

personeel  
Postbus 253  
4460 AR Goes

Bezoekadres  
Oostmolenweg 101  
Kloetinge

Telefoon  
0113 26 70 00

E-mail en internet  
peno@emergis.nl  
www.emergis.nl

## Doorlopend sociaal plan Emergis

**Versie** Definitief

**Datum** 15 december 2016 overeengekomen, 15 oktober 2024 geactualiseerd  
**Opsteller** Dienst mens, kwaliteit & ontwikkeling



Samen werken  
aan een goede  
mentale gezondheid  
van alle mensen  
in Zeeland

## Inhoud

<b>Inhoud</b>	<b>2</b>
<b>1 Preambule</b>	<b>4</b>
<b>2 Inleiding</b>	<b>6</b>
<b>3 Doel</b>	<b>7</b>
<b>4 Werkingsfeer en -duur</b>	<b>7</b>
<b>5 Uitgangspunten</b>	<b>7</b>
<b>6 Hardheidsclausule</b>	<b>8</b>
<b>7 Bezwaar en beroep</b>	<b>8</b>
<b>8 Begripsbepalingen</b>	<b>8</b>
<b>9 Anticiperen op verandering</b>	<b>10</b>
9.1 Twee fasen	10
9.2 Premobiliteit	11
9.3 Status premobiele werknemer	11
9.4 Duur premobiliteit	11
<b>10 Procedure bij reorganisatie</b>	<b>11</b>
10.1 Organisatiestructuur en formatieplaatsenplan	11
10.2 Scenario's	11
10.3 Medezeggenschap	12
10.4 Plaatsing binnen de bedrijfsvestiging	12
10.5 Boventalligheid	12
<b>11 Herplaatsing boventallige werknemers</b>	<b>13</b>
11.1 Rollen en verantwoordelijkheden	13
11.2 Directe plaatsing binnen Emergis	13
11.3 Persoonlijk mobiliteitsplan (PMP)	13
11.4 Voorrang bij vacatures	14
11.5 Interne plaatsingsprocedure	14
11.6 Tijdelijke plaatsing	14
11.7 Geen herplaatsing gerealiseerd	14
<b>12 Rechten bij (her)plaatsing</b>	<b>15</b>
12.1 Salaris bij gelijke en hogere functie	15
12.2 Salaris bij lagere functie	15
12.3 Reiskosten woon-werkverkeer	15
<b>13 Mobiliteitsbevorderende faciliteiten</b>	<b>16</b>
13.1 Opzegtermijn	16
13.2 Sollicitatie	16
13.3 Studiekosten	16
13.4 Verhuiskosten	16
13.5 Mobiliteitspremie	16
13.6 Outplacement	17
13.7 Detachering	17
13.8 Maatwerkoplossingen	17

<b>14</b>	<b>Remplaçantenregeling</b>	<b>17</b>
<b>15</b>	<b>Adviescommissie sociaal plan</b>	<b>18</b>
15.1	Taak	18
15.2	Samenstelling	18
15.3	Bevoegdheden	18
15.4	Reglement	18
15.5	Verplichte adviesaanvragen	18
15.6	Uitbrengen advies	18
15.7	Afwijken advies	18
15.8	Geheimhouding	19
15.9	Belangenbehartiging	19
15.10	Rapportage	19
	Bijlage 1	20

## 1 Preambule

Partijen bij deze overeenkomst:

**De werkgever**



P.G. de Schipper  
Raad van Bestuur Emergis

**De werknemersorganisaties**



L. Hoogendoorn  
FNV



M. Dons  
CNV Zorg & Welzijn  
Onderdeel van CNV  
Connectief



J. Klerks  
FBZ



M. Froklage  
NU'91

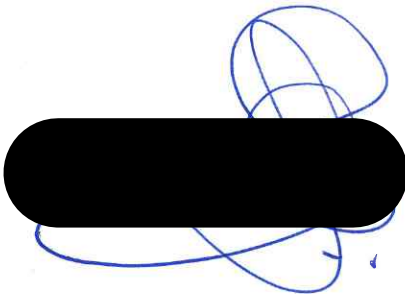
Verklaren het navolgende doorlopend sociaal plan voor Emergis te zijn overeengekomen.

Kloetinge, 15 december 2016

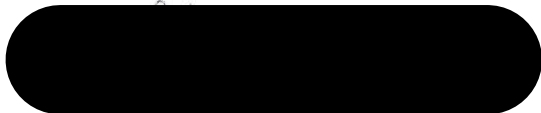
Op d.d. 11 september 2024 zijn partijen overeengekomen het sociaal plan van Emergis per 15 oktober 2024 om te zetten naar een doorlopend sociaal plan. Daarnaast is de inleiding van het sociaal plan geactualiseerd naar de nieuwe strategische koers 2022 – 2026 van Emergis.

**De werkgever**

S. Raams  
raad van bestuur Emergis



**De werknemersorganisaties**



L. Hoogendoorn  
FNV



M. Dons  
CNV



J. Kuijpers  
FBZ



A. van der Heijden  
NU '91

## 2 Inleiding

De droom van Emergis is een goede mentale gezondheid van alle inwoners van Zeeland. Wij gaan voor een gezonde, mentaal veerkrachtige, inclusieve samenleving waarin iedereen welkom is en mee kan doen. Bij ons staat de mens centraal en niet de diagnose. Het versterken van de mentale kracht van mensen, gezinnen, gemeenschappen en Zeeland als geheel staat voorop. We werken als Emergis hierin samen met iedereen die hier een bijdrage aan kan leveren. We doen dit op twee manieren:

1. Door samen met anderen een maatschappelijke beweging te vormen waarin we gezamenlijk werken aan een goede mentale gezondheid van alle mensen in Zeeland;
2. Door ons eigen werk goed te doen en daar steeds beter in te worden.

Dit vormt tevens de strategische koers die voor 2022 – 2026 is ingezet.

We leven in een snel veranderende wereld waarin mensen meer en meer zelf bepalen hoe ze hun leven willen leven. Een wereld waarin visies veranderen, technologieën nieuwe mogelijkheden meebrengen en middelen schaarser worden. Dat heeft gevolgen voor de gezondheidszorg. We staan dan ook voor de grote uitdaging om met elkaar het Nederlandse zorglandschap de komende jaren toekomst bestendig te maken, onder andere door in te zetten op:

- Regionale samenwerking;
- Samenwerking in de acute zorg;
- Versterking organisatie eerstelijnszorg;
- Samenwerking sociaal domein, huisartsenzorg en ggz;
- Gezond leven en preventie;
- Arbeidsmarkt en ontzorgen zorgprofessionals;
- Digitalisering en gegevensuitwisseling;
- Contractering;

We zijn op weg naar een flexibeler, innovatieve organisatie, passend bij de ontwikkelingen in de maatschappij en de veranderopgave (o.a. vanuit het Integraal Zorgakkoord) die we hebben. Dat vereist veel meer samenwerken in netwerken, professioneel programma- en projectmanagement en expertschap op alle niveaus. Dat vraagt niet alleen een andere inrichting van onze zorg maar ook iets anders van onze werknemers.

Om onze strategische doelstellingen te realiseren, zijn onze werknemers onmisbaar en van vitaal belang, zij maken het verschil. Daarom staat werken met plezier bij ons centraal en zetten wij hier de komende jaren nog actiever op in. Wij geloven dat professionals die met plezier hun werk kunnen uitoefenen tot de beste resultaten komen. Dit draagt niet alleen bij aan het leveren van de beste zorg, maar ook aan het welbevinden van onze werknemers zelf, omdat het hen in staat stelt met plezier betekenisvol werk te kunnen uitoefenen en daarmee zingeving te kunnen ervaren.

Onmisbaar voor werkplezier zijn autonomie (zelfstandig kunnen en mogen werken) en het kunnen leveren van een bijdrage. Dit is alleen mogelijk met persoonlijk leiderschap van iedere medewerker en het voldoende vakbekwaam zijn en blijven.

Voor Emergis als werkgever ligt er een taak om werknemers te ondersteunen door voldoende faciliteiten te bieden, ambities ruimte te geven en duurzame en flexibele inzetbaarheid te bevorderen. Tegelijk ligt er een taak om de organisatie als geheel wendbaar, daadkrachtig en gezond te houden en ook op langere termijn goede geestelijke gezondheidszorg en daarmee werkgelegenheid te kunnen bieden.

Emergis heeft daarom een doorlopend sociaal plan dat hierop aansluit. Concreet betekent dit: een sociaal plan dat gericht is op anticiperen op veranderingen, mobiliteitsbevorderende faciliteiten en duidelijke herplaatsingsprocedures, met mogelijkheden voor maatwerkoplossingen. Een plan dat zonder meer toegepast kan worden bij organisatiewijzingen met verschillende omvang.

### 3 Doel

Het sociaal plan heeft tot doel om werknemers van werk naar werk te begeleiden evenals eventuele nadelige gevolgen van organisatiewijzingen voor werknemers zo goed als mogelijk te voorkomen, weg te nemen of te verminderen, en hen daar waar nodig zo goed als mogelijk te ondersteunen bij hun mobiliteit.

### 4 Werkingsfeer en -duur

Het sociaal plan is van toepassing op alle werknemers die in dienst zijn bij Emergis. Werknemers met een tijdelijk dienstverband vallen onder de toepassing van dit sociaal plan voor de duur van hun contract.

Dit sociaal plan is reeds op inhoud op d.d. 15 december 2016 tussen Emergis en de vakbonden overeengekomen en vanaf 1 januari 2017 van toepassing verklaard met een looptijd tot 1 januari 2020. Vanaf 1 januari 2020 is het sociaal plan telkens door partijen verlengd. Partijen zijn op d.d. 11 september 2024 overeengekomen dit sociaal plan per 15 oktober 2024 om te zetten naar een doorlopend sociaal plan. Dit betekent dat er voor dit sociaal plan geen einddatum is afgesproken en deze derhalve voor onbepaalde tijd zal gelden.

Wanneer zich gedurende de looptijd van dit sociaal plan, volgens één van de partijen, bijzondere omstandigheden voordoen die aanleiding zijn om elementen uit het sociaal plan te heroverwegen, zal hierover overleg plaatsvinden tussen partijen. Deze bijzondere omstandigheden kunnen van sociale of economische aard zijn. Partijen bij dit plan behouden zich het recht voor om eenzijdig, met een opzegtermijn van twaalf maanden voor het einde van het kalenderjaar, het plan schriftelijk op te zeggen.

### 5 Uitgangspunten

1. Voor zowel werkgever als werknemer geldt een inspanningsverplichting en een flexibele houding om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit sociaal plan.
2. Ten gevolge van organisatieveranderingen zullen er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. Het uitgangspunt is begeleiding van werk naar werk.
3. De werkgever zet in op (preventieve) mobiliteitsbevorderende faciliteiten en duurzame inzetbaarheid. Mobiliteit is een belangrijk uitgangspunt in algemene zin en in het bijzonder bij dit sociaal plan.
4. Bij organisatiewijzingen worden de betrokken werknemers en het betrokken medezeggenschapsorgaan regelmatig en zo volledig mogelijk geïnformeerd over de ontwikkelingen en de stand van zaken. Dit opdat veranderingen die worden doorgevoerd, duidelijk en bespreekbaar dienen te zijn.
5. De werkgever zorgt ervoor dat iedere werknemer een exemplaar van het sociaal plan krijgt, kan inzien of kan downloaden.
6. Interpretatie en uitleg van het sociaal plan is uitsluitend voorbehouden aan de werkgever en werknemersorganisatie die partij zijn bij dit sociaal plan.
7. Gemaakte individuele afspraken op grond van dit sociaal plan, of eventuele afspraken uit een eerder overeengekomen sociaal plan, blijven onverkort van kracht na afloop van de looptijd van dit sociaal plan.

8. De werkgever houdt bij de toepassing van dit sociaal plan extra rekening met werknemers in kwetsbare situaties.

## 6 Hardheidsclausule

In gevallen waarin geconstateerd wordt dat de toepassing van het sociaal plan leidt tot een onredelijke of onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin van dit sociaal plan afwijken. Hieraan kunnen andere werknemers geen rechten ontleenen. Alvorens tot de toepassing van deze clausule over te gaan, kan de werkgever advies vragen aan de adviescommissie.

## 7 Bezwaar en beroep

De werkgever stelt een adviescommissie in die zich bezighoudt met de toepassing van de in dit sociaal plan vastgestelde bepalingen. De samenstelling, taak en werkwijze van deze commissie worden in artikel 15 uiteengezet.

## 8 Begripsbepalingen

Begrippen die in dit sociaal plan worden gehanteerd, zijn gebaseerd op de begripsbepalingen in de CAO-GGZ en/of Sociaal Werk.

<b>Afspiegelingsbeginsel</b>	Het afspiegelingsbeginsel houdt in dat de leeftijdsopbouw binnen een categorie uitwisselbare functies na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft met de leeftijdsopbouw van voor de reorganisatie. Om dit te verwezenlijken worden de werknemers conform de uitvoeringsregels van het UWV ingedeeld. Binnen elke leeftijdscategorie wordt het anciënniteitsbeginsel dan weer toegepast.
<b>Anciënniteit</b>	Het aantal aaneengesloten dienstjaren dat een werknemer bij de organisatie heeft gewerkt met inbegrip van de diensttijd bij de rechtsvoorgangers.
<b>Bedrijfsvestiging</b>	Als bedoeld in artikel 1 sub d jo. artikel 14 lid 4 van de Ontslagregeling (zie bijlage 1).
<b>Boventallig</b>	Boventallig is de werknemer van wie de arbeidsplaats in het kader van een reorganisatie is komen te vervallen en die niet direct kan worden geplaatst binnen de gewijzigde formatie van de bedrijfsvestiging.
<b>Diensttijd</b>	Als diensttijd wordt aangemerkt de periode dat een werknemer onafgebroken in dienst is van de werkgever en de als zodanige aangemerkte rechtsvoorgangers van Emergis. Onder onafgebroken wordt verstaan een onderbreking van dienstverband voor een periode die niet langer is dan zes maanden.
<b>Formatieplaatsenplan</b>	Een overzicht van functies en formatieplaatsen in de huidige en nieuwe situatie met een duiding van het FWG-niveau.
<b>Functie- of FWG-niveau</b>	De functiegroep waarin een functie is ingedeeld conform de vigerende versie van functiewaardering (FWG 3.0).
<b>Gelijke functie</b>	Functie met een zelfde inhoud en waardering als de huidige functie.
<b>Gelijkwaardige functie</b>	Een functie met een gelijk functieniveau (functiegroep) als de huidige functie en die overwegend of substantieel overeenkomt met de huidige functie qua verantwoordelijkheden en bevoegdheden, maar waarbij inhoud en taken verschillen van de huidige functie.



<b>Geschikte functie</b>	Een functie die buiten het domein van de gelijke, gelijkwaardige of passende functie valt en die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van zowel werknemer als werkgever door de werknemer kan worden uitgeoefend en aanvaard.
<b>Hogere functie</b>	Een functie die in een hogere FWG-niveau dan de huidige functie met daarbij behorende functiegroep is ingedeeld.
<b>Lagere functie</b>	Een functie die in een lagere FWG-niveau dan de huidige functie is ingedeeld.
<b>Passende functie</b>	Een functie die aan een werknemer qua opleiding, vakbekwaamheid, ervaring en persoonlijke omstandigheden kan worden opgedragen. Als passend wordt beschouwd een functie op gelijkwaardig of een hoger niveau en een functie die maximaal één functiegroep lager is ingedeeld. Als passend wordt tevens beschouwd indien de werknemer binnen 12 maanden verwacht wordt te kunnen voldoen aan de gestelde functie-eisen. De overeengekomen contractuele arbeidsduur vormt hierbij het uitgangspunt.
<b>Peildatum</b>	De datum van het besluit van de raad van bestuur over de reorganisatie, gehoord het advies van de ondernemingsraad. Op de peildatum wordt als het ware een "foto" gemaakt van het personeelsbestand van de te reorganiseren bedrijfsvestiging. Deze datum wordt gehanteerd voor afspiegeling ter vaststelling van boventaligheid.
<b>Premobiliteit</b>	Als duidelijk is dat binnen afzienbare termijn de functie van een groep medewerkers zal vervallen ten gevolge van een reeds voorziene reorganisatie, het opheffen van functies of krimp in formatie, maar de raad van bestuur nog geen formeel besluit heeft genomen, kan de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad, besluiten werknemers uit de hele functiegroep op vrijwillige basis gebruikt te laten maken van mobiliteitsbevorderende faciliteiten.
<b>Reorganisatie</b>	Een reorganisatie is een verandering in de organisatiestructuur, werkprocessen of formatie met arbeidsrechtelijke en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor één of meer werknemers als gevolg van een besluit door de raad van bestuur.
<b>Standplaats</b>	De plaats waar een werknemer het merendeel van zijn werkzaamheden verricht en die als zodanig is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Voor werknemers waarbij het criterium van het merendeel van de werkzaamheden niet tot vaststelling van een standplaats leidt, bepaalt de werkgever de standplaats.
<b>Uitwisselbare functies</b>	Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie en het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn. NB: een categorie uitwisselbare functies wordt uitsluitend toegepast bij afspiegeling. Het begrip uitwisselbare functie dient onderscheiden te worden van het begrip passende functie, dat leidend is bij de herplaatsingsinspanning.

<b>Vaststellingsovereenkomst</b>	De overeenkomst in de zin van artikel 7:900 BW waarop de artikelen 7:900 tot en met 7:906 BW van toepassing zijn, die tussen werkgever en medewerker ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan worden afgesloten.
<b>Werkgever</b>	Stichting Emergis
<b>Werknemer</b>	De persoon die in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst heeft met de niet zijnde een lid van de Raad van Bestuur van Emergis.
<b>Woon- en werkverkeer</b>	In beginsel wordt een afstand voor woon werkverkeer als passend beschouwd voor zover de reistijd woon-werk per auto niet meer is dan één uur (enkele reis)*. Na een periode van zes maanden waarin binnen deze reisafstand geen passende functie voor handen is, wordt een reistijd van woon-werk per auto van anderhalf uur (enkele reis)* als passend beschouwd. Indien een werknemer dat wenst kan ook direct gezocht wordt binnen een reistijd van woon-werk per auto van anderhalf uur. Voor parttimers die per dag minder werken dan 7,2 uur, wordt de reistijd naar rato van het aantal uren per dag berekend. * op basis van de snelste route volgens ANWB-routeplanner.

## 9 Anticiperen op verandering

### 9.1 Twee fasen

Als er sprake is van organisatiewijzigingen biedt de werkgever de werknemers in zo vroeg mogelijk stadium helderheid over aard van de in te zetten veranderingen, de gevolgen hiervan en de procedure en tijdslijn tot besluitvorming. In het proces van een organisatiewijziging zijn twee fasen te onderscheiden:

1. premobiliteit;
2. boventaligheid.

Fase	<b>Premobiliteit:</b> Veranderingen in de organisatie zijn in nabije toekomst voorzien voor werknemers binnen een functiegroep; reorganisatie is waarschijnlijk.	<b>Boventaligheid:</b> Reorganisatie is een feit en vastgelegd in een formeel besluit van de raad van bestuur.
Doel	Versterken van de employability van alle werknemers binnen een functiegroep waar een reorganisatie wordt verwacht en voorkomen van boventaligheid.	Begeleiden van werk naar werk, indien mogelijk intern, maar ook extern indien er intern geen perspectief is of de werknemer dat wenst.
Kern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticiperen op ontwikkelingen</li> <li>• Vrijwillig</li> <li>• Gericht op het aanzetten tot mobiliteit en/of het faciliteren van vrijwillig vertrek</li> <li>• Gezamenlijke verantwoordelijkheid werkgever en werknemer</li> <li>• Persoonlijk mobiliteitsplan (PMP).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gericht op reëel perspectief</li> <li>• Herplaatsing in passende functie</li> <li>• Verplicht</li> <li>• Gezamenlijke verantwoordelijkheid werkgever en werknemer</li> <li>• Begeleiden naar extern indien geen reëel intern perspectief</li> <li>• Persoonlijk mobiliteitsplan (PMP).</li> </ul>
Faciliteiten	Faciliteiten gericht op ontwikkeling, opdoen ervaring, stimuleren mobiliteit en nieuw werk.	Volledige sociaal plan van toepassing.

## 9.2 Premobiliteit

De fase 'premobiliteit' is van toepassing als:

- duidelijk is dat op afzienbare termijn de functie van een groep werknemers binnen een specifieke bedrijfsvestiging zal vervallen ten gevolge van een reeds voorziene reorganisatie, waarbij functies worden opgeheven of in formatie verminderd;
- én een formeel besluit van de raad van bestuur nog niet is genomen.

Het doel van deze fase is boventalligheid zo veel mogelijk te voorkomen door actief door- en uitstroom van werknemers binnen die functiegroep waarin boventalligheid wordt verwacht te bevorderen in de tijd die beschikbaar is tot het formele besluit van de raad van bestuur.

## 9.3 Status premobiele werknemer

De werkgever besluit in overeenstemming met de ondernemingsraad om werknemers in de functie(s) waar boventalligheid kan optreden de status premobiel te verlenen, waarbij tevens de ingangsdatum van de premobiliteit wordt vastgesteld. Premobiele werknemers zijn niet boventallig verklaard. Deze werknemers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van een aantal van de mobiliteitsbevorderde faciliteiten zoals beschreven in artikel 13 van dit sociaal plan. Als de werknemer hiervan gebruik maakt, is dat niet vrijblijvend.

## 9.4 Duur premobiliteit

Uitgangspunt is dat de fase van premobiliteit maximaal zes maanden duurt en eindigt in ieder geval op de datum van het formele besluit van de raad van bestuur over de reorganisatie of wanneer de premobiliteit de te verwachte boventalligheid heeft voorkomen.

# 10 Procedure bij reorganisatie

## 10.1 Organisatiestructuur en formatieplaatsenplan

De werkgever neemt het initiatief tot een reorganisatie. De werkgever stelt hiertoe een adviesaanvraag op voor de ondernemingsraad. De adviesaanvraag bevat tenminste de volgende onderdelen:

- De aanleiding, de inhoud en het bereik van de voorgenomen reorganisatie;
- De betreffende bedrijfsvestiging;
- De bestaande en voorgenomen organisatiestructuur;
- Een overzicht van het aantal formatieplaatsen in de huidige en de nieuwe situatie. Het overzicht moet inzicht geven welke functies vervallen, afnemen, wijzigen of nieuw zijn;
- Een overzicht van uitwisselbare functies in de nieuwe situatie, waarbij wordt uitgegaan van zowel bestaande als nieuwe functies;
- De functiebeschrijvingen en de (indicatieve) inschaling van in ieder geval de nieuwe en gewijzigde functies;
- Op welke wijze (planning) de reorganisatie zal worden geëffectueerd.

## 10.2 Scenario's

De volgende scenario's kunnen voorkomen bij een reorganisatie:

- functie blijft ongewijzigd;
- functie vervalt;
- formatie neemt af;
- functie wijzigt.

#### Functie blijft ongewijzigd

Ongewijzigde functies zijn functies waarvan de functiebeschrijving, -indeling en formatie voor de betreffende functie niet veranderen.

#### Functie vervalt

Als de functie geheel vervalt, verdwijnen alle formatieplaatsen voor deze functie binnen de bedrijfsvestiging.

#### Formatie neemt af

Als de functie in fte afneemt, vermindert het aantal formatieplaatsen en wordt aan hand van het afspiegelingsbeginsel vastgesteld welke werknemers in de functie kunnen blijven.

#### Functie wijzigt

Gewijzigde functies zijn functies waarvan de inhoud en taken, zij het niet substantieel, verschillen van de huidige functie.

### **10.3 Medezeggenschap**

De werkgever legt een voorgenomen besluit als bedoeld in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden met het daarbij behorende formatieplaatsenplan ter advisering voor aan het betrokken medezeggenschapsorgaan. Hierna neemt de werkgever het formele besluit tot reorganisatie. Dit wordt bekend gemaakt aan het betrokken medezeggenschapsorgaan alsmede aan de betrokken werknemers.

### **10.4 Plaatsing binnen de bedrijfsvestiging**

Indien een werknemer niet in de eigen functie kan blijven werken (omdat de functie vervalt of de formatie afneemt) wordt gekeken of de werknemer geplaatst kan worden binnen de bedrijfsvestiging, zoals vastgelegd in het reorganisatiebesluit, op een passende functie conform het nieuwe formatieplaatsenplan. Plaatsing binnen de bedrijfsvestiging wordt gedaan op basis van onderstaande volgorde:

- een gelijke functie;
- een gelijkwaardige functie;
- een functie op een hoger niveau;
- een functie op een lager niveau, die maximaal één FWG-niveau lager is ingedeeld. Bij meerdere kandidaten binnen dezelfde categorie voor eenzelfde functie heeft de werknemer met de hoogste anciënniteit voorrang.

Binnen twee weken na het besluit van de raad van bestuur voert de leidinggevende met de werknemer een gesprek waarin wordt vastgesteld of de werknemer direct kan worden geplaatst op een functie binnen de bedrijfsvestiging of boventallig wordt.

### **10.5 Boventalligheid**

Een werknemer die niet direct geplaatst kan worden in een passende functie wordt boventallig. De werknemer wordt door de leidinggevende aangemeld bij P&O (onderdeel van de dienst mens, kwaliteit & ontwikkeling) en uitgenodigd voor een intakegesprek om de directe plaatsingsmogelijkheden binnen Emergis te bespreken conform 11.2 dan wel een persoonlijk mobiliteitsplan op te stellen conform 11.3 indien er geen directe herplaatsingsmogelijkheden zijn. De boventalligheid gaat in op de datum van het intakegesprek wordt schriftelijk bevestigd aan de werknemer.

## **11 Herplaatsing boventallige werknemers**

### **11.1 Rollen en verantwoordelijkheden**

De direct leidinggevende is verantwoordelijk voor de gehele procesgang rondom de herplaatsing van de boventallige werknemer. De uitvoering van het proces gebeurt in nauwe samenwerking met de direct leidinggevende en P&O. P&O ondersteunt het proces, bewaakt de procedure en ziet toe op een zorgvuldige uitvoering van de plaatsingsprocedure. Tevens is P&O verantwoordelijk voor (het bijhouden van) een volledig en actueel overzicht van boventallige werknemers. Zowel werkgever als de boventallige werknemer is verplicht om zich actief in te zetten, redelijk op te stellen en mee te werken aan het realiseren van een succesvolle herplaatsing.

### **11.2 Directe plaatsing binnen Emergis**

Indien de bedrijfsvestiging kleiner is dan heel Emergis wordt na het onderzoeken van de herplaatsingsmogelijkheden binnen de bedrijfsvestiging de herplaatsingsmogelijkheden op een passende functie binnen heel Emergis onderzocht waarbij de volgorde van artikel 10.4 wordt aangehouden.

### **11.3 Persoonlijk mobiliteitsplan (PMP)**

Indien de boventallige werknemer na toepassing van de plaatsingsprocedure niet direct intern kan worden geplaatst op een passende functie, maken werknemer en werkgever afspraken over het traject voor het verkrijgen van een passende functie binnen, en als daar geen reëel perspectief is buiten Emergis, middels een Persoonlijk Mobiliteitsplan (PMP).

Het PMP bevat concrete afspraken over de duur en inhoud van het herplaatsingstraject, waaronder het overeengekomen einddoel van het traject, faciliteiten als vrijstelling van werkzaamheden, mobiliteit bevorderende activiteiten, opleiding en training, ondersteuning en hulpmiddelen, evaluatiemomenten en het verrichten van (tijdelijke)werkzaamheden. Hierna gaan werkgever en werknemer gezamenlijk aan het werk om het PMP uit te voeren. De kosten van het overeengekomen mobiliteitsplan komen voor rekening van de Werkgever.

Bij verschil van inzicht over het reëel perspectief op interne herplaatsing onderzoeken de werknemer en werkgever voor de duur van maximaal twee weken de herplaatsingsmogelijkheden binnen Emergis. Bij blijvend verschil van inzicht over het reëel perspectief op interne herplaatsing wordt de adviescommissie sociaal plan gevraagd hierover te adviseren.

De inspanningen gericht op het vinden van ander werk kennen in beginsel een termijn van 12 maanden die aanvangt vanaf het eerste intakegesprek voor het opstellen van een PMP. In overleg tussen werkgever en werknemer kan met instemming van beide partijen afgeweken worden van deze termijn.

De werkgever biedt gedurende deze in beginsel 12 maanden durende termijn actief passende functies aan.

Tenzij werkgever en werknemer onderling anders overeenkomen blijft de boventallige werknemer (passende) werkzaamheden verrichten gedurende het traject van begeleiding van werk naar werk. Voor de boventallige werknemer waarbij bij aanvang van het traject geen uitzicht is op interne herplaatsing binnen een periode van drie maanden na aanvang van het traject wordt minimaal 20% per week van de omvang van het dienstverband vrijgemaakt voor activiteiten gericht op werk naar werk.

#### 11.4 Voorrang bij vacatures

Een boventallige werknemer heeft bij vacante functies voorrang op andere interne en externe kandidaten. De werknemer die als gevolg van arbeidsongeschiktheid zijn eigen functie niet meer structureel kan uitvoeren, maar in het kader van re-integratie wel in een andere functie kan worden geplaatst, heeft echter voorrang op een boventallige werknemer.

#### 11.5 Interne plaatsingsprocedure

Alle interne vacatures worden aangemeld bij P&O. P&O beoordeelt of de functie passend is voor een re-integratiekandidaat of een boventallige werknemer, zodat deze kan worden aangeboden. Hierbij wordt de volgende volgorde in acht genomen:

1. een gelijke functie;
2. een gelijkwaardige functie;
3. een functie op een hoger niveau;
4. een functie op een lager niveau, die maximaal één FWG-niveau lager is ingedeeld.

Indien de functie passend is voor meerdere boventallige werknemers wordt de functie aangeboden aan de boventallige werknemer met de hoogste anciënniteit.

Wanneer de werkgever bereid is om een geschikte functie aan te bieden en de werknemer bereid is om deze te aanvaarden en uit te oefenen, kan de werknemer hierin geplaatst worden. Indien de geschikte functie waarin de werknemer is geplaatst een lager FWG-niveau heeft dan de functie van de werknemer voorafgaand aan de herplaatsing, wordt de werknemer ingedeeld in het FWG-niveau van de geschikte functie waarin hij is geplaatst. Werknemer wordt maximaal ingedeeld in de hoogste periodiek van het FWG-niveau behorende bij de geschikte functie.

#### 11.6 Tijdelijke plaatsing

Zolang de werknemer niet herplaatst is, kan de navolgende maatregel genomen worden:

- Tijdelijke plaatsing: de werkgever kan de werknemer tijdelijk plaatsen in een passende functie binnen Emergis.

Voor deze situatie geldt dat de duur van de tijdelijke plaatsing in onderling overleg wordt afgesproken.

De tijdelijke plaatsing zal in beginsel niet langer dan twaalf maanden duren. Deze periode kan in onderling overleg verlengd worden. Gedurende de tijdelijke plaatsing blijven beide partijen actief werken aan herplaatsingsmogelijkheden, tenzij hierover andere afspraken zijn gemaakt in het PMP.

#### 11.7 Geen herplaatsing gerealiseerd

Indien alle inspanningen in de herplaatsingstermijn van in beginsel tenminste 12 maanden niet hebben geleid tot een succesvolle herplaatsing binnen of buiten Emergis en niet is te verwachten dat de werknemer binnen drie maanden alsnog succesvol kan worden herplaatst, treden werkgever en werknemer in overleg om te komen tot een maatwerkoplossing. Dit kan bijvoorbeeld zijn het alsnog aanbieden en accepteren van een geschikte functie of een vaststellingsovereenkomst.

In die uitzonderlijke situatie dat in redelijk en billijk onderling overleg geen maatwerkoplossing kan worden bereikt, zal de werkgever de adviescommissie sociaal plan vragen om de ontstane situatie te beoordelen.

Op basis van het advies van de adviescommissie vindt een gesprek plaats tussen werkgever en betrokken werknemer, waarbij de uitkomst kan leiden tot een maatwerkoplossing dan wel een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever kan ook overgaan tot beëindiging van het dienstverband indien de werknemer een passende functie weigert, of zich anderszins kennelijk onredelijk opstelt door bijvoorbeeld niet mee te werken aan het opstellen van een PMP en/of afspraken gedurende het traject niet nakomt.

## **12 Rechten bij (her)plaatsing**

### **12.1 Salaris bij gelijke en hogere functie**

Indien de werknemer een functie aanvaardt en deze functie op gelijkwaardig niveau is ingedeeld, vergeleken met de huidige functie, behoudt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de andere functie hetzelfde salaris als voorheen. Aanvaardt de werknemer een functie die hoger is ingedeeld dan de huidige functie dan ontvangt de werknemer vanaf het moment dat alle taken naar behoren worden uitgeoefend tevens een bevordering conform CAO.

### **12.2 Salaris bij lagere functie**

Indien de werknemer op een andere, passende functie wordt geplaatst of herplaatst en deze functie op één FWG-niveau lager is ingedeeld dan de voorgaande functie wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst gegarandeerd door de toekenning van een persoonlijke garantietoeslag boven op het nieuwe lagere salaris. Tevens behoudt de werknemer perspectief op de uitloop tot het maximum van de salarisgroep waarin de door hem/haar laatstelijk vervulde functie op dat moment was ingedeeld. Deze wordt ook toegekend in de vorm van een garantietoeslag. De toeslag is een vast looncomponent en vormt mede de grondslag voor de pensioenopbouw, vakantietoeslag en het uurloon. De toeslag is waardevast, in die zin dat aangroei plaatsvindt op grond van de cao loonstijgingen.

De werknemer heeft recht op een functie in de oorspronkelijke schaal als deze vrijkomt, de werkgever zal deze functie ook aanbieden. Indien de werknemer het functieaanbod weigert, kan de werkgever vanaf dat moment de werknemer gaan salariëren naar de op de nieuwe functie van toepassing zijnde salarisgroep, waarbij de garantietoeslag geheel komt te vervallen.

Indien de werknemer bij een volgende reorganisatie opnieuw boventallig wordt, dan wordt bij herplaatsing in een gelijke of passende functie het oorspronkelijke FWG niveau als uitgangspunt genomen.

### **12.3 Reiskosten woon-werkverkeer**

Indien een werknemer naar een andere locatie wordt overgeplaatst of herplaatst worden aantoonbare meerkosten voor het woon-werkverkeer vergoed op basis van het vigerende fiscaal vrijgesteld bedrag per extra kilometer voor een periode van twaalf maanden.

## 13 Mobiliteitsbevorderende faciliteiten

Mobiliteitsbevorderende maatregelen zijn maatregelen die gericht zijn op het verhogen van de externe mobiliteit van de werknemers. De mobiliteitsbevorderende maatregelen zijn van toepassing op werknemers die als gevolg van een reorganisatie boventallig zijn geworden.

Premobile werknemers en remplaçanten kunnen gebruik maken van een aantal van deze faciliteiten. Werknemers die voor deze optie kiezen, kunnen dit kenbaar maken bij hun leidinggevende. Vervolgens wordt de optie in een gesprek met de leidinggevende en P&O verder besproken en vastgelegd.

### 13.1 Opzegtermijn

Indien de boventallige werknemer daarom verzoekt, zal de werkgever bij vrijwillige uitdiensttreding afzien van de geldende opzegtermijn voor de boventallige werknemer. Werkgever en boventallige werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

Indien de premobile werknemer daarom verzoekt, kan de werkgever bij vrijwillige uitdiensttreding afzien van de geldende opzegtermijn voor de premobile werknemer. Werkgever en premobile werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

### 13.2 Sollicitatie

Aan de boventallige of premobile werknemer zal desgevraagd betaald verlof verleend worden voor aantoonbare sollicitaties.

### 13.3 Studiekosten

De boventallige of premobile werknemer die op eigen verzoek ontslag neemt, zal worden vrijgesteld van (een gedeelte van) de verplichting tot terugbetaling van studiekosten.

### 13.4 Verhuiskosten

Voor de boventallige of premobile werknemer die vrijwillig ontslag neemt, worden de eventueel terug te betalen verhuiskosten kwijtgescholden.

### 13.5 Mobiliteitspremie

De boventallige werknemer die op eigen verzoek binnen zes maanden na het boventallig worden zijn of haar dienstverband beëindigt, of de premobile werknemer die op eigen verzoek gedurende de fase van premobiliteit zijn of haar dienstverband beëindigt, krijgt een mobiliteitspremie. Deze premie wordt niet toegekend als er een passende functie binnen Emergis beschikbaar is of deze binnen een termijn van maximaal drie maanden wordt verwacht.

De hoogte van de mobiliteitspremie bedraagt bij:

- 0 tot 5 jaar onafgebroken in dienst: twee bruto maandsalarissen;
- 5 tot 10 jaar onafgebroken in dienst: vier bruto maandsalarissen;
- 10 tot 20 jaar onafgebroken in dienst: zes bruto maandsalarissen;
- 20 jaar of meer onafgebroken in dienst: acht bruto maandsalarissen.

De mobiliteitspremie wordt verhoogd met een extra premie van één bruto maandsalaris indien de werknemer gedurende fase van premobiliteit het dienstverband op eigen verzoek wenst te beëindigen.



In een vaststellingsovereenkomst wordt overeengekomen dat de beëindiging van het dienstverband plaatsvindt met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever. De werknemer kan bij acceptatie geen aanspraak maken op de activeringsregeling conform CAO.

Bij de aanvaarding van de mobiliteitspremie kan de werknemer geen beroep doen op de overige aanspraken verwoord in dit sociaal plan, mits expliciet genoemd. De premie wordt niet toegekend indien de werknemer gebruikt maakt van (ouderdoms-) pensioen.

### **13.6 Outplacement**

Met de boventallige of premobiele werknemer kan in overleg met de werknemer een outplacementtraject worden afgesproken. Het resultaat van het overleg, evenals de beëindiging van het dienstverband, wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Bij outplacement is er geen recht op de mobiliteitspremie conform dit sociaal plan.

### **13.7 Detachering**

Met de boventallige werknemer kan in overleg met de werknemer een detachering, worden afgesproken gedurende maximaal twaalf maanden met het oog op het verkrijgen van een nieuwe functie. De arbeidsovereenkomst blijft volledig van kracht en de kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever. De duur van de detachering kan in bijzondere gevallen worden verlengd. De herplaatsingstermijn wordt verlengd met de duur van de detachering.

### **13.8 Maatwerkoplossingen**

Emergis is een groot voorstander van initiatieven en maatwerkvoorstellen die werknemers ten goede komen en gericht praktische ondersteuning bieden. Werkgever en werknemer kunnen daartoe individuele afspraken maken.

## **14 Remplaçantenregeling**

Een remplaçant (plaatsmaker) is een werknemer die niet boventallig is en plaats maakt voor een boventallige collega die afkomstig is van een gelijke of gelijkwaardige functie binnen Emergis. Plaatsing van boventallige werknemers op de vrijgekomen formatie vindt plaats op basis van de plaatsingsvolgorde, zoals beschreven in artikel 11.4.

De remplaçant zegt binnen vier weken na het besluit van de raad van bestuur over de reorganisatie zijn dienstverband op. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- de situatie dient in het belang van de organisatie uit te pakken en vooraf schriftelijk akkoord te zijn bevonden door directie;
- de remplaçant is op het moment dat hij aangeeft zijn dienstverband te willen beëindigen alsmede op de daadwerkelijke datum van beëindiging, niet arbeidsongeschikt;
- de werkgever is op het moment dat de remplaçant aangeeft zijn dienstverband te willen beëindigen alsmede op de daadwerkelijke datum van beëindiging, niet voornemens de arbeidsovereenkomst – om andere redenen dan reorganisatie – met de remplaçant te beëindigen;
- de boventallige werknemer wordt in de vrijgekomen functie van de remplaçant geplaatst;
- de remplaçant ontvangt een mobiliteitspremie zoals beschreven in artikel 13.5 van dit sociaal plan of spreekt hierover een maatwerkregeling af met de werkgever;
- beëindiging vindt plaats met wederzijds goedvinden;
- afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

## **15 Adviescommissie sociaal plan**

De werkgever stelt een adviescommissie sociaal plan in.

### **15.1 Taak**

De taak van de commissie is uitsluitend het, op verzoek van werkgever dan wel werknemer, adviseren over de toepassing van dit sociaal plan in geval van een reorganisatie. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad en betrokken werknemersorganisaties.

### **15.2 Samenstelling**

De commissie bestaat uit ten hoogste drie leden, niet zijnde een werknemer of een lid van de raad van bestuur van Emergis. De leden worden benoemd door de werkgever, waarbij een lid wordt voorgedragen door de werknemersorganisaties bij dit plan. Deze twee leden kiezen een voorzitter. De commissie sociaal plan wordt bijgestaan door een secretaris. Het secretariaat wordt door de werkgever gevoerd.

### **15.3 Bevoegdheden**

De commissie heeft het recht tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de leidinggevende(n) en deskundigen. De kosten hiervan worden gedragen door de werkgever voor zover deze daarmee heeft ingestemd.

### **15.4 Reglement**

De commissie stelt zo spoedig mogelijk na haar aantreden een reglement op dat haar werkwijze adequaat regelt.

### **15.5 Verplichte adviesaanvragen**

De werkgever is verplicht de commissie om advies te vragen wanneer hij in het kader van een reorganisatie voornemens is:

- a. een werknemer te plaatsen of te herplaatsen terwijl hij daarover niet met de werknemer tot overeenstemming kan komen;
- b. een werknemer te verplichten tot om- of bijscholing in verband met een functiewijziging.

### **15.6 Uitbrengen advies**

De commissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie weken na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie. Deze termijn kan met drie weken worden verlengd. De commissie geeft een schriftelijk advies aan de werkgever. Werknemer ontvangt een kopie van het advies.

### **15.7 Afwijken advies**

De uitspraak van de commissie is voor beide partijen zwaarwegend, maar niet bindend. Indien de werkgever afwijkt van het advies, moet hiervan, schriftelijk gemotiveerd, mededeling aan de commissie worden gedaan in afschrift aan de werknemer.

### **15.8 Geheimhouding**

Voor de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

### **15.9 Belangenbehartiging**

De werknemer mag zich, indien hij dat wenst, op eigen kosten door een derde laten bijstaan.

### **15.10 Rapportage**

De commissie sociaal plan zal halfjaarlijks een geanonimiseerde rapportage verstrekken van haar activiteiten aan de werknemersorganisaties, ondernemingsraad en raad van bestuur.

## **Bijlage 1**

### **Bedrijfsvestiging**

#### **Artikel 1 sub d**

Bedrijfsvestiging: een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft.

#### **Artikel 14 lid 4**

In afwijking van het eerste lid, wordt bij het vervallen van arbeidsplaatsen bij een werkgever in de thuiszorg, de kraamzorg, de jeugdgezondheidszorg, de gehandicaptenzorg, de jeugdhulp, de geestelijke gezondheidszorg met inbegrip van de verslavingszorg, de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening of bij een verpleeg- of verzorgingshuis, uitgegaan van de gemeente waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen, tenzij de werkgever:

- a. binnen de betreffende gemeente beschikt over meerdere bedrijfsvestigingen, in welk geval bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van die bedrijfsvestigingen; of
- b. aannemelijk maakt dat vanwege de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd, uitgegaan moet worden van de onderneming of van een bedrijfsvestiging binnen de onderneming.