

Zonnehuisgroep Vlaardingen | 1 maart 2018 | 1.0  
**Sociaal Plan 2018 - 2023**

Opdrachtgever :      mw. N.S. Dekker, Raad van Bestuur  
                                 dhr. drs. ir. R.H.G. van Neerbos, Raad van Bestuur a.i.  
Auteur:                    mw. M.W. Kleijweg, manager po&o

**Contactgegevens;**  
Zonnehuisgroep Vlaardingen  
Dillenburgsingel 5  
3136 EA Vlaardingen

Margot Kleijweg  
010 4769516  
0642966299  
[mkleijweg@zgvlaardingen.nl](mailto:mkleijweg@zgvlaardingen.nl)



*Ruimte om je thuis te voelen*

## Inhoud

1. Inleiding .....	4
2. Begripsbepalingen en definities .....	6
3. Werkingssfeer en geldigheidsduur .....	11
3.1 Doelstelling .....	11
3.2 Geldigheid .....	11
3.3 Toepassing .....	11
3.4 Adviescommissie Sociale Begeleiding .....	11
4. Jouw Ontwikkel Begeleiding bureau .....	12
4.1 Kaders voor J.O.B. bureau .....	12
4.2 J.O.B. gesprek .....	12
4.3 J.O.B. plan .....	13
5. Verplichtingen van de werkgever en werknemer .....	13
5.1 Verplichtingen werknemer .....	13
5.2 Verplichtingen werkgever .....	13
6. Regelingen voor boventaligheid en herplaatsing .....	14
6.1 Plan en besluitvorming .....	14
6.2 Formatieplaatsenplan .....	15
6.3 Vaststelling van boventaligheid .....	15
6.4 Opheffen functie .....	15
6.5 Herplaatsing .....	15
6.6 Functieaanbod .....	18
6.7 Salaris na functiewijziging .....	18
6.8 Salaris garantieregeling .....	18
6.9 Onregelmatigheidstoeslag .....	19
6.10 Proefplaatsing .....	19
6.11 Sollicitatieverlof .....	19
6.12 Detachering en tijdelijke inzet .....	19

**Sociaal plan ZGV 2018-2023**

7.	Regelingen bij beëindiging dienstverband .....	19
7.1	Beëindiging van het dienstverband .....	19
7.2	Jubileum garantieregeling.....	20
7.3	Referenties en getuigschrift.....	20
7.4	Studiekosten .....	20
7.5	Voorstellen door de werknemer.....	20
7.6	Hardheidsclausule .....	20
8.	SLOTBEPALINGEN .....	21
	Bijlage 1 .....	22
	Adviescommissie Sociale Begeleiding.....	22
	Bijlage 2.....	24
	De Opstap .....	24
1.	Aanleiding en doel .....	24
1.1	Afbakening en samenhang.....	24
2.	Wat is een EVC traject?.....	24
3.	Beschrijving doelgroep .....	25
4.	Hoe kan het opleidingstraject eruit zien?.....	26
4.1	Stappen opleidingstraject.....	26
5.	Benodigde middelen .....	28
6.	Begroting financieel .....	28
7.	Subsidieregelingen.....	29

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

### 1. Inleiding

Zonnehuisgroep Vlaardingen (ZGV) is volop bezig met de ontwikkeling van de organisatie. In 2015 is de nieuwe strategie vastgesteld, waarin persoonsgerichte zorg centraal staat. Daarnaast is Zonnehuisgroep Vlaardingen verwickeld in een proces van nieuwbouw van Parc Drieën-Huysen.

Allemaal nieuwe vooruitzichten en mooie kansen.

Daarbij heeft ZGV ook aandacht voor wat nóg beter kan. Meer focus op de kwaliteit van zorg, meer aandacht voor multidisciplinaire samenwerking, het ontwikkelen van het potentieel van werknemers en voor een gezonde verhouding tussen primair proces en overhead.

Al deze ontwikkelingen moeten een plaats krijgen in de manier van organiseren. Hiertoe is het van belang een herontwerp van de organisatiestructuur te maken. Organisatiestructuur die past bij al deze ontwikkelingen. Dit heeft ZGV in 2016 gedaan in het Organisatie Ontwerp Atelier.

Binnen ZGV zal in de komende jaren een kwaliteitsslag gemaakt worden, waarbij de medewerkers van het gewenste opleidings- en ervaringsniveau verbonden zijn aan de zorg van de cliënten. We gaan aan de slag met het ontwikkelen van het deskundigheidsniveau van onze medewerkers.

ZGV wil binnen de zorg van haar cliënten alleen deskundige zorgverleners die opgeleid zijn op minimaal niveau 2.

Dit houdt in dat er functies op functieniveau 1 komen te vervallen en dat alle betreffende medewerkers uitgenodigd worden om zich bij -, her- of om te laten scholen, zodat zij binnen de termijn van maximaal drie jaar kunnen voldoen aan de hoger gestelde opleidingseis.

Dit betekent dat we een uitgebreid scholingsprogramma hebben opgezet en dat we alles in het werk zullen stellen werknemers te scholen en te laten begeleiden door ons interne J.O.B. bureau.

Daarnaast zal in de komende jaren verder aandacht zijn voor het (financieel) gezond houden van de organisatie en de focus vooral te houden op goede persoonsgerichte zorg. Wat niet uitsluit dat er op termijn in de niet zorg functies ook veranderingen en boventaligheid kunnen ontstaan.

In dit Sociaal Plan staan rechten en plichten van werkgever en werknemers - als gevolg van een reorganisatie - zo concreet en duidelijk mogelijk weergegeven.

Uitgangspunt bij het sociaal beleid is goed werkgeverschap waaruit respect en waardering spreekt voor iedere werknemer. ZGV wil concreet investeren in ieders ontwikkeling. Het Sociaal Plan biedt de mogelijkheden om deze visie vorm te geven.

De Raad van Bestuur is tijdig met de Ondernemingsraad in gesprek gegaan om hen mee te nemen in het herontwerp van de organisatiestructuur. De ondernemingsraad heeft met een advies ingestemd in de eindrapportage Organisatie Ontwerp.

Er heeft zich een wijziging voorgedaan in de cao VVT 2016-2018 artikel 12.1 reorganisatie en sociaal plan.

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

Deze wijziging zegt dat wanneer er een algemeen besluit is genomen tot een reorganisatie en er binnen het tijdsverloop van een reorganisatie de arbeidssituatie van 20 of meer werknemers aanmerkelijk wordt gewijzigd, er tijdig overleg nodig is met de werknemersorganisatie betrokken bij CAO in de vorm van een sociaal plan.

Dit document heeft als doel duidelijkheid te geven over de maatregelen die worden getroffen om de personele gevolgen van de organisatieontwikkelingen zoveel mogelijk op te vangen. Daarnaast staan in dit Sociaal Plan de rechten en plichten van werkgever en werknemers zo concreet en duidelijk mogelijk weergegeven.

Partijen zijn dit Sociaal Plan overeengekomen voor een periode van 1 maart 2018 tot en met 31 december 2023.

In deze periode zullen partijen 1x per jaar tijdens een gesprek dit sociaal plan evalueren.

Uiterlijk zes maanden voor expiratiedatum zullen partijen met elkaar rond de tafel gaan zitten om te bespreken op welke wijze partijen de periode nadien willen gaan invullen.

Waar in het Sociaal Plan wordt gesproken over werknemer/hij/zijn wordt steeds ook bedoeld werkneemster/zij/haar.

Mevrouw N.S. Dekker MBA,  
Raad van Bestuur

## **2. Begripsbepalingen en definities**

### **Adviescommissie Sociale Begeleiding:**

De door de werkgever ingestelde commissie die tot taak heeft het op verzoek van de werkgever of de werknemer te adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen.

### **Afspiegeling(sprincipe)/Afspiegelen:**

Bij afspiegeling worden de werknemers die werkzaam zijn in een uitwisselbare functie in vijf leeftijdsgroepen ingedeeld:

van 15 tot 25 jaar;  
van 25 tot 35 jaar;  
van 35 tot 45 jaar;  
van 45 tot 55 jaar; en  
van 55 jaar en ouder.

De afspiegeling binnen elke categorie uitwisselbare functies moet zodanig plaatsvinden, dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na de afspiegeling zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens moeten binnen elke leeftijdsgroep de werknemers met het kortste dienstverband het eerst boventallig worden verklaard.

### **Anciënniteit:**

Het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben.

### **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. etc.

NB. De bepaling wordt zo nodig gebruikt bij de vaststelling van de boventalligheid, echter geldt niet bij plaatsing.

### **Boventallige:**

De werknemer van wie de functie en/of formatie is vervallen en aan wie schriftelijk is bevestigd per wanneer de werknemer als boventallige werknemer wordt aangemerkt. Dit kan niet met terugwerkende kracht.

### **Boventalligheid:**

Van boventalligheid is sprake op de datum dat de arbeidsplaats naar het besluit van de werkgever is komen te vervallen.

## **Sociaal plan ZGV 2018-2023**

### **Cao:**

CAO voor Verpleeg, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (cao VVT), zoals deze luidt dan wel gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zal komen te luiden.

### **Competenties:**

Hieronder wordt verstaan; vaardigheden, kennis en houding.

### **Detachering:**

De omstandigheid dat een werknemer met het oog op kennismaking met de nieuwe situatie of ter vervulling van een tijdelijke vacature met instemming van de werknemer bij een andere werkgever werkzaamheden verricht. Het dienstverband blijft gehandhaafd.

### **Diensttijd:**

De diensttijd doorgebracht in dienst bij de werkgever en zijn rechtsvoorganger(s) (Stichting Verpleeg- en Zorgcentrum Het Zonnehuis- Vlaardingen (= ZHV + woonhavens) en Algemene Stichting voor Huisvesting en Verzorging van Bejaarden (= Drieën-Huysen)).

Het gaat om de tijd, die op grond van de arbeidsovereenkomst aaneengesloten is doorgebracht, dit conform de ketenregeling en conform wetgeving op dit gebied.

### **EVC traject:**

EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. In een EVC-procedure verzamelt de kandidaat bewijzen van wat hij weet en kan. Al het bewijs wordt beoordeeld ten opzichte van landelijk erkende beroepsstandaarden. Diploma's tellen mee, maar juist ook levens- en werkervaring. Al het bewijs wordt vastgelegd in een ervaringscertificaat. Dit ervaringscertificaat geeft een helder beeld over beroepservaring en niveau van functioneren. En iemand die weet wat hij kan, zet zijn talenten effectiever in en weet waar hij aan kan werken. Zo kan een werknemer er zelf voor zorgen dat zijn ontwikkeling past bij zijn huidige baan of de (loop)baan die hij ambieert. Met een ervaringscertificaat kan een werknemer aantonen wat hij of zij waard is bij huidige of toekomstige Werkgevers. Een ervaringscertificaat kan leiden tot vrijstellingen voor opleidings- of examenonderdelen bij mbo- of hbo-opleidingen. Bepaalde vakken of modules hoeft de Werknemer dan niet meer te doen. Zo kan hij een opleiding bijvoorbeeld in 1 jaar doen in plaats van 3 jaar. In sommige gevallen kan een ervaringscertificaat zelfs rechtstreeks leiden tot een erkend diploma. ZGV vergoedt voor alle betrokken werknemers de kosten voor het inventariseren en vastleggen hiervan. ZGV vergoedt alle scholingskosten. In het plan de Opstap staat precies beschreven hoe dit uitgebreide programma en de projectaanpak er uit ziet. (zie bijlage 2)

### **Formatieplaats:**

Eenheid die gehanteerd wordt om een functie in aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gelijk aan een voltijds dienstverband, dat is 36 uur per week.

### **Formatieplaatsenplan:**

Een overzicht van de oude en nieuwe formatie per functie (functiegebouw) met een omschrijving van de inhoud, de functie-eisen, het aantal formatieplaatsen en het niveau van de functie op grond van het vigerende functiewaarderingssysteem

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

### **Functie:**

Een afgerond geheel van taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en de daarvoor vereiste competenties, die de werknemer in opdracht van de werkgever verricht.

### **Functie geschikt:**

Iedere andere functie binnen de organisatie die aansluit bij de kennis, opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer, dan wel waarvoor deze binnen een termijn van 2 jaar op zodanig peil kunnen worden gebracht opdat de werknemer alsnog voor de vacante functie geschikt geacht kan worden, en die de werknemer bereid is te aanvaarden.

### **Functie gewijzigd:**

Een zodanige wijziging van het takenpakket waardoor de functie overwegend een andere inhoud krijgt en of in een andere functieschaal wordt ingedeeld.

### **Functie nieuw:**

Een wezenlijk andere functie die in het oude functiegebouw niet voorkwam maar in het nieuwe functiegebouw wel voorkomt. (conform het formatieplaatsenplan) Een nieuwe functie kan ook passend zijn.

### **Functie oorspronkelijk:**

De functie of het samenstel van de werknemer opgedragen werkzaamheden die in de organisatie voorkomt, direct voorafgaand aan de datum waarop de reorganisatie formeel stand krijgt.

### **Functie passend:**

Een functie die is ingedeeld in hetzelfde functieniveau of in een functieniveau dat 1 functiegroep hoger of lager is dan waarin de werknemer is ingedeeld op het tijdstip waarop hem is verteld dat zijn functie is komen te vervallen.

Een functie is passend als deze qua opleiding, niveau, arbeidstijd, ervaring, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij de werknemer past.

De functie is ook passend indien de werknemer binnen een redelijke termijn (maximaal 2 jaar) kan voldoen aan de gestelde functie-eisen door middel van bijvoorbeeld opleiding.

### **Functie uitwisselbaar:**

Een functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties gelijk of vergelijkbaar is, en naar niveau, beloning en omvang gelijk of gelijkwaardig.

### **Functie vervallen:**

Een functie die wel voorkomt in het oude formatieplaatsenoverzicht, maar niet in het nieuwe formatieplaatsenplan.

### **Functie vervuller:**

Als de functie ingrijpend wijzigt is de werknemer de beoogde functievervuller. Er vindt een toetsing plaats door het J.O.B. bureau of werknemer op termijn instaat, is de functie volledig te gaan vervullen al dan niet door middel van het volgen van een opleiding of EVC traject.



## **Sociaal plan ZGV 2018-2023**

### **Herplaatsen:**

Onder herplaatsing wordt verstaan dat een werknemer in een andere structurele functie en/of op een andere plaats te werk gesteld wordt.

### **J.O.B. begeleider:**

Functionaris die werknemers bij een organisatie behulpzaam is bij alle activiteiten die gericht zijn op het inzetbaar houden van werknemers, zowel binnen als buiten de organisatie.

### **J.O.B. (Jouw Ontwikkel Begeleiding) bureau:**

Het bureau als bedoeld in Hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

### **J.O.B. plan:**

Jouw Ontwikkel Begeleidingsplan is een plan door werknemer en begeleider opgesteld. In het plan worden duidelijke en bindende afspraken gemaakt waarmee de werknemer invulling gaat geven aan zijn toekomstige loopbaan en of opleidingen etc.

### **J.O.B. gesprek:**

Is het gesprek dat de boventallige werknemer heeft over zijn of haar kwalificaties/competenties met de leidinggevende en de J.O.B. begeleider.

### **Mobiliteit:**

Alle activiteiten die gericht zijn op het inzetbaar houden en blijven van en door werknemers zowel binnen als buiten de eigen organisatie.

### **Organisatieontwikkeling:**

Organisatiewijzigingen en/of vermindering of beëindiging van werkzaamheden als gevolg van een door of namens de Raad van Bestuur genomen besluit welke rechtspositionele gevolgen heeft voor één of meerdere werknemers.

### **Outplacement:**

Externe en/of interne begeleiding van een werknemer bij het zoeken naar een nieuwe functie buiten de organisatie, in opdracht en op kosten van de werkgever.

### **Ontslagregels:**

De verplichtingen op basis van de artikelen van de cao VVT en de daarbij behorende overgangsregelingen, de wettelijke verplichtingen van de werkgever op grond van het Burgerlijk Wetboek, Ontslagregeling, de Uitvoeringsregels van het UWV, en de Wet op de Ondernemingsraden.

### **Peildatum afspiegelingsbeginsel:**

De peildatum om af te spiegelen ligt gelijk met definitieve besluitvorming betreffende een reorganisatievoorstel.

### **Re-integratie kandidaat:**

Werknemer die na een periode van arbeidsongeschiktheid weer terugkeert in het arbeidsproces.

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

### **Reorganisatie:**

Een belangrijke wijziging in de organisatie van de werkgever, voortvloeiend uit een samenhangend plan, waarvan mogelijk een of meerdere werknemers nadelige sociale en/of rechtspositionele gevolgen ondervindt.

### **Salaris:**

Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon (excl. de in de betreffende CAO genoemde vergoedingen en/of toelagen).

### **Sociaal Plan:**

Deze regeling.

### **Standplaats/plaats van tewerkstelling:**

De plaats/de locatie waar vanuit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

### **Vaststellingsovereenkomst**

Een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7: 900 e.v. van het Burgerlijk Wetboek die gesloten wordt tussen de werknemer en de werkgever en waarbij het initiatief vanuit de werkgever komt, Hierbij kan overeengekomen worden dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum eindigt en waarin de gemaakte afspraken met betrekking tot de beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden zijn vastgelegd.

### **Werknemer:**

De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever, tenzij hij of zij:

- ✓ op de ontslagdatum de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de algemene ouderdomswet (AOW) is bereikt
- ✓ Directeur is, waaronder wordt verstaan degene die als eindverantwoordelijke is belast met de beleidsvoorbereiding en het beheer van de organisatie en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan de raad van toezicht;
- ✓ Werkzaam is als vakantiekracht;

### **Werkgever:**

Stichting Zonnehuisgroep Vlaardingen, met locaties: Het Zonnehuis, Drieën-Huysen Noord en Drieën-Huysen Zuid, Adriaan Pauw, Laurenburg, Revalidatiecentrum de Dillenburg, alle gevestigd te Vlaardingen.

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

### 3. Werkingssfeer en geldigheidsduur

#### 3.1 Doelstelling

Dit sociaal plan heeft tot doel om het proces en de spelregels vast te leggen die van toepassing is bij organisatieveranderingen binnen Zonnehuisgroep Vlaardingen.

#### 3.2 Geldigheid

1. Dit sociaal plan treedt in werking vanaf de datum van ondertekening en blijft van toepassing tot en met 31 december 2023. Individuele afspraken voortvloeiend uit dit sociaal plan blijven na afloop onverkort van toepassing
2. Aanpassing van het Sociaal Plan is mogelijk bij wijzigingen in dwingende wettelijke bepalingen of wijzigingen in de CAO VVT. Het Sociaal Plan wordt in dat geval aangepast aan de gewijzigde regelgeving. Als er sprake is van zwaarwegende omstandigheden, die bij het overeenkomen van het Sociaal Plan niet zijn voorzien of niet bekend zijn, bijvoorbeeld wetswijzigingen en/of maatregelen van financiers etc. zullen partijen opnieuw in overleg treden. Indien partijen tot het oordeel komen dat in alle redelijkheid van Zonnehuisgroep Vlaardingen niet verlangd kan worden zich aan het Sociaal Plan te houden, zal er overleg volgen tussen partijen teneinde te komen tot wijziging van het bestaande Sociaal Plan dan wel tot de opstelling van een nieuw Sociaal Plan.

#### 3.3 Toepassing

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers die op datum van inwerkingtreding van dit Plan op basis van een arbeidsovereenkomst bij Zonnehuisgroep Vlaardingen werkzaam zijn en vallen onder de werkingssfeer van de CAO VVT. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vallen onder het Sociaal Plan tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

##### **Dit sociaal plan is niet van toepassing op:**

- a. leden van de Raad van Bestuur;
- b. werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, tenzij met hen een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst is aangegeven;
- c. degene die uitsluitend werkzaam is ter vervulling van een stage;
- d. werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een dringende reden of gewichtige reden anders dan gelegen in de reorganisatie of organisatiewijziging;
- e. werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens twee jaar ziekte of arbeidsongeschiktheid;
- f. werknemers met wie al een individuele overeenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen voordat dit Sociaal Plan in werking treedt;
- g. de vakantiekraacht;
- h. uitzendkrachten of anderszins ingeleend personeel.

#### 3.4 Adviescommissie Sociale Begeleiding

Er wordt een Advies sociale Begeleidingscommissie ingesteld.

Het reglement van de Advies sociale Begeleidingscommissie wordt als bijlage 1 aan dit Sociaal Plan toegevoegd.

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

De Advies sociale Begeleidingscommissie adviseert de werkgever over de toepassing van het Sociaal Plan.

De Advies sociale Begeleidingscommissie heeft de volgende taken:

- behandeling van bezwaren over de toepassing van het Sociaal Plan;
- behandeling van bezwaren over het plaatsingsproces;
- behandeling van bezwaren tegen de (her)plaatsing in een passende functie;
- op verzoek van werkgever adviseren van werkgever in geval van een beroep op de hardheidsclausule
- behandeling van bezwaren over (de uitvoering van) het J.O.B. plan

## 4. Jouw Ontwikkel Begeleiding bureau

### 4.1 Kaders voor J.O.B. bureau

De kaders waarbinnen het mobiliteitscentrum haar taken verricht, zijn als volgt:

1. ZGV beschikt over een intern J.O.B. (jouw ontwikkelbegeleiding) bureau dat de boventallige werknemers naar een door bij- of omscholing andere functie, in en -als dat (nog) niet mogelijk is- ook buiten ZGV, ondersteunt en uitvoert.
2. Alle boventallige medewerkers worden per direct aangemeld bij het J.O.B. bureau. Daar wordt in nauwe samenwerking onderzocht en vastgesteld wat de mogelijke voorkeuren van de werknemers zijn, welke mogelijkheden en welke onmogelijkheden hij of zij heeft, welke bekwaamheid de werknemer heeft, welk opleidingsniveau en welke opleidingsmogelijkheden en capaciteiten de werknemer heeft.
3. Er kunnen in overleg testen afgenomen worden om de opleidingscapaciteiten vast te stellen.
4. Het J.O.B. bureau stelt vast welke functies en/of opleidingsplaatsen/-mogelijkheden waarvoor de werknemer in aanmerking kan of wil komen.
5. Het J.O.B. bureau begeleidt de werknemer in het totale opleidingsproces.
6. Het opleidingsproces kan eventueel buiten ZGV gevolgd worden maar wel 100% binnen werktijd.
7. Als de medewerker niet kan gaan voldoen aan de hoger gestelde opleidingseisen wordt een extern begeleidingstraject op gesteld.
8. De J.O.B. begeleider geeft binnen een termijn van acht weken nadat de werknemer voor herplaatsing is aangemeld aan de werkgever advies uit.
9. De inspanningen vanuit het J.O.B. kunnen desgewenst worden aangevuld met externe ondersteuning.
10. Het J.O.B. bureau is onderdeel van de afdeling PO&O en legt daarom verantwoording af aan de Manager PO&O.

### 4.2 J.O.B. gesprek

De boventallige werknemer wordt uitgenodigd bij voorkeur twee en uiterlijk binnen vier weken na boventaligheid voor een **J.O.B. gesprek**. Dit gesprek heeft als doel de belangstelling van de werknemer vast te stellen maar ook de opleidingsmogelijkheden te bespreken. Welke behoefte heeft de werknemer zelf en welke mogelijkheden heeft de werknemer om een opleiding dan wel opleidingstraject te volgen. Later kunnen ook door middel van een test (en) competenties vast gesteld worden.

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

Daarnaast kan ook ander werk buiten ZGV besproken worden en welke rechtspositionele aanspraken de werknemer heeft, of specifieke arbeidsvoorwaarden.

### 4.3 J.O.B. plan

Er wordt binnen 8 weken met de werknemer een **J.O.B. plan** opgesteld. Dit plan is niet vrijblijvend. Werkgever en werknemer zullen alle inspanningen plegen dit plan te laten slagen. Het J.O.B plan is een individueel document en bevat concrete afspraken over bijvoorbeeld

1. óf het volgen van een opleiding naar functie van helpende niveau 2 doormiddel van een EVC traject
2. óf een andere opleiding om uiteindelijk een andere functie binnen of buiten ZGV te gaan uitoefenen
3. óf indien de werknemer van bovenstaande geen gebruik wil of kan maken, wordt een vaststellingsovereenkomst opgesteld.

## 5. Verplichtingen van de werkgever en werknemer

### 5.1 Verplichtingen werknemer

1. Van de werknemer wordt een actieve opstelling verwacht gedurende het gehele (opleidings) traject.
2. De werknemer is verplicht een aanbod van een uitwisselbare/passende functie te aanvaarden.
3. De werknemer maakt gebruik van de aan hem aangeboden voorzieningen waaronder ook de bij- en nascholing, tenzij dit redelijkerwijs niet van hem verwacht kan worden. Dit wordt dan uitdrukkelijke in het J.O.B. plan opgenomen
4. In het geval van scholing spant de werknemer zich in de scholing binnen een redelijk termijn succesvol te voltooien.
5. De werknemer die een beroep doet op de financiële aanspraken en voorzieningen is verplicht informatie naar waarheid te verstrekken aan de werkgever.

### 5.2 Verplichtingen werkgever

1. De werkgever heeft de inspanningsverplichting om al dan niet door omscholing de werkgelegenheid van de werknemer te behouden. Hiertoe houdt de werkgever zich aan dit sociaal plan en maakt zij gebruik van de daarin geboden voorzieningen.
2. Gedurende de periode waarin het herplaatsingstraject loopt, stelt de werkgever de werknemer zo veel mogelijk in de gelegenheid om binnen werktijd de activiteiten voortvloeiend uit het J.O.B. plan te doorlopen. (denk hierbij aan sollicitatiegesprekken voeren, korte stage lopen etc.)
3. Onverminderd de inspanningsverplichting van de werkgever om de werkgelegenheid van de boventallig werknemers intern te behouden, onderzoekt zij ook de externe herplaatsingsmogelijkheden en voorziet daartoe in:
  - Outplacement en scholingsmogelijkheden
  - Het beschikbaar stellen van redelijke hoeveelheid vrije tijd, minimaal 25% van de overeen gekomen arbeidsduur, voor de werknemer voor het verrichten van inspanning op de arbeidsmarkt
  - Detacheringsmogelijkheden

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

4. Nadat is komen vast te staan dat de functie van de werknemer vervalt, ingrijpend wijzigt, dan wel de werknemer boventallig is, wordt de werknemer hiervan zowel mondeling als schriftelijk in kennis gesteld. De werkgever informeert de werknemer over de gevolgen hiervan.

## 6. Regelingen voor boventalligheid en herplaatsing

### 6.1 Plan en besluitvorming

Het managementteam, aangevuld met een selectie van leidinggevenden, PO&O en beleidsmedewerkers, heeft gedurende het ontwerpproces van enkele weken het voorliggende ontwerp van de organisatie uitgewerkt.

Hierbij stond de ontwerpdracht centraal. In verschillende stappen heeft het ontwerpteam de belangrijkste vragen uit de structuur van de organisatie beantwoord.

Passend bij het uitgangspunt van eigenaarschap en regelruimte voor medewerkers en leidinggevenden.

In het ontwerpteam zijn de ontwerpcriteria ontwikkeld op basis van 'wat te behouden', 'waar afscheid van te nemen'. Deze elementen zijn aangevuld met input van de medewerkers in de periode tussen de twee ontwerpessies en aangescherpt met de input van de Ondernemingsraad.

Belangrijke uitgangspunten zijn: investeren in kennis en vaardigheden van personeel, eigenaarschap en regelruimte, het overnemen van EVV-taken, specialisatie en (nog) meer focus op multidisciplinaire samenwerking. Bovendien komt dit bovenop de al ingezette ontwikkeling van vakmanschap en deskundigheid.

Dit vraagt om het investeren in het – opnieuw – activeren van vaardigheden en talenten. Bovendien vraagt dit in het omhoog brengen van het algemene opleidingsniveau van de medewerkers.

Dit betekent het bieden van de gelegenheid tot scholing voor de huidige groep medewerkers met opleidingsniveau 1 en ongeschoold niveau 2, gericht op de doelstelling om in 2020 zo min mogelijk zorg medewerkers van dit niveau meer in dienst te hebben.

De functies die op niveau 1 worden uitgevoerd zijn: assistent welzijn, assistent zorg en welzijn en afdelingsassistent.

Om deze medewerkers op niveau 1 de kans te geven zich te ontwikkelen naar opleidingsniveau 2, is ervoor gekozen een programma aan te bieden dat hen de gelegenheid geeft een diploma of certificaten te behalen op niveau 2. Binnen dit programma speelt het EVC traject een grote rol. (zie verderop voor uitleg).

Uitgesloten voor het EVC traject worden medewerkers die binnen bovengenoemde functies werkzaam zijn maar ouder zijn dan 62 jaar en bijna met pensioen gaan of een oude Melkertbaan medewerker (functie gastvrouw) zijn of als assistent welzijn op de dagbehandeling werkt. Of zij die arbeidsongeschikt zijn of een tijdelijk contract hebben. Zij worden dan ook niet boventallig gesteld.

Daarnaast zal in de komende jaren verder aandacht zijn voor het (financieel) gezond houden van de organisatie en de focus vooral te houden op goede persoonsgerichte zorg. Wat niet uitsluit dat er op termijn in de niet zorg functies (lees overheadfuncties) ook veranderingen, opheffing en boventalligheid kunnen ontstaan. Bij de ondersteunende diensten, dan wel

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

onderdelen ervan zal een apart organisatie ontwikkelplan opgesteld worden. Dit plan wordt vergezeld met een formatieplaatsenplan van de betreffende dienst voorgelegd aan de Raad van Bestuur met inachtneming van de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden. Nadat de Raad van Bestuur het advies van de OR gehoord heeft zal deze opdracht geven tot uitvoer over te gaan. De peildatum voor de bepaling van boventalligheid voor deze groep medewerkers is het moment waarop de OR gehoord is en het reorganisatieplan is vastgesteld.

Om tot een goede en zorgvuldig werkgeverschap deze doorontwikkeling te maken hebben we afspraken nodig die in dit sociaal plan zijn opgenomen.

### 6.2 **Formatieplaatsenplan**

Nadat de Raad van Bestuur een voorgenomen besluit tot organisatieontwikkeling heeft genomen wordt het formatieplaatsenplan ter advies aan de ondernemingsraad aangeboden. De Raad van bestuur stelt na advies van de Ondernemingsraad het formatieplaatsenplan vast.

Het formatieplaatsenplan bevat een overzicht van:

1. de oude en nieuwe formatie per functie,
2. de FWG indeling
3. aantal FTE in de oude en nieuwe situatie
4. aantal personeelsleden die de functies bezetten in de oude en nieuwe situatie

### 6.3 **Vaststelling van boventalligheid**

Alle medewerkers waar de functie komt te vervallen of de functie ingrijpend wijzigt, ontvangen een brief met daarin reden van boventalligheid en de uitnodiging een gesprek te voeren met de **J.O.B begeleider**.

Wanneer het gaat om een redelijke grote groep, waarbij de boventalligheid gelijktijdig plaats vindt, zullen de medewerkers door middel van een brief gelijktijdig op de hoogte gesteld worden. De gesprekken zullen dan gefragmenteerd plaatsvinden.

### 6.4 **Opheffen functie**

Een functie kan alleen in zijn geheel worden opgeheven, met uitzondering van een unieke functie. Een unieke functie is een functie die slechts door één werknemer wordt binnen geheel ZGV. In dat geval kan de functie ook met een aantal uren worden verminderd.

### 6.5 **Herplaatsing**

Uitgangspunten voor de herplaatsing:

1. Alle boventallige medewerkers worden per direct aangemeld bij het J.O.B. bureau.
2. In beginsel is het herplaatsingstraject gericht op herplaatsing bij de werkgever, maar afhankelijk van de aard en het niveau van de functie kan het zoektraject zich daarnaast ook dan wel volledig op de externe arbeidsmarkt door outplacement en of omscholing richten.
3. Als uitgangspunt geldt dat wordt gestreefd een boventallige werknemer te herplaatsen in een passende functie intern of extern.

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

4. Er vindt een toetsing plaats door het J.O.B. bureau of werknemer op termijn instaat is een andere functie volledig te gaan vervullen al dan niet met het volgen van een opleiding of een EVC traject.
5. Werknemers uit de zorg, opgenomen in het formatieplaatsenplan, die nog niet voldoen aan alle functie eisen, maar die dit wel binnen een maximale termijn van 3 jaar kunnen gaan doen door middel van het volgen van een EVC traject, worden voorlopig geplaatst (tenzij afspiegeling nodig) in de functie **van leerling** ..... (vul hier de functienaam in waarin wordt opgeleid, bijvoorbeeld helpende/verzorgende/verpleegkundige)
6. Voor die werknemers die starten binnen het EVC traject geldt dat er tijdens de periode van het volgen van het EVC traject een geleidelijke overgang zal zijn van de ene vervallen functie naar de nieuwe (vaak hogere) functie niveau. Hier is specifiek voor gekozen omdat een grote groep medewerkers binnen hun bestaande functie de gelegenheid krijgen zich verder te ontplooiën. Hiervoor hebben zij juist werkzaamheden nodig om hun competenties aan te tonen of verder te ontwikkelen. (je hebt aarde nodig om te groeien).
7. Werknemers die tijdens het EVC traject besluiten alsnog niet voor een functie te willen worden opgeleid geven dit direct aan bij de J.O.B. begeleider. Gezocht zal worden dan naar andere mogelijkheden binnen en buiten ZGV. Aanpassing vindt dan plaats in het J.O.B. plan.
8. Voor werknemers die het EVC traject volgen en die aan het einde van de periode van maximaal 3 jaar alsnog niet aan de functie-eisen kunnen voldoen, wordt in onderling overleg een vaststellingsovereenkomst opgesteld.
9. Indien de werknemer een passende functie wordt aangeboden, wordt de volgende volgorde in acht genomen:
  - 1<sup>e</sup> dezelfde functie
  - 2<sup>e</sup> een gelijkwaardige of geschikte functie qua opleiding en niveau
  - 3<sup>e</sup> een passende functie op een hoger niveau
  - 4<sup>e</sup> een passende functie op een lager niveau
10. Als de functie volledig of gedeeltelijk vervalt dan is de werknemer boventallig (tenzij het gaat om een unieke functie).
11. Het geheel boventallig stellen van een werknemer geschiedt op basis van het afspiegelingsbeginsel met inachtneming van de bepalingen in de Ontslagregeling UWV.
12. Het herplaatsingstraject start op het moment waarop de werknemer schriftelijk boventallig is verklaard, en de feitelijke werkzaamheden zijn vervallen.
13. Bij boventallige werknemers die opgenomen zijn in het EVC of in een ander opleidingstraject eindigt het herplaatsingstraject zoveel eerder als de werknemer is herplaatst.



## Sociaal plan ZGV 2018-2023

14. Bij overige medewerkers (zij die geen EVC traject of andere opleiding volgen) bedraagt de totale duur van het herplaatsingstraject 12 maanden gemeten vanaf de datum dat de werknemer formeel de status van boventallige heeft gekregen en de werkzaamheden daadwerkelijk zijn vervallen. Het herplaatsingstraject eindigt ook hier zoveel eerdere als de boventallige werknemer is herplaatst.
15. In het geval mocht blijken dat een werknemer niet binnen een termijn van twaalf maanden nadat hij boventallig is verklaard, herplaatst kan worden dan wel herplaatst is bij de werkgever, neemt de werkgever na verkregen advies van de J.O.B. begeleider en na overleg met de werknemer –onverminderd de bepalingen van dit Sociaal Plan- een besluit ter zake van in gang te zetten (externe) outplacement dan wel omscholing voor een ander beroep. Daarnaast besluit de werkgever of de werknemer volledig wordt vrijgesteld van werkzaamheden zodat hij zich volledig kan richten op (het verrichten van sollicitatie – activiteiten) het verkrijgen van een dienstbetrekking elders. De hiermee gepaard gaande kosten zijn volledig voor de werkgever. Elke boventallige werknemer wordt minimaal 25% van de overeen gekomen arbeidsduur vrijgesteld van werkzaamheden.
16. Mobiliteit bevorderende maatregelen komen voor rekening van werkgever. Voor deze mobiliteit bevorderende maatregelen is per werknemer een budget beschikbaar van maximaal € 5.000,- exclusief BTW Dit budget is nadrukkelijk niet bedoeld om medewerkers om te scholen naar een andere functie. Maar is bedoeld om in te zetten voor het gebruik van een outplacement bureau of alternatief traject. Het budget wordt in overleg met de J.O.B. begeleiding ingezet. Op genoemde faciliteiten bestaat geen aanspraak in combinatie met wettelijke faciliteiten voor dezelfde doeleinden en die ten laste van werkgever komen.
17. Is de werknemer langer dan 4 weken onafgebroken ziek, dan zal het herplaatsingstraject worden opgeschort. Alvorens hierin een besluit te nemen, kan de werkgever de bedrijfsarts verzoeken een oordeel te geven. Indien de bedrijfsarts tot een oordeel komt dat het herplaatsingstraject niet tegenstaande de arbeidsongeschiktheid kan worden voortgezet, wordt het traject niet opgeschort. Wordt het traject wel opgeschort vindt hervatting alleen dan plaats na overleg met de bedrijfsarts.
18. Bij een andersluidend oordeel wordt het traject opgeschort. Indien is vastgesteld dat de werknemer succesvol is gere-integreerd (al dan niet in eigen vervallen functie) kan het herplaatsing traject worden vervolgd.
19. Het herplaatsingstraject wordt opgeschort gedurende een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de duur van dit verlof.
20. Bij het herplaatsen wordt rekening gehouden met verworven rechten van de werknemer. Indien plaatsing onder dezelfde omstandigheden niet mogelijk is, wordt dit gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld en wordt hem een redelijk termijn geboden (maximaal zes maanden) om in de privé situatie maatregelen te treffen ten einde eventuele knelpunten weg te nemen.

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

21. Afwijkende werktijden en of locatie van een aanbod ten opzichte van de vorige functie van een werknemer vormen in de regel geen geldige reden voor de werknemer om het aanbod niet te accepteren.
22. Indien er sprake is van verplaatsing van activiteiten geldt dat de werknemer zijn functie onverminderd voortzet binnen de organisatie waar de activiteiten worden ondergebracht.

### 6.6 Functieaanbod

1. Indien aan de werknemer een passende functie schriftelijk wordt aangeboden, zal de werkgever hierover, alsmede over de hieraan verbonden consequenties, in een zo vroeg mogelijk stadium met de werknemer overleg plegen.
2. Ingeval het in het voorgaande lid bedoelde overleg niet leidt tot overeenstemming, neemt de werkgever een voorlopig besluit ten aanzien van hetgeen de werknemer wordt aangeboden.
3. De werknemer kan na het door de werkgever genomen voorlopig besluit het in het voorgaande lid bedoelde aanbod maximaal tien werkdagen in overweging nemen. Indien de werknemer het aanbod weigert, deelt hij dit schriftelijk en gemotiveerd mee. Indien de werkgever bij verstrijken van deze termijn geen reactie heeft ontvangen, wordt de werknemer geacht de functie te hebben aanvaard.
4. Bij plaatsing in een andere functie wordt de werknemer adequaat begeleid en ingewerkt. Hierover maken werknemer en leidinggevende concrete afspraken. Elke inwerk- en begeleidingsperiode wordt afgestemd op de bijzondere situatie van de herplaatsing en wordt afgesloten met een evaluatiegesprek dat schriftelijk wordt vastgelegd. De uitkomst van de evaluatie kan zijn dat de begeleidingsperiode wordt verlengd.

### 6.7 Salaris na functiewijziging

1. Indien de werknemer een functie heeft aanvaard die, in vergelijking met de voorheen verrichte functie, in een hogere salarisschaal is ingedeeld, wordt het salaris vastgesteld in overeenstemming met de nieuwe FWG functie indeling.
2. Indien de werknemer een door de werkgever aangeboden functie heeft aanvaard die, in vergelijking met de voorheen verrichte functie, in een lagere salarisschaal is ingedeeld, wordt het salaris vastgesteld in overeenstemming met de in dit Sociaal Plan opgenomen garantieregeling.

### 6.8 Salaris garantieregeling

1. Indien de werknemer een door de werkgever aangeboden passende functie aanvaardt, die in vergelijking met de voorheen verrichte functie, in een lagere salarisschaal is ingedeeld, blijft de werknemer ingedeeld in de oude salarisschaal welke op de werknemer van toepassing inclusief de periodieken verhogingen en tot het max van de salarisschaal. Ook worden alle cao wijzigingen meegenomen.
2. Als binnen een periode van een jaar na (her)plaatsing op een functie in een lagere schaal een passende functie op het oude functieniveau beschikbaar komt, zal de werkgever deze functie aan de betrokken werknemer aanbieden. De werknemer kan het plaatsingsaanbod in principe niet afwijzen. Als de werknemer er de voorkeur aan geeft zijn huidige functie voort te zetten en het plaatsingsaanbod afwijst, vervalt daarmee de salarisgarantie op grond van dit artikel en tevens de verplichting van werkgever om een passende functie op

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

het oude functieniveau aan te bieden. De werknemer ontvangt vanaf de datum van afwijzing het bij de lagere functie horende salaris.

### 6.9 Onregelmatigheidstoeslag

De werknemer die ten gevolge van een wijziging niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag of hierdoor een vermindering van genoemde toeslag krijgt heeft recht op een tegemoetkoming op grond van de afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag conform de CAO VVT.

### 6.10 Proefplaatsing

De werknemer kan als proef voor maximaal twee maanden worden geplaatst in een gelijkwaardige of passende functie met als doel de drempel te verlagen een functie te aanvaarden. Of omdat de omstandigheden behoorlijk afwijken bijvoorbeeld werken met een totaal andere doelgroep, voor definitieve plaatsing een proefplaatsing van maximaal twee maanden af te spreken.

### 6.11 Sollicitatieverlof

Aan de werknemer wordt in overleg betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatiegesprekken indien deze in werktijd plaatsvinden.

### 6.12 Detachering en tijdelijke inzet

ZGV en werknemer kunnen detachering en tijdelijke inzet bij een andere werkgever overeenkomen. De detachering en tijdelijke inzet worden vastgelegd in een Detacheringsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst met de werkgever blijft in dit geval van kracht. Wanneer het verzoek tot detachering van werkgever komt en werknemer stemt niet in, dan meldt werknemer dit schriftelijk met redenen omkleed aan werkgever.

## 7. Regelingen bij beëindiging dienstverband

### 7.1 Beëindiging van het dienstverband

In dit Sociaal Plan kan tot beëindiging van dienstverband worden overgegaan, indien:

1. De werknemer het aanbod van een passende dan wel uitwisselbare functie niet wenst te accepteren en de adviescommissie sociale begeleiding dit aanbod desgevraagd passend heeft geacht en de werknemer persisteert in zijn afwijzing van het aanbod
2. De werknemer bij herhaling verwijtbaar nalaat gemaakte afspraken na te komen in het herplaatsingstraject welke is vastgelegd in zijn J.O.B. plan. Werkgever legt in deze situatie het voornemen tot beëindiging ter toetsing voor aan de adviescommissie sociale begeleiding en geeft na toestemming van de adviescommissie sociale begeleiding werknemer nog 1 maand om verbetering te tonen.
3. De werkgever en de werknemer zich hebben ingespannen voor interne en externe herplaatsing maar dit binnen de periode van 12 maanden niet is gelukt en er geen passende of acceptabele functie voorhanden is.
4. Na afloop van de herplaatsingsperiode van 12 maanden zullen ZGV en de werknemer komen tot een maatwerkoplossing, waarbij een verlenging van de herplaatsingstermijn of een beëindigingsregeling tot de mogelijkheden kan behoren. Bij een beëindigingsregeling stelt de werkgever in overleg met de werknemer een vaststellingsovereenkomst op die

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

minimaal voldoet aan de huidige wetgeving vooral ook als het gaat om de transitievergoeding.

In die uitzonderlijke situaties waarin dit overleg in redelijkheid en billijkheid niet leidt tot een maatwerkoplossing, kan de werkgever, na de Adviescommissie Sociale Begeleiding gehoord te hebben, een ontslagprocedure in gang zetten.

5. Juridische bijstand wordt altijd vergoed door de werkgever voor de werknemer tot een maximum van € 2500, - inclusief BTW.
6. Indien de boventallig verklaarde werknemer ervoor kiest om niet het EVC traject in te gaan of een andere opleiding of een van werk naar werk traject zoals afgesproken in het J.O.B. plan wil volgen, wordt het dienstverband beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst die minimaal voldoet aan de huidige wetgeving, vooral ook als het gaat om de transitievergoeding.
7. Het staat de werkgever vrij om aan één of meerdere werknemers, boventallig of niet boventallig, een individuele en op basis van maatwerk opgesteld aanbod te doen om onverplicht de arbeidsovereenkomst te beëindigen via vaststellingsovereenkomst per een overeen te komen datum met als grondslag "economische redenen als gevolg van reorganisatie en vermindering van boventaligheid".
8. Ook de werknemers kunnen de werkgever verzoeken hen een dergelijk aanbod te doen. Het aanbod wordt door de werkgever schriftelijk gedaan. De werknemer dient binnen tien werkdagen na het aanbod de werkgever te informeren of hij het aanbod wel of niet aanvaardt.

### 7.2 Jubileum garantieregeling

Indien er voor de boventallige werknemer binnen twaalf maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst krachtens de van toepassing zijnde bepalingen van de cao op grond van een dienstjubileum een recht zou zijn ontstaan op een gratificatie, wordt deze uitkering bij het einde van het dienstverband aan hem/haar uitbetaald.

### 7.3 Referenties en getuigschrift

Desgevraagd zal de werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer. De werknemer ontvangt altijd een getuigschrift van de werkgever.

### 7.4 Studiekosten

Als de werknemer een rustende resterende studiekosten verplichting heeft van een gehele dan wel gedeeltelijke terugbetaling van een genoten studiekostenvergoeding wordt de werknemer bij aangezegd ontslag of in overleg met de werkgever zelf genomen ontslag, het bedrag van deze vergoeding in zijn geheel kwijtgescholden.

### 7.5 Voorstellen door de werknemer

Individuele medewerkers die als gevolg van de toepassing van dit Sociaal Plan boventallig zijn, kunnen met individuele voorstellen komen die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Dit kunnen zij met de J.O.B. begeleider bespreken. In overleg met de leidinggevende wordt hierin een besluit genomen.

### 7.6 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan leidt tot een individueel onbillijke situatie, zal de werkgever afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

**8. SLOTBEPALINGEN**

*Bij onvoorziene omstandigheden kunnen partijen in overleg voorzien in nadere uitwerking van toepasselijke regelingen.*

*Partijen kunnen indien noodzakelijk in specifieke situaties bijlagen voegen bij het Sociaal Plan.*

*Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend op 14 maart 2018 te Vlaardingen*

**Werkgever:**

Zonnehuisgroep Vlaardingen, gevestigd te Vlaardingen, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door

De heer drs. ir. R.H.G. van Neerbos  
Raad van Bestuur

**Werknemersorganisaties:****NU '91**

De heer M. Froklage

**CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief**

De heer J. Veldt

**FBZ,**

Mevrouw mr. J.H.M. Klerks



## Sociaal plan ZGV 2018-2023

### Bijlage 1

#### Adviescommissie Sociale Begeleiding

##### 1. Instelling

De werkgever stelt de Adviescommissie Sociale Begeleiding in. Voor het bijwonen van de vergaderingen van de commissie ontvangen de leden presentiegeld en een vergoeding van de reiskosten.

##### 2. Taak

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

##### 3. Samenstelling

De commissie bestaat uit drie externe leden. Eén lid wordt benoemd door de werkgever, één lid wordt benoemd door de werknemersorganisatie in overleg met de ondernemingsraad. De externe, onafhankelijke voorzitter wordt benoemd door de hierboven genoemde commissieleden gezamenlijk. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de werkgever.

##### 4. Behandeling bezwaar

In geval van bezwaren met betrekking tot de individuele toepassing van dit Sociaal Plan dient de werknemer zich schriftelijk te wenden tot de Adviescommissie Sociale Begeleiding. Als sprake is van een ingediend bezwaar van een werknemer zal de werkgever advies vragen aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding.

##### 5. Werkwijze commissie

1. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen vier (4) weken na indiening van het bezwaarschrift.
2. 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 Adviescommissie Sociale Begeleiding anders besluit, gehoord hebbende de betrokken werknemer en de werkgever.
3. De beraadslagingen van de commissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
4. Werkgever en de betrokken werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking te verlenen aan de commissie.
5. De commissie is bevoegd tot:
  - ✓ het horen van de betrokken werknemer en de leidinggevende(n);
  - ✓ het horen van interne of externe deskundigen. De daaraan eventueel verbonden kosten worden vergoed door de werkgever, mits daarmee van tevoren is ingestemd.

## Sociaal plan ZGV 2018-2023

6. De commissie wordt daarnaast in elk geval door de werkgever om advies gevraagd wanneer werknemer en werkgever in het kader van de uitvoering van dit Sociaal Plan het oneens zijn over de volgende voorgenomen maatregelen:
  - ✓ Een werknemer op non actief te stellen;
  - ✓ Een werknemer te ontslaan; Sociaal Plan
  - ✓ Een beroep op de hardheidsclausule door een werknemer niet te honoreren.
7. De commissie doet een uitspraak over het al dan niet ontvankelijk zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen vier (4) weken na de beraadslagingen, met redenen omkleed, bij aangetekend schrijven aan de betrokken werknemer en werkgever meegedeeld.

### 6. Diversen

- De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te nemen. Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Als de werkgever dan wel de werknemer afwijkt van het advies doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer dan wel de werkgever.
- Als werknemer zijn bezwaar al bij de kanton rechter heeft aangemeld, heeft hij géén toegang tot de commissie.
- Als tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, staakt de commissie de verdere behandeling.
- De leden van de Adviescommissie Sociale Begeleiding zijn verplicht tot geheimhouding.

## Bijlage 2

### De Opstap

#### 1. Aanleiding en doel

ZGV heeft de ambitie uitgesproken om persoonsgerichte zorg op maat te leveren als bijdrage aan de kwaliteit van leven voor haar cliënten en bewoners. De daarbij toenemende complexiteit van zorg zorgt ervoor dat er meer eisen worden gesteld aan onze medewerkers (in de zorg). Dit is de reden dat er de komende jaren geïnvesteerd zal worden in het verhogen van het deskundigheidsniveau van onze zorgmedewerkers.

**De ambitie is om binnen een termijn van maximaal 3 jaar alleen zorg-medewerkers in dienst te hebben vanaf niveau 2 (relevante opleiding), dit betekent dat er functies op functieniveau 1 komen te vervallen. De functies die momenteel op niveau 1 worden uitgevoerd zijn: assistent welzijn, assistent zorg en welzijn en afdelingsassistent.**

Om onze medewerkers op niveau 1 de kans te geven zich te ontwikkelen naar opleidingsniveau 2, is ervoor gekozen een programma aan te bieden dat hen de gelegenheid geeft een diploma of certificaten te genereren op niveau 2. Binnen dit programma speelt het EVC traject een grote rol.

#### 1.1 Afbakening en samenhang

Dit stuk beschrijft optie 1 van bijlage 2, en richt zich op het opleiden van niveau 1. Wanneer een medewerker besluit de opleiding niet te gaan volgen of de opleiding niet haalt, zal het sociaal plan in werking worden gesteld. Dit sociaal plan zal apart worden opgesteld en maakt geen onderdeel uit van dit voorstel.

J.O.B. begeleidt zowel de "ontwikkelbare" medewerkers niveau 1 als de "uitstromende" medewerkers. Het stuk J.O.B. loopt dan ook parallel aan dit voorstel.

#### 2. Wat is een EVC traject?

EVC staat voor Erkenning van eerder Verworven Competenties. Dit betekent dat wat onze medewerker geleerd heeft op school, in het werk of privé wordt beoordeeld en erkend. De medewerkers die een EVC-traject hebben doorlopen beschikken na afloop allemaal over een Ervaringscertificaat waaruit blijkt over welke competenties zij beschikken in relatie tot de gekozen standaard (mbo-opleiding Helpende Zorg en Welzijn). Dit certificaat kan de basis vormen voor verdere ontwikkeling.

Bij verzilvering van het ervaringscertificaat door bijvoorbeeld de LOI kan een medewerker vrijstelling krijgen voor delen van de mbo-opleiding. Het EVC-traject leidt dan tot verkorting van de opleidingsduur en -kosten. Als de medewerker aan alle eisen voldoet kan een ervaringscertificaat door de examencommissie ook worden omgezet in een mbo-diploma op grond van ervaring binnen EVC aanbieders weten we dat de kans reëel is dat een groot deel van onze medewerkers die werkzaam zijn op niveau 1 op basis van het Ervaringscertificaat kan worden gediplomeerd. De leerling helpende (medewerker niveau 1 die het EVC traject gaat doen) doorloopt een individueel traject dat aansluit bij hun dagelijkse praktijk.



## Sociaal plan ZGV 2018-2023

De portfoliobewijzen kunnen veelal op de werkvloer verzameld worden, waardoor de medewerker gedurende het traject weinig uren afwezig is.

Hierdoor heeft de EVC-procedure nauwelijks impact op het dagelijkse werk. Omdat aangetoond is dat het samenwerken in groepen de leerling helpende erg kan ondersteunen, worden binnen het traject een aantal begeleidingsbijeenkomsten georganiseerd.

### 3. Beschrijving doelgroep

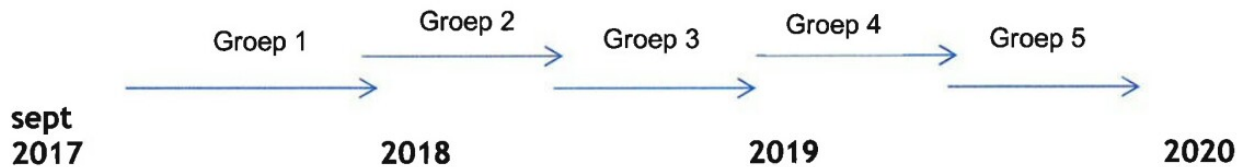
Op dit moment werken er ruim 93 medewerkers op niveau 1 binnen de organisatie, de functies die zij bekleden zijn assistent zorg en welzijn, assistent welzijn en afdelingsassistent. Uitgesloten worden medewerkers die binnen bovengenoemde functies werkzaam zijn maar ouder zijn dan 62 jaar en bijna met pensioen gaan of een oude Melkertbaan medewerker (functie gastvrouw) zijn of als assistent welzijn op de dagbehandeling werkt. Of zij die arbeidsongeschikt zijn of een tijdelijk contract hebben.

Medewerkers die werkzaam zijn op niveau 1 hebben veelal geen vooropleiding (in de zorg) genoten. Aangezien zij niet altijd bekend zijn met het volgen van een opleiding, zien we dat zij ervaring moeten opdoen met leren. Ze dienen hierin dan ook goed begeleid te worden. Het is raadzaam een opstap te maken naar het daadwerkelijke leren. Ook dient er ondersteuning verzorgd te worden op gebied van taalvaardigheid en omgang met de computer.

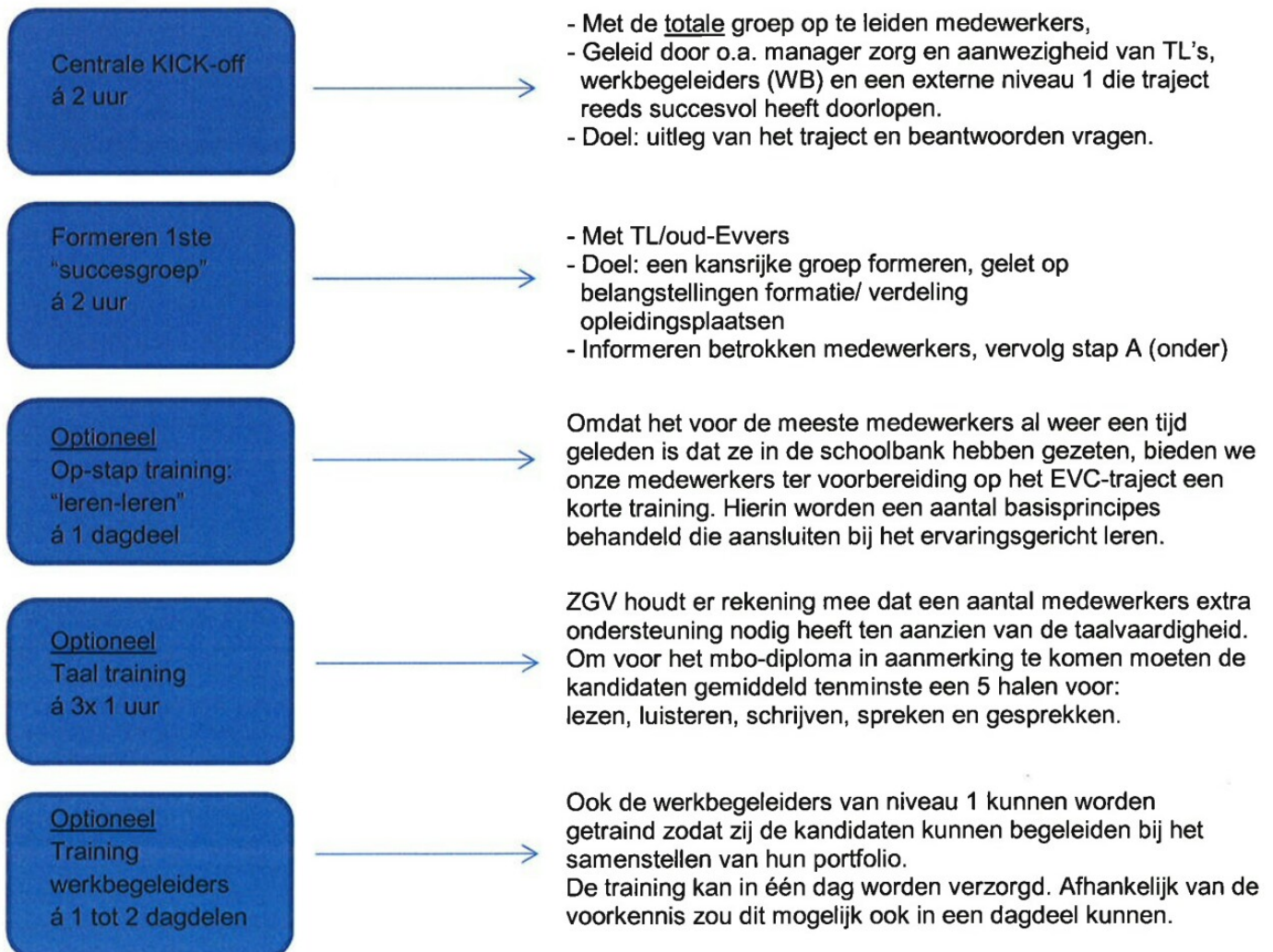
## Sociaal plan ZGV 2018-2023

### 4. Hoe kan het opleidingstraject eruit zien?

Aangezien een opleidingstraject een aanzienlijke investering vraagt in tijd en geld, is het raadzaam per jaar slechts 2 groepen van 10 tot 12 medewerkers op te leiden. Een compleet traject duurt gemiddeld 6-9 maanden, dit betekent dat wanneer we uitgaan van 5-6 groepen, er ongeveer elke 7 maanden een groep start.

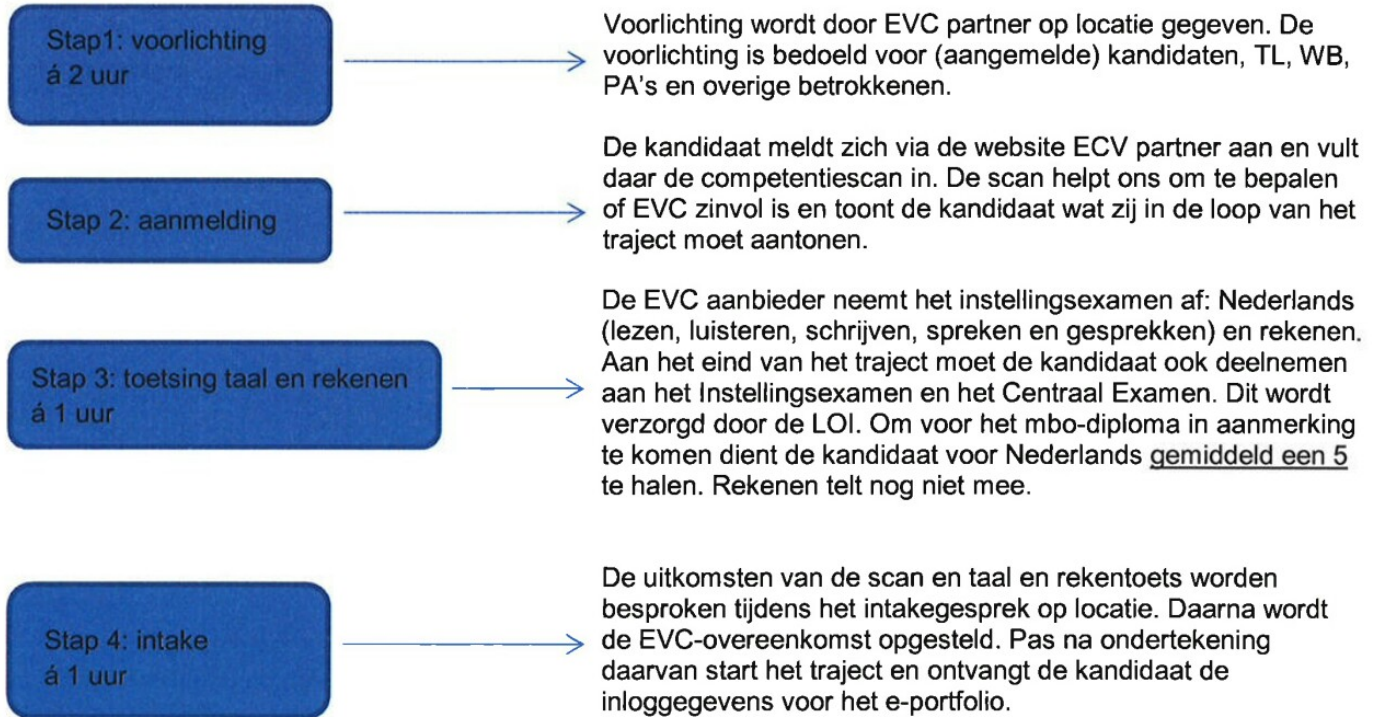


#### 4.1 Stappen opleidingstraject

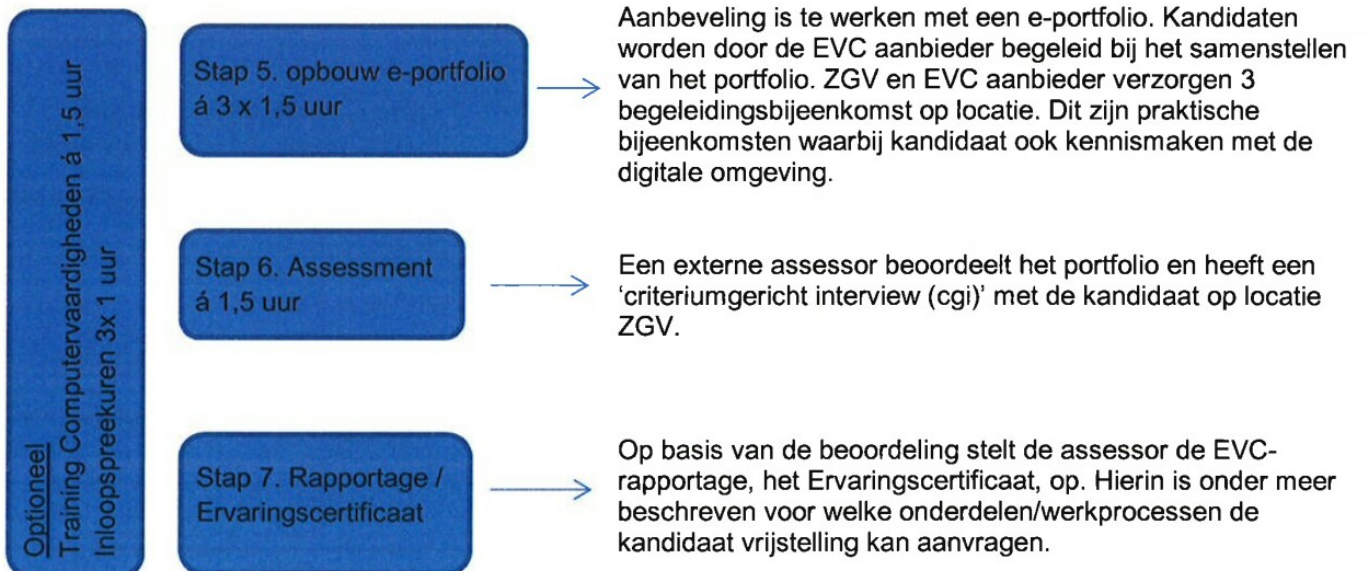


## Sociaal plan ZGV 2018-2023

### A. Voorbereiding EVC-traject (door externe EVC aanbieder)



### B. Uitvoering EVC-traject helpende zorg en welzijn



**Sociaal plan ZGV 2018-2023**
**C. Vervolg: verzilvering en opleiding op maat door verzilveraar**

**5. Benodigde middelen**

- Ruimtes met computers en schrijfmateriaal (bloknote en pen)
- Extra tijdsinvestering werkbegeleiders (schatting is 1,5 x zoveel begeleidingstijd als bij opleiden van niveau 2 naar 3)

**6. Begroting financieel**

De kosten van onder andere het EVC-traject (hoofdstuk 5, kopje A t/m C) zijn hieronder uitgewerkt. Hiervoor is een offerte gebruikt van EVC aanbieder Bureau Sterk. De opleidingsadviseur en PO&O adviseur hebben reeds gesprekken gevoerd met diverse EVC aanbieders waarbij bureau Sterk zich onderscheidde op gebied van kennis en flexibiliteit. Inkoop is (nog) niet betrokken bij dit proces omdat het ging om een oriënterende fase.

Voor niveau 2 zijn de kosten van een EVC-traject € 1410 (ex btw) per kandidaat. Bij verzilvering komt daar € 570 bij. Wanneer we ervan uitgaan dat 60 van de 93 medewerkers op niveau 1 deze opleiding gaat volgen, komen op een bedrag uit van rond de **€85.000,-** exclusief verzilvering, **€118.800** inclusief.

<u>EVC traject</u> Voor niveau 2 € 1410 (ex btw) per kandidaat. Bij verzilvering komt daar € 570 bij. Wanneer we ervan uitgaan dat 60 van de 93 medewerkers op niveau 1 deze opleiding gaat volgen, komen op een bedrag uit van:	rond de <b>€85.000,-</b> exclusief verzilvering, <b>€118.800</b> inclusief.
Training interne begeleiders: Indicatief: bij een groep van 10 interne begeleiders kost de training van 4 uur € 1500,-.	<b>€3.000,-</b>
Tijdsinvestering/kosten 3-4 werkbegeleiders/TL per groep volgen bijeenkomsten en trainingen (ongeveer 20 uur)	<b>€ 2.500,-</b>
Tijdsinvestering/ kosten Niveau 1 bijeenkomsten en trainingen (ongeveer 25 uur)	<b>€25.000,-</b>
Totaal ongeveer	<b>€150.000,-</b>
Onvoorziene kosten	

## **Sociaal plan ZGV 2018-2023**

Het opleidingstraject is maatwerk. Een complete financiële onderbouwing, inclusief tijdsinvestering, kan worden gemaakt op moment dat de onderdelen binnen het programma zijn vastgesteld.

### **7. Subsidieregelingen**

Er is reeds een aanvraag voor subsidie ingediend voor de regeling "tel mee met taal". Deze subsidie kan worden ingezet voor extra taalondersteuning binnen het programma. De regeling houdt in dat de kosten tot een maximum van 67% kunnen worden vergoed met een maximum per aanvraag van € 50.000.

