de medewerker die op de mobiliteitslijst staat solliciteren op de betreffende functie.
 - 6.6 Als een medewerker als gevolg van een organisatiewijziging een baan bij een andere werkgever heeft geaccepteerd en de arbeidsovereenkomst met de werknemer is beëindigd, behoudt hij gedurende 26 weken vanaf de ontslagdatum het recht om in aanmerking te komen voor een gelijkwaardige of passende functie bij Zorgspectrum Het Zand. Hij krijgt daarbij voorrang vanuit de status van interne kandidaat. Het initiatief hiervoor ligt bij de ex-werknemer. Vacatures worden beschikbaar gesteld per mail door de afdeling Recruitment van Zorgspectrum het Zand.
-

Artikel 7 Functieaanbod

- 7.1 In dit artikel staat benoemd in welke volgorde boventallige medewerkers welke soort functie krijgen aangeboden. Het uitgangspunt is passend = plaatsen. Daarbij wordt de volgende volgorde in acht genomen:
 - a. Plaatsing in dezelfde functie
 - b. Plaatsing in een uitwisselbare functie
 - c. Plaatsing in een gelijkwaardige functie
 - d. Herplaatsing in een passende functie in dezelfde salarisschaal
 - e. Herplaatsing in een passende functie in een hogere salarisschaal (in dit geval geldt dat er ook sprake is van een passende functie, als de werknemer naar verwachting binnen 26 weken aan de genoemde criteria zal voldoen)
 - f. Herplaatsing in een passende functie in een lagere salarisschaal.
- 7.2 Indien een boventallige werknemer niet direct geplaatst kan worden, zal hij op de mobiliteitslijst geplaatst worden in afwachting van plaatsing, doch maximaal gedurende een periode van 12 maanden.
- 7.3 Als er tijdens de looptijd van de mobiliteitsfase een vacature ontstaat die onderdeel uitmaakt van de plaatsingsprocedure, dan wordt deze eerst aangeboden aan de werknemers die onderdeel zijn van de onderhavige plaatsingsprocedure (passende functie) en vervolgens aan de werknemers die op de mobiliteitslijst staan (geschikte functie).

- 7.4 Bij toepassing van de mobiliteitslijst wordt een vacature eerst aangeboden aan werknemers die op de mobiliteitslijst staan. De vacature kan voor een werknemer die op de mobiliteitslijst staat namelijk een geschikte functie zijn. Een geschikte functie is iedere functie die buiten het begrip passende functie valt en die de werknemer en werkgever in gezamenlijkheid overeenkomen.

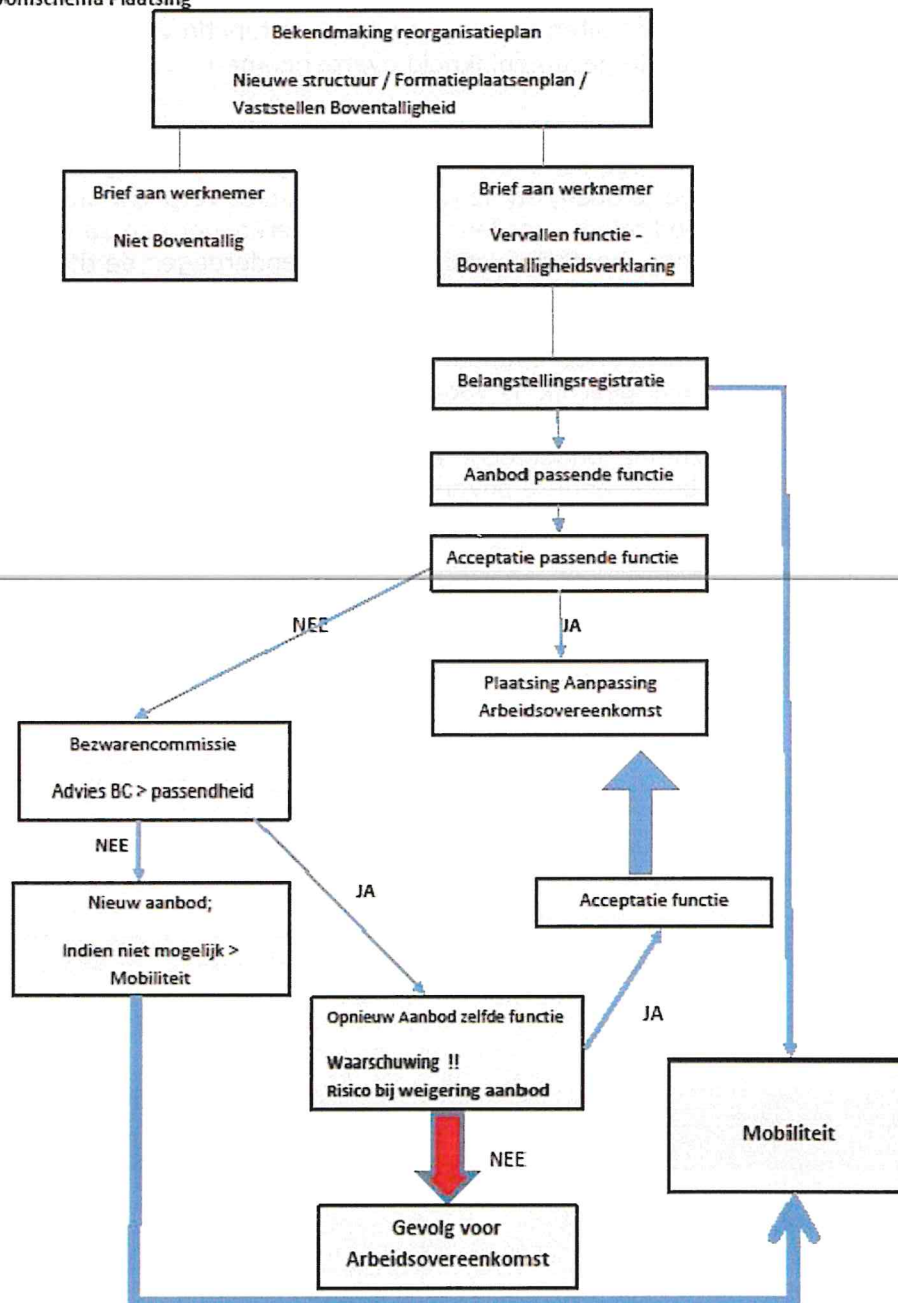
De werknemer kan op deze vacature solliciteren. De werkgever zal in dat geval de voor de vacature geldende sollicitatieprocedure volgen. De werkgever is niet verplicht om een aanbod te doen, en de werknemer is niet verplicht om te solliciteren of een aanbod te aanvaarden. Indien de werkgever een aanbod doet voor een geschikte functie, heeft de werknemer 7 kalenderdagen de tijd om het aanbod te accepteren.

- 7.5 Indien na herplaatsing in een andere functie binnen drie maanden blijkt dat de betrokken werknemer niet geschikt is voor de functie, worden binnen de nog resterende herplaatsingstermijn de mogelijkheden voor een andere functie, voor zover mogelijk, nog éénmaal onderzocht. De betreffende werknemer heeft hierbij geen voorrang boven andere boventallige werknemers t.a.v. waarvan een andere passende functie beschikbaar is.

- 7.6. Is boventalligheid na 12 maanden niet opgelost, dan vindt er een evaluatie plaats en treden werknemer en werkgever in overleg om in redelijkheid en billijkheid te komen tot een maatwerkoplossing. Gemaakte kosten in het kader van boventalligheid en herplaatsing worden niet verrekend met de werknemer. De opzegtermijn wordt in acht genomen.

In het stroomschema hieronder staat de wijze waarop een plaatsing tot stand komt. In het hoofdstuk hierna staat beschreven wat er gebeurt bij weigering van een gelijkwaardige of passende functie.

Stroomschema Plaatsing



Artikel 8 Procedure weigering aanbod gelijkwaardige of passende functie

- 8.1 De werkgever maakt het functieaanbod schriftelijk aan de werknemer bekend, onder vermelding van de redenen.
- 8.2 De werknemer kan binnen 10 werkdagen schriftelijk en gemotiveerd bezwaar maken tegen het functieaanbod bij de werkgever (Raad van Bestuur).
- 8.3 Weigering van een passend of gelijkwaardig functieaanbod heeft consequenties voor de werknemer. Indien de werknemer weigert een gelijkwaardige of passende functie te aanvaarden, kan dit tot een beëindiging van het dienstverband leiden nadat de werkgever de Bezwarencommissie hierover om advies heeft gevraagd en hierin in het gelijk is gesteld. Omdat deze consequenties zo groot zijn voor de werknemer (o.a. eventuele consequenties voor de WW-uitkering), hecht de werkgever er belang aan om hier samen over in gesprek te gaan. Dit gebeurt middels een gesprek tussen de werknemer, HRM en een (andere) leidinggevende. Als werknemer daarna, de consequenties overziend, toch besluit om het functieaanbod te weigeren, dan kan werkgever tot ontslag overgaan met als gevolg dat de einddatum van de arbeidsovereenkomst binnen de mobiliteitsfase zal zijn en/of de werknemer uitsluiten van de regelingen van dit sociaal plan waaronder de vrijwillige vertrekregeling. Werkgever zal werknemer hiervoor waarschuwen en de werknemer wijzen op de eventuele consequenties van het ontslag voor de WW-uitkering.
- 8.4 Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, dan wordt deze op zo kort mogelijke termijn een andere functie aangeboden conform de plaatsingsprocedure. Indien werknemer conform artikel 6 en 7 niet voor plaatsing in een andere functie in aanmerking komt, wordt werknemer geplaatst op de mobiliteitslijst.
- 8.5 De werknemer wordt voorafgaand aan een definitief besluit tot beëindiging van het dienstverband binnen 10 werkdagen na aankondiging alsnog in de gelegenheid gesteld de gelijkwaardige of passende functie te aanvaarden.

Artikel 9 Arbeidsvoorwaardelijke afspraken bij plaatsing

- 9.1 In geval van aanstelling in een passende functie gelden de arbeidsvoorwaarden inclusief de reiskostenregeling behorende bij die functie.
- 9.2 Als de werknemer na aanvaarding van een passende functie binnen drie maanden niet in staat blijkt de functie te vervullen, dan wordt de werknemer opnieuw herplaatsing kandidaat en wordt het salaris weer aangepast aan het oorspronkelijke niveau zoals gold op het moment van voor de herplaatsing.
- 9.3 Als de werknemer in een functie wordt herplaatst die op een hoger niveau is ingedeeld, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie het bij die functie behorende salaris, inclusief de uitlooptmogelijkheden. De werknemer wordt horizontaal ingeschaald in de nieuwe FWG schaal.

- 9.4 Als de werknemer geplaatst wordt in een lager ingedeelde passende functie behoudt de werknemer het recht op het salaris conform zijn oorspronkelijke salarisschaal inclusief de uitlooptmogelijkheden, evenals de CAO-verhogingen.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een passende functie op een lager FWG-niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie. Voor deze uren geldt dus niet de hierboven bedoelde salarisgarantie.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een passende functie in een lagere functiegroep urenvermindering op verzoek van de werknemer plaatsvindt, wordt de aanspraak op salarisgarantie naar rato van het mindere aantal uren berekend.

Wanneer een werknemer in een passende functie met een lagere FWG schaal is geplaatst, kan de werkgever de werknemer tot 24 maanden na plaatsing alsnog een passende functie op het oorspronkelijke FWG-niveau aanbieden, welke de medewerker verplicht is te accepteren. Hiertoe wordt ieder half jaar een gesprek tussen werknemer en werkgever gevoerd. De in artikel 8 genoemde bezwarenprocedure is hierop van toepassing. Als de werknemer deze passende functie niet accepteert, vervalt de hierboven beschreven aanspraak op salarisgarantie.

- 9.5 Indien de werknemer een functie aanvaardt waarvan de som van het salaris van de nieuwe functie hoger is dan de som van het salaris en de salarisgarantie en/ of toeslag(en) bij de oorspronkelijke functie, vervalt het garantiesalaris en/of toeslag.

Een eventuele salarisgarantie en/of toeslag op het salaris vervalt indien de werknemer ten gevolge van sollicitatie buiten het kader van een organisatiewijziging binnen de organisatie een andere functie krijgt.

Artikel 10 Bovenalligheid

- 10.1 Alle werknemers die schriftelijk bovenallig zijn verklaard en die geen andere functie aangeboden hebben gekregen, worden geplaatst op de mobiliteitslijst. Tevens krijgen deze werknemers een uitnodiging voor een mobiliteitsgesprek met de leidinggevende in samenwerking met de afdeling HRM. Hierin zal de werknemer kunnen aangeven naar welke andere functies/banen buiten Zorgspectrum Het Zand de interesse uitgaat.
- 10.2 De werkgever ondersteunt de werknemer in de mobiliteitsfase door middel van het mobiliteitsbureau. De werkgever kan binnen het mobiliteitsbureau gebruikmaken van verschillende externe experts of (outplacement)bureaus.
- 10.3 In de mobiliteitsfase wordt verwacht van de werknemer dat, tot het moment van uitdiensttreding, de werkzaamheden behorende bij de oorspronkelijke functie worden verricht, mits anders overeengekomen met de betreffende leidinggevende.

Artikel 11 Toeslagengarantie

11.1 De werknemer behoudt een toeslag wegens het werken op inconveniënten uren en/of bereikbaarheidsdienst, gedurende maximaal 24 maanden, als de werknemer een functie heeft aanvaard, met uitzondering van een geschikte functie, waarbij geen of een lagere toelage van toepassing zal zijn. De toeslag wordt als volgt opgebouwd:

- 100% van deze toelage(n) gedurende de eerste 6 maanden;
- 90% van deze toelage(n) gedurende de daaropvolgende 6 maanden.
- 75 % van deze toelage(n) gedurende de daaropvolgende 6 maanden.
- 50% van deze toelage(n) gedurende de daaropvolgende 6 maanden.

11.2 De hoogte van de aanspraak op de toelage als bedoeld in artikel 11.1 bedraagt het gemiddelde bedrag van de toelage waarop de werknemer in het tijdsbestek van 12 maanden voorafgaande aan de functiewijziging recht had.

11.3 Indien de werknemer een functie aanvaardt waarvan de som van salaris en toelagen in de nieuwe functie hoger is dan de som van salaris en toelagen bij de oorspronkelijke functie, vervalt de toelagegarantie.

Artikel 12 Reiskosten woon-werkverkeer en reistijd

12.1 De werknemer heeft recht op reiskostenvergoeding woon werk verkeer o.b.v. zijn/haar standplaats conform de reguliere regeling. Als de werknemer als gevolg van de organisatiewijziging te maken krijgt met een verandering in standplaats en daardoor extra reiskosten woon - werkverkeer heeft, dan worden deze extra kilometers netto conform het fiscale tarief (in 2025 0,23 € per km), als volgt vergoed:

In het 1e jaar: 100% In het 2e jaar: 75% In het 3e jaar: 25%

Voor de berekening van de afstand wordt gebruik gemaakt van Google, snelste route. Na afloop van de totale overeengekomen periode valt de werknemer terug op de gebruikelijke vergoeding op basis van de reguliere regeling woon werk verkeer.

De werknemer en werkgever kunnen ook afspraken maken over een afkoop van de vergoeding.

12.2 Indien de werknemer, als gevolg van de organisatiewijziging te maken krijgt met een verandering van standplaats waardoor de reistijd woon-werkverkeer in totaal meer dan 1 uur enkele reis zal betreffen, wordt de extra reistijd boven 1 uur tot arbeidstijd gerekend, ongeacht het vervoermiddel.

De extra tijd wordt door de medewerker geschreven als compensatie uren en deze heeft de keuze om dit uit te laten betalen of deze op te nemen om meer balans te ervaren in de nieuwe situatie. Schrijven van de compensatie uren gaat volgens de volgende afbouwregeling:

- Gedurende het 1e jaar 100% van de extra tijd boven het uur enkele reis
- Gedurende het 2e jaar 75% van de extra tijd boven het uur enkele reis
- Gedurende het 3e jaar 25% van de extra tijd boven het uur enkele reis

De werkgever zal zich inspannen de reistijd woon-werkverkeer te beperken tot maximaal 1 uur enkele reis. In het geval deze regeling tot een onredelijke situatie voor werknemer leidt, zullen werknemer en werkgever op verzoek van werknemer een maatwerkafpraak maken. Dit kan o.a. het geval zijn indien de reistijd met meer dan 30 minuten toeneemt t.o.v. de huidige situatie, en werknemer hierdoor problemen ervaart. Bijvoorbeeld in de combinatie kinderopvang en werktijden. Uitgangspunt van dit artikel en/of maatwerkafpraak is dat werkgever de werknemer de tijd geeft om zijn privé situatie af te stemmen op de vereiste werktijden.

Artikel 13. Mobiliteit bevorderende maatregelen

13.1 Vrijwillige vertrekregeling:

Boventallige werknemers kunnen bij beëindiging van het dienstverband vanaf de datum van formele boventalligheid in het kader van dit Sociaal Plan, een extra vergoeding zijnde een vrijwillige vertrekpremie ontvangen. Deze vrijwillige vertrekpremie ontvangt werknemer bovenop de eventueel van toepassing zijnde wettelijke transitievergoeding. Voorwaarde is dat afspraken zijn vastgelegd en overeengekomen in een vaststellingsovereenkomst.

De hoogte van deze vrijwillige vertrekpremie is 4 maandsalarissen bij ondertekening van een vaststellingsovereenkomst in de eerste maand na formele boventalligheid. In de tweede maand bedraagt deze vrijwillige vertrekpremie 2 maandsalarissen en in de derde maand 1 maandsalaris.

Bij de ondertekening van de vaststellingsovereenkomst wordt de fictieve opzegtermijn in acht wordt genomen.

Na de eerste 3 maanden van de mobiliteitsfase kan geen aanspraak meer gemaakt worden op deze vrijwillige vertrekpremie en geldt alleen de eventueel van toepassing zijnde wettelijke transitievergoeding.

De vrijwillige vertrekregeling is niet van toepassing op dienstverbanden die gedurende de mobiliteitsfase van rechtswege eindigen.

De boventallige medewerker maakt voordat hij uit dienst treedt, zijn openstaande vakantie-uren op. Indien dat niet mogelijk is of indien het saldo te hoog is om voor einde dienstverband alle vakantie-uren volledig op te nemen, worden resterende vakantie-uren per datum einde dienstverband afgerekend en tegelijk met de beëindigingsvergoeding uitbetaald.

Werkgever en de boventallige werknemer die een beroep op deze regeling doet, leggen de afspraken vast in een vaststellingsovereenkomst, waarbij partijen elkaar over weer finale kwijting zullen verlenen.

13.2 Outplacementtraject

De boventallige werknemer wordt actief begeleid bij het verwerven van een nieuwe baan buiten Zorgspectrum Het Zand met inschakeling van één van de door de Raad van Bestuur aangewezen externe mobiliteitsbureaus. Ook het interne mobiliteitsbureau ondersteunt in de begeleiding. De ondernemingsraad verleent

instemming over de keuze van de bureau(s). De werknemer maakt de keuze voor een van deze bureaus. De kosten voor het outplacementtraject zijn voor rekening van de werkgever. De arbeidsbemiddeling vindt plaats zolang sprake is van boventalligheid, doch uiterlijk tot 6 maanden na de ingangsdatum van de boventalligheid.

Het bedrag dat per medewerker beschikbaar is voor begeleiding via een van de aangegeven mobiliteitsbureaus is afhankelijk van het pakket waarvan gebruik wordt gemaakt (maatwerk). Kosten voor begeleiding worden niet in mindering gebracht op de transitievergoeding.

Van de werkgever wordt verwacht:

- Ondersteuning van de activiteiten, waarbij gedacht kan worden aan sollicitatietraining (sollicitatiebrieven opstellen, het voeren van een sollicitatiegesprek etc.), het leggen van contacten met andere werkgevers, het doen of laten uitvoeren van een sterkte/zwakte analyse etc.
- Het bieden van maatwerk indien werknemer zelf initiatieven voorstelt om zijn op de arbeidsmarkt te verstevigen. Hier zal vanuit billijkheid en redelijkheid naar worden gekeken.

De werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatiegesprekken en afspraken m.b.t. het outplacementbureau.

Indien de medewerker in het kader van mobiliteit bevorderende maatregelen elders

gedetacheerd wordt, zal dit voor de duur van maximaal 3 maanden zijn.

Voorwaarde is

dat de detachering in deze periode bijdraagt aan ofwel plaatsing ofwel werkervaring.

Indien daar aanleiding toe is, kan deze termijn maximaal eenmaal voor drie maanden

verlengd worden.

13.3 Arbeidsvoorwaardelijke maatregelen

De werkgever zal de werknemer desgewenst niet binden aan de opzegtermijn, tenzij de functie dit vereist, zulks ter beoordeling van de werkgever.

Werknemers die reeds een opleiding volgen, maar die niet meer van belang is voor de functie waarop de werknemer is herplaatst, mogen die studie afronden, conform de bij aanvang van de studie overeengekomen afspraken en zoals beschreven in het protocol studiekosten van Zorgspectrum Het Zand.

Waar nodig worden afspraken over scholing gemaakt ten behoeve het bekwaam maken van een werknemer voor een concrete functie dan wel om het breder inzetbaar maken van de werknemer, als onderdeel van het outplacementtraject.

De boventallige werknemer die voortijdig zijn dienstverband beëindigt en die binnen 3 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum, recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering krijgt deze uitkering

bij zijn vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en de dienstjaren bij de vorige werkgever(s) daarin volledig worden meegenomen.

De boventallige werknemer waarvan het dienstverband beëindigt middels een vaststellingsovereenkomst, kan zich eenmalig laten bijstaan door een financieel adviseur om consequenties van keuzes te laten doorrekenen en zich hierover te laten adviseren. Werkgever stelt deze ondersteuning beschikbaar.

Indien de werknemer zijn dienstverband beëindigt middels een vaststellingsovereenkomst, wordt de terugbetalingsverplichting op grond van het fietsenplan voor 50% kwijtgescholden.

Terugbetalingsverplichtingen in het kader van een studieovereenkomst worden 100 % kwijtgescholden.

De werknemer ontvangt desgevraagd na beëindiging van zijn dienstverband een getuigschrift.

De vertrekpremie wordt uitgekeerd binnen een maand na beëindiging van het dienstverband met Zorgspectrum Het Zand onder toezending van een bruto-netto specificatie.

Artikel 14 Plaatsmakersregeling

- 14.1 Werknemers die niet boventallig zijn, maar die wel in de functiegroepen werkzaam zijn waar vermindering ten gevolge van de organisatiewijziging plaatsvindt en die door hun geheel dan wel gedeeltelijk vertrek bijdragen aan het realiseren van de beoogde reductie in die functiegroep, kunnen in aanmerking komen voor een vertrekpremie vanwege beëindiging dienstverband op eigen verzoek.
- 14.2 Een werknemer kan aan werkgever aangeven in de plaats te willen treden van een boventallige werknemer uit dezelfde uitwisselbare functiecategorie. Het is aan werkgever om te besluiten of hiermee wordt ingestemd. Voorwaarde is, in ieder geval, dat de plaatsmaker hierdoor zijn baan volledig vrijmaakt voor herplaatsing van een boventallige werknemer die daardoor direct inzetbaar is op de functie en dat de plaatsmaker gebruikt maakt van de vrijwillige vertrekregeling van artikel 13.1.
- 14.3 De plaatsmaker komt in aanmerking voor een vertrekpremie ter hoogte van 50% van de vergoeding zoals genoemd in artikel 12.1 waarbij:
- de peildatum wordt gehanteerd voor de bepaling van de hoogte van de vergoeding vanwege vrijwillig vertrek en
 - voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding wordt uitgegaan van de persoonlijke situatie (leeftijd, duur dienstverband en salaris) van de plaatsmaker.
- 14.4 Als het verzoek om gebruikmaking van de plaatsmakersregeling wordt

ingewilligd door de werkgever, wordt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst beëindigd.

Artikel 15 Bezwarencommissie

15.1 De werkgever stelt de Bezwarencommissie in. Voor het bijwonen van de vergaderingen van de commissie ontvangen de leden presentiegeld en een vergoeding van de reiskosten.

15.2 De Bezwarencommissie adviseert de werkgever over de toepassing van het Sociaal Plan. De Bezwarencommissie heeft de volgende taken:

- behandeling van bezwaren tegen het functieaanbod.
- behandeling van bezwaren (van werkgever dan wel werknemer) over de toepassing van dit Sociaal Plan;
- behandeling van bezwaren over (de uitvoering van) het individuele mobiliteitsplan.
- op verzoek van werkgever dan wel werknemer adviseren in geval van een beroep op de hardheidsclausule;

15.3 De Bezwarencommissie bestaat uit:

- Eén lid benoemd door de werkgever;
- Eén lid voorgedragen door de werknemerspartijen betrokken bij dit Sociaal Plan, na advies van de Ondernemingsraad;
- Eén onafhankelijk voorzitter, met instemming van de twee eerdergenoemde leden te benoemen door de Raad van Bestuur. De onafhankelijk voorzitter is geen werknemer, lid Raad van Bestuur of Raad van Toezicht, noch iemand die op enige andere wijze verbonden is aan de organisatie, haar werknemers en/of cliënten.

Het secretariaat wordt gevoerd door werkgever.

15.4 De werknemer kan zich, binnen 10 werkdagen nadat een besluit bekend is gemaakt, schriftelijk wenden tot de werkgever met bezwaren inzake:

- het door de werknemer ontvangen functieaanbod na toepassing van de plaatsingsprocedure;
- de individuele toepassing van dit Sociaal Plan;
- (de uitvoering van) het individuele mobiliteitsplan.

De werkgever vraagt, binnen 4 weken, advies over het ingediende bezwaar aan de bezwarencommissie.

15.5 De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt zo mogelijk plaats binnen 4 weken na datum ontvangst van het bezwaarschrift door de bezwarencommissie. Tijdens de behandeling worden de betrokken werknemer en de werkgever gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbende de betrokken werknemer en de werkgever.

15.6 De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een vergadering van de 3 leden, welke niet openbaar is. De leden van de commissie zijn tot

geheimhouding verplicht. Werkgever en de betrokken werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking te verlenen aan de bezwarencommissie.

- 15.7 De bezwarencommissie adviseert aan de werkgever over het door de werknemer ingediende bezwaar. Voornoemd advies wordt zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen 4 weken na de hoorzitting, aan de werkgever uitgebracht. De betrokken werknemer ontvangt een afschrift van het advies.
- 15.8 De werkgever neemt binnen 10 werkdagen na ontvangst van het advies van de commissie een besluit en stelt de werknemer hiervan schriftelijk (per aangetekende brief en per mail) op de hoogte. De werkgever kan uitsluitend schriftelijk en gemotiveerd afwijken van voornoemd advies.
- 15.9 Indien werknemer zijn bezwaar reeds bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, heeft hij geen toegang tot de bezwarencommissie. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, staakt de bezwarencommissie de verdere behandeling.
- 15.10 Indien er bezwaar gemaakt wordt over een kwestie die niet onder de werking van deze regeling valt, zal de bezwarencommissie zich zo spoedig mogelijk onbevoegd verklaren.
-

Artikel 16 Slotbepalingen

- 16.1 Met instemming van alle partijen kan dit Sociaal Plan tussentijds worden gewijzigd indien zich naar het oordeel van partijen daartoe onvoorziene zwaarwegende omstandigheden voordoen en waarvan de eventuele gevolgen op dit moment niet exact te voorzien zijn.
- 16.2 De interpretatie van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan de contractpartijen.
- 16.3 Inzake de toepassing van dit Sociaal Plan kunnen werkgever en werknemer advies inwinnen bij de Bezwarencommissie (zie artikel 14).
- 16.4 De werkgever zal desgevraagd een exemplaar van het Sociaal Plan ter beschikking stellen aan de werknemers.