

DOORLOPEND SOCIAAL PLAN ORGANISATIEONTWIKKELING

Triversum 2016 tot en met 2018

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Leeswijzer Sociaal Plan	3
Hoofdstuk 1 - Considerans - doel en karakter Sociaal Plan	5
Van baan zekerheid, naar werkzekerheid	5
De organisatieontwikkeling van Triversum	6
Hoofdstuk 2 Algemene bepalingen	7
2.1 Uitgangspunten	7
2.2 Werkingsfeer	7
2.3 Niet van toepassing	8
2.4 Geldigheidsduur	8
2.5 Overleg en tussentijdse wijziging	8
2.6 Werkgelegenheidsgarantie	8
2.7 Overleg bij afwijkingen	8
2.8 Communicatie en overleg met werknemers	8
2.9 Regie op de uitvoering	8
2.10 Interpretatie	9
2.11 Beschikbaarheidstelling Sociaal Plan	9
2.12 Gezamenlijke verantwoordelijkheid en inspanningsverplichting	9
2.13 Hardheidsclausule	9
2.14 Toetsing Hardheidsclausule bij ontslag	9
Hoofdstuk 3 - Arbeidsfitheid: doorlopend personeelsbeleid voor alle werknemers	10
Uitgangspunten preventieve mobiliteit	10
Maatregelen en faciliteiten	11
Hoofdstuk 4 - Van werk naar werk: extra faciliteiten en maatregelen	13
Potentieel boventallig: extra faciliteiten voorafgaand aan boventalligheid	14
Maatregelen en faciliteiten bij boventalligheid	14
Hoofdstuk 5 - Begripsbepalingen	18
Hoofdstuk 6 - Boventalligheid en Herplaatsing	22
6.1 Vaststellen boventalligheid	22
6.2 Herplaatsing, uitgangspunten	22
6.3 Overige maatregelen en rechten in het kader van herplaatsing	24
Bijlage 1: Adviescommissie Sociaal Plan	27
Bijlage 2: Bedrijfsvestigingen	29
Ondertekening	30

Voorwoord

Goede zorg is mensenwerk. Binnen de zorg gaat het altijd om de kwaliteit van de menselijke relaties; het is werk van mens tot mens. Voor Triversum is daarom een goed personeelsbeleid van groot belang.

Dit personeelsbeleid is geen statisch gegeven. De wereld verandert, de zorg verandert! Triversum moet met deze ontwikkelingen meebewegen omdat anders goede, kwalitatieve zorgverlening niet meer mogelijk is. Triversum moet voor zover mogelijk anticiperen op deze veranderingen.

Triversum is in de eerste plaats zorgverlener. Triversum voelt ook een grote verantwoordelijkheid in haar werkgeversrol. Triversum streeft naar volwassen werkrelaties, goede arbeidsvoorwaarden en aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Een organisatie waar onze werknemers de ambassadeurs van onze organisatie zijn.

De overheid voert de komende jaren grote veranderingen door, met als doel de stijging van de zorguitgaven te beperken en de middelen doelmatiger te besteden. Een deel van de regie is overgegaan naar de gemeenten, met een korting op het budget. De gemeente bepaalt vervolgens welke zorgaanbieder de taken mag uitvoeren. Dit alles betekent, dat de wereld er voor zorgaanbieders een stuk minder voorspelbaar uitziet. Nieuwe spelers verschijnen op de markt. Zekerheden en rechten van vroeger verdwijnen.

De zorgsector gaat zich steeds meer richten op het verlenen van zwaardere, complexe zorg. Ook de grote beweging die Triversum moet maken, gaat hierover. Er zullen uiteindelijk minder arbeidsplaatsen zijn dan vroeger. En onze werknemers moeten vakkundig genoeg zijn om deze zwaardere zorg te geven aan onze cliënten. Zowel klinisch als ambulante. In onze maatschappij verandert ook de wens van onze cliënten over de manier waarop zij zorg willen ontvangen. Tot slot zorgen ontwikkelingen in technieken en zorginnovaties voor grote veranderingen.

Het goed kunnen anticiperen op deze veranderingen vraagt om een actueel sociaal beleid. Met dit sociaal beleid wil Triversum haar werknemers sterker maken. Zodat zij in staat zijn mee te bewegen in deze veranderende, veeleisende omgeving. Of sterk genoeg zijn om de keuzes te maken hun loopbaan anders, elders in de samenleving, vorm te geven.

Dit doen wij vanuit de gedachte dat werken zoveel meer is voor mensen dan het hebben van een inkomen. Werken betekent ook: ertoe doen, erbij horen, meedoen. Als werkgever beseffen wij dat het credo "van werk, naar werk" juist ook in die zin een betekenisvolle verantwoordelijkheid met zich meebrengt. En dat daarom onze inspanning vooral uit moet gaan naar de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers.

Triversum geeft in haar sociaal beleid daarom veel aandacht aan preventieve mobiliteit. Hiermee willen wij investeren in de bewustwording bij onze werknemers over de urgentie die mobiliteit heeft. Hiermee investeren wij vooral in opleiding, in reflectie op mogelijkheden en de verbreding van inzetbaarheid. Triversum investeert in haar sociaal beleid in het versterken van haar werknemers, om van werk naar werk te kunnen komen.

Raad van Bestuur Triversum

Leeswijzer Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan is als volgt opgebouwd:

Hoofdstuk 1:	doel en het karakter van dit Sociaal Plan
Hoofdstuk 2:	overzicht van Algemene Bepalingen
Hoofdstuk 3:	algemeen en preventief mobiliteitsbeleid voor alle werknemers
Hoofdstuk 4:	maatregelen, bepalingen, faciliteiten voor boventallige werknemers
Hoofdstuk 5 en 6:	begrippen en procedures betreffende boventalligheid en herplaatsing
Hoofdstuk 7:	reglement voor de Adviescommissie Sociaal Plan

Overzicht van de termijnen van de Mobiliteitsperiode

De Mobiliteitsperiode begint bij de start van het traject Preventieve Mobiliteit (M1) en eindigt bij de datum einde dienstverband (M5) of zoveel eerder als interne of externe herplaatsing is geslaagd dan wel ontslag op eigen verzoek is verleend. Binnen deze periode zijn minimale termijnen van toepassing als hieronder beschreven.

- **Preventieve Mobiliteit - Hoofdstuk 3**

De periode waarin preventieve mobiliteitsbevorderende maatregelen en faciliteiten worden geboden bedraagt minimaal 6 maanden.

Deze periode gaat in op de datum van het informeren van de Ondernemingsraad en een persoonlijke mededeling aan de werknemer. **(M1)**

- **Advies, besluit en peildatum - Hoofdstuk 3**

De periode waarin de adviesaanvraag wordt ingediend en het besluit van de Raad van Bestuur tot reorganisatie wordt genomen tot aan de peildatum van de betreffende reorganisatie is minimaal 2 maanden. Inspanningen in het kader van Preventieve Mobiliteit lopen door.

Deze periode gaat in op de datum van het indienen van de adviesaanvraag bij de Ondernemingsraad. **(M2)**

- **(Potentieel) Boventalligheid - Hoofdstuk 4**

De periode waarin de werknemer (Potentieel) Boventallig is bedraagt minimaal 10 maanden.

Deze periode gaat in op de datum van de schriftelijke mededeling van boventalligheid aan de werknemer maar niet eerder dan nadat M1 en M2 zijn verstreken. **(M3)**

- **Beëindiging - Hoofdstuk 4**

Triversum zal (op zijn vroegst) 10 maanden na de datum van de schriftelijke aanzegging van boventalligheid, de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten conform de wettelijke richtlijnen. Dit zal echter niet eerder gebeuren dan nadat de toetsingscommissie heeft vastgesteld dat de medewerker goed is ondersteund bij het zoeken van een andere baan en dat de verschillende fases (M1-M3) benoemd in dit sociaalplan zijn doorlopen. Deze procedure duurt minimaal 1 maand. In de opzegtermijn die volgt zal Triversum een minimale periode van 2 maanden hanteren. Hierin kan de werknemer zijn mobiliteitstraject vervolgen (M4 tot M5).

Deze periode wordt gemarkeerd door het indienen van een verzoek tot ontbinding, volgens de wettelijke richtlijnen. **(M4)**

Mobiliteit schematisch weergegeven:

	M1						M2		M3						M4		M5				
Maanden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Fase	Preventieve mobiliteit						Advies & Besluit		(Potentieel) Boventallig										Beëindiging		
Faciliteiten	Faciliteiten Hoofdstuk 3								Faciliteiten Hoofdstuk 4												

Hoofdstuk 1

Doel & karakter Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan is in constructief overleg tussen de werknemersorganisaties en Triversum tot stand gekomen. Het plan richt zich op het opvangen van gevolgen van reorganisaties voor de werknemers van Triversum.

In dit Sociaal Plan staan de rechten en plichten van Triversum en haar werknemers als gevolg van reorganisatie, zo duidelijk mogelijk geformuleerd. Met dit Sociaal Plan wil Triversum de continuïteit van de bedrijfsvoering waarborgen, binnen een goede (rechts)positie voor haar werknemers. Triversum heeft als opdracht de organisatie optimaal te laten functioneren. Hiertoe zijn voortdurend aanpassingen nodig. Deze veranderingen kunnen soms tot gevolg hebben dat de organisatie wijzigt, de inhoud van functies en de daaraan te stellen eisen veranderen en arbeidsplaatsen vervallen.

Triversum wil, door een preventief mobiliteitsbeleid en door natuurlijk verloop, nadelige gevolgen van deze reorganisaties zoveel mogelijk voorkomen. Het doel van dit sociaal plan is om de eventuele pijn eerlijk te verdelen en passende mogelijkheden te bieden aan werknemers die ander werk moeten vinden. Het sociaal plan bevat procedures die in acht moeten worden genomen (bijvoorbeeld bij herplaatsing) en biedt een instrumentarium om gevolgen voor de werknemers van Triversum te verlichten, te compenseren, of te voorkomen.

Van baanzekerheid, naar werkzekerheid

Door alle veranderingen ontstaat er nieuw werk waar bestaande functies verdwijnen. Een werknemer wisselt in zijn loopbaan vaker van functie en van werkgever dan voorheen. Voor de werknemer van vandaag is 'werkzekerheid' daarom belangrijker dan 'baanzekerheid'. Het inzetbaar zijn én blijven is daarmee een van de belangrijkste thema's voor onze werknemers. Echter ook andere werknemers kunnen extra steun nodig hebben. Werkzekerheid is daarom het speerpunt van het personeelsbeleid van Triversum. Het beleid van Triversum richt zich zoveel mogelijk op het versterken van haar werknemers, om binnen of buiten Triversum inzetbaar te blijven. Dit gebeurt preventief, door goede afspraken te maken die zorgen dat mensen zich blijvend kunnen ontwikkelen tijdens de arbeidsrelatie. Maar ook curatief, wanneer voor onze werknemers het zoeken naar een andere functie daadwerkelijk aan de orde is, wil Triversum voluit en professioneel ondersteunen.

Werknemers die geconfronteerd worden met een organisatieverandering kunnen kwetsbaar zijn en hebben dan baat bij een breed traject dat gericht is op verwerken, verkennen en versterken. Gelukkig zijn er ook veel werknemers die zelfstandig goed in staat zijn hun loopbaan een nieuwe wending te geven. Zij zijn klaar om te kijken naar nieuwe kansen (willen bijvoorbeeld ondernemen) en kunnen het best worden gesteund met gericht kundig advies en soms met een "springplank" (vergoeding). Het karakter van dit Sociaal Plan is daarom tweeledig:

1. Toerusten tot een volgende stap binnen of buiten Triversum (Versterken met opleiding en begeleiding);
2. Helpen om zelf een oplossing te vinden (Springplank creëren met vergoeding).

De organisatieontwikkeling van Triversum

Triversum en haar werknemers hebben een grote verantwoordelijkheid waar het gaat om te anticiperen op de brede veranderingen in de zorg. De herinrichting van onze zorg- en dienstverlening vraagt een gezamenlijke, goede voorbereiding die niet vrijblijvend is. De ontwikkeling van Triversum zal soms beperkte aanpassingen van de organisatie vragen en soms meer omvangrijke.

Triversum, of onderdelen ervan kunnen in een (te verwachten) reorganisatie terecht komen die voortvloeit uit externe of interne wijzigingen. Triversum spant zich in voor het behoud van haar werknemers en geeft de "Van Werk, naar Werk"-trajecten zo goed mogelijk vorm. De betrokken werknemers wordt (zoveel mogelijk preventief) een uitgebreid pakket aan mobiliteitsbevorderende maatregelen geboden. Hierdoor zijn zij in staat te anticiperen op mogelijke wijzigingen.

In algemene zin ligt hierbij de focus op:

- blijvend vergroten van bewustwording tot mobiliteit;
- versterken & verbreden door opleiding, gericht ervaring opdoen;
- bevorderen van (interne dan wel externe) doorstroom.

Mocht een en ander leiden tot boventalligheid, dan streeft Triversum voor de betrokken werknemers naar begeleiding intern of extern van werk naar werk door middel van de voorzieningen uit dit Sociaal Plan.

Voorts geldt:

- Dit Sociaal Plan is doorlopend en geldt als aanvulling op de van toepassing zijnde branche CAO GGZ.
- Dit Sociaal Plan zal worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als collectieve arbeidsovereenkomst. Dit Sociaal Plan heeft een standaard karakter en vervangt het 'Sociaal Plan 2010-2015'.

Hoofdstuk 2

Algemene bepalingen

2.1 Uitgangspunten

- A. Het Sociaal Plan kan niet los worden gezien van het Strategisch Personeelsbeleid van Triversum, waarbij Triversum volwassen werknemer- /werkgeverrelaties voorstaat en goed werkgeverschap.
- B. Succesvol loopbaan- en mobiliteitbeleid is gebaseerd op intrinsieke motivatie en verantwoordelijkheidsgevoel van werknemers. Triversum wil werknemers ondersteunen die gedwongen zijn om een andere functie of werkplek te vinden. En werknemers ondersteunen die vrijwillig een andere functie of werkplek willen vinden.
- C. Mobiliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van geheel Triversum om de interne arbeidsmarkt goed te ontsluiten. Dit vraagt van leidinggevenden en werknemers om een open en positieve houding te hebben ten opzichte van mobiliteit. Hierbij gaat het om werkzekerheid in plaats van baanzekerheid.
- D. Triversum is verantwoordelijk voor de continuïteit en de kwaliteit van de zorgverlening en bedrijfsvoering. Hiertoe maakt Triversum structureel afwegingen van sociale, zorginhoudelijke, economische en organisatorische factoren. Deze afwegingen kunnen leiden tot organisatiewijzigingen.
- E. Triversum bevordert de (bewustwording op) mobiliteit van haar werknemers en de duurzame inzetbaarheid van haar werknemers door opleiding en deskundigheidsbevordering. Werknemers worden zodanig ingezet dat de deskundigheid van een ieder zo optimaal mogelijk tot zijn recht komt. Werknemers dienen bereid te zijn hieraan actief en constructief mee te werken om boventaligheid te voorkomen.
- F. Voordat bepaald kan worden in hoeverre werknemers zullen worden geraakt door de gekozen maatregelen, zal bekeken worden of de consequenties van deze maatregelen mogelijk opgevangen kunnen worden door al bekend of te verwachten natuurlijk verloop en hierna door het (gedeeltelijk) aanpassen van tijdelijke dienstverbanden.
- G. Triversum heeft een Adviescommissie Sociaal Plan, die op verzoek van Triversum of de werknemer om advies kan worden gevraagd over de toepassing van het Sociaal Plan.

2.2 Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op werknemers van Triversum met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2.3 Niet van toepassing

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- A. De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst om andere reden eindigt, bijvoorbeeld vanwege disfunctioneren, dringende reden (artikel 7:678 lid 1 BW) of langdurige arbeidsongeschiktheid.
- B. De werknemer die op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst opzegt en waarvan deze opzegging geen verband houdt met een reorganisatie.
- C. De werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Voor werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst geldt wel het personeelsbeleid als omschreven in Hoofdstuk 3 van dit Sociaal Plan.

2.4 Geldigheidsduur

Het Sociaal Plan heeft een geldigheidsduur van drie jaar na ingangsdatum.

Uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de looptijd evalueren partijen het Sociaal Plan en brengen mogelijke wijzigingen aan.

Dit Sociaal Plan gaat in op het moment dat het 'Sociaal Plan Triversum 2010 - 2015' is verlopen (31 december 2015).

Beide partijen kunnen dit Sociaal Plan tot drie maanden voor de expiratedatum schriftelijk opzeggen tegen de expiratedatum. Indien geen opzegging heeft plaatsgevonden door een der partijen, wordt het Sociaal Plan met een jaar verlengd.

2.5 Overleg en tussentijdse wijziging

- Triversum en werknemersorganisaties zullen (minimaal) een keer per jaar in overleg treden over de voortgang / voortzetting van dit Sociaal Plan. De bevindingen van de Adviescommissie Sociaal Plan worden hierin meegenomen.
- Bij CAO- dan wel wetwijzigingen die invloed kunnen hebben op de bepalingen in dit Sociaal Plan treden partijen op verzoek van een der partijen in overleg.
- Indien Triversum van mening is dat ten gevolge van ingrijpende, onvoorziene omstandigheden van Triversum niet kan worden verlangd dat het Sociaal Plan onverkort wordt toegepast, treden partijen hierover op verzoek van Triversum binnen 1 maand in overleg. Dit overleg kan leiden tot aanvullende afspraken (addendum) op het Sociaal Plan.
- Partijen kunnen in onderling overleg besluiten het plan tussentijds te wijzigen.

2.6 Werkgelegenheidsgarantie

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan richt Triversum zich op (preventieve) mobiliteitsbevorderende maatregelen, met de focus op de begeleiding van werk naar werk.

Triversum spant zich aantoonbaar in om werkgelegenheid te behouden en haar werknemers nieuw werk te laten vinden, intern dan wel extern. Mocht herplaatsing in de Mobiliteitsperiode onverhoopt niet tot stand zijn gekomen, dan kan Triversum na de Mobiliteitsperiode besluiten de arbeidsovereenkomst volgens wettelijke procedure te beëindigen.

2.7 Overleg bij afwijkingen

De onverhoopte situatie waarbij gedwongen collectief ontslag aan de orde zou zijn, valt buiten dit Sociaal Plan. Triversum volgt in deze uitzonderlijke situatie de wet (onder meer WOR, WMCO en Beleidsregels Ontslagtaak UWV). Triversum zal in deze situatie werknemersorganisaties uitnodigen voor overleg over nadere dan wel specifieke afspraken alvorens een verzoek tot collectief ontslag in te dienen bij het UWV.

2.8 Communicatie en overleg met werknemers

De veranderingen in de zorg kunnen zorgen voor onzekerheid en onrust bij de werknemers in de sector. Triversum wil haar werknemers daarom zo volledig mogelijk en zo vroeg mogelijk helderheid geven over het waarom en de gevolgen van deze veranderingen. Iedere manager heeft de opdracht zijn werknemers voortdurend te informeren en zorg te dragen voor dialoog en betrokkenheid bij veranderingen. Ieder reorganisatieplan bevat een communicatieparagraaf die voorziet in zorgvuldige, duidelijke en tijdige informatie voor werknemers.

2.9 Regie op de uitvoering

De regie op de uitvoering van het Sociaal Plan ligt bij de Raad van Bestuur van Triversum. Zij draagt zorg voor de juiste uitvoering ervan.

2.10 Interpretatie

De interpretatie van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan partijen bij dit plan. Op verzoek van één of meerdere partijen bij dit Sociaal Plan vindt overleg plaats over toepassing en/of interpretatie ervan. Voor dit overleg wordt ook een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad als toehoorder uitgenodigd.

2.11 Beschikbaarheidstelling Sociaal Plan

Triversum draagt er zorg voor dat het Sociaal Plan voor haar werknemers beschikbaar is door middel van plaatsing op intranet (Triversumnet). Als de werknemer verzoekt om een exemplaar van het Sociaal Plan zal Triversum de werknemer een schriftelijk exemplaar verschaffen.

2.12 Gezamenlijke verantwoordelijkheid en inspanningsverplichting

Bij het toepassen van dit Sociaal Plan geldt voor Triversum en de werknemer een gezamenlijke verantwoordelijkheid en inspanningsverplichting. Het doel is te komen tot succesvolle mobiliteit en /of herplaatsing. Wanneer de werkgever niet voldoende inspanning verricht voor een (succesvolle) toepassing van het Sociaal Plan, kan dit consequenties hebben voor de lengte van het mobiliteitstraject. Wanneer een werknemer aantoonbaar niet meewerkt aan een (succesvolle) toepassing van het Sociaal Plan, kan dit consequenties hebben voor de continuering van de arbeidsovereenkomst. Bij een verschil van mening wordt een en ander voorgelegd aan de Adviescommissie Sociaal Plan.

2.13 Hardheidsclausule

In gevallen waarin het Sociaal Plan leidt tot een voor de werknemer kennelijk onbillijke situatie, zal Triversum (in overleg met de werknemer) in een voor de werknemer gunstige wijze van dit Sociaal Plan afwijken. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, handelt Triversum naar de norm van goed werkgeverschap.

2.14 Toetsing Hardheidsclausule bij voornemen beëindiging arbeidsovereenkomst

Na de boventalligheidperiode mag werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst volgens wettelijke richtlijn. Eerst zal aan de Adviescommissie Sociaal Plan worden gevraagd dit voornemen te toetsen aan artikel 2.13 (Hardheidsclausule) en hierop advies uit te brengen.

Hoofdstuk 3

Arbeitsfitheid: doorlopend personeelsbeleid voor alle werknemers

Doel van dit hoofdstuk

Dit hoofdstuk beschrijft het personeelsbeleid van Triversum dat van toepassing is op alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Dit beleid is belangrijk voor de arbeidsfitheid van werknemers in het algemeen. Tevens is dit beleid belangrijk voor de goede uitvoering van preventieve mobiliteit.

	M1						M2		M3						M4					M5	
Maanden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Fase	Preventieve mobiliteit						Advies & Besluit		(Potentieel) Boventallig						Beëindiging						
Faciliteiten	Faciliteiten Hoofdstuk 3								Faciliteiten Hoofdstuk 4												

Bewustwording

De wereld van zorgaanbieders en zorgwerknemers is veel minder voorspelbaar dan voorheen geworden. Triversum maakt een grote beweging naar het aanbieden van zwaardere zorg, naar meer ambulante werk en naar een andere relatie met de cliënt en de gemeente. Deze beweging gaat gefaseerd en wordt niet op iedere plek tegelijk gemaakt. Toch is het belangrijk dat iedereen zich nu al bewust is van wat komen gaat en zich voorbereidt. Dat werknemers actief werken aan de deskundigheidsbevordering die nodig is. Dat het gesprek over mobiliteit actief gevoerd wordt en het urgentiebesef om (arbeidsfit' te blijven, overal aanwezig is. Hier ligt een belangrijke rol voor leidinggevendenden. Triversum voert een actief intern communicatiebeleid dat leidinggevendenden en werknemers aanmoedigt hier over in gesprek te gaan en te blijven.

Loopbaanbegeleiding en aandacht voor ambitie

Aandacht voor de loopbaanbegeleiding van werknemers met een lang dienstverband is van groot belang. Binnen Triversum zijn in het primair proces veel werknemers een groot stuk van hun leven in de zorg werkzaam. Ervaring leert dat deze werknemers het huidige werk niet altijd fysiek volhouden tot hun AOW-gerechtigde leeftijd. Mobiliteit is dan alleen mogelijk bij voldoende competentieontwikkeling. Een actief loopbaanbeleid draagt bij aan daling van het verzuim, betere inzetbaarheid en grotere flexibiliteit van werknemers. Als werknemers in de gelegenheid worden gesteld om hun ambities waar te maken, leidt dit tot doorstroom en kwaliteitsverbetering. Triversum wil haar werknemers uitdagen om hun kwaliteiten in te zetten en hun talenten tot ontplooiing te brengen. Werknemers van Triversum krijgen zo kans zich persoonlijk te ontwikkelen, waarbij persoonlijke ambities zo goed mogelijk moeten worden afgestemd op de organisatieontwikkeling.

Leiderschap: anders denken, anders doen

Onze leidinggevenden hebben de opdracht om draagvlak en eigenaarschap te creëren voor de verandering die nodig is. Zij moeten hun werknemers motiveren gezamenlijk en individueel te willen werken aan deskundigheidsbevordering en interne mobiliteit. De nodige veranderingen vragen om het durven denken buiten gebaande paden, om creativiteit en om moed. Het goed kunnen uitleggen en begeleiden van de stappen binnen de organisatieontwikkeling is niet altijd eenvoudig. Triversum besteedt daarom aandacht aan leiderschapsontwikkeling in het kader van veranderen. Leidinggevenden leren de vaardigheden die nodig zijn om op hun afdeling, de specifieke verandering en de gevolgen daarvan voor werknemers goed te begeleiden.

Aanmoediging arbeidsmobiliteit

Naast het investeren in de bewustwording bij onze werknemers investeert Triversum in opleiding, in reflectie op mogelijkheden en de verbreding van inzetbaarheid. Arbeidsmobiliteit wordt aangemoedigd, want is bevorderlijk voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Werknemers die regelmatig van werkplek en werkzaamheden wisselen, blijven zich ontwikkelen en blijven flexibel. Vooral opleiding neemt hier een belangrijke plaats in.

Uitgangspunten preventieve mobiliteit

Zodra de leiding van een afdeling, bedrijfs onderdeel of sector concreet voorziet dat binnen een bepaalde groep functies boventaligheid zou kunnen ontstaan, voert zij een zodanig gericht preventief beleid op sociaal-organisatorisch gebied dat boventaligheid zo veel mogelijk wordt vermeden.

Daar de besluitvorming- en adviesprocedure over een eventuele reorganisatie nog doorlopen moet worden is er voor de betrokken werknemers nog geen sprake van een officiële boventaligheidstatus. Actieve betrokkenheid van het mobiliteitsbureau, HRM en leidinggevende gericht op creëren kansen en verbreden inzetbaarheid wordt echter wel al gericht georganiseerd. Dit houdt in: het voeren van dialoog gericht op de bewustwording bij werknemers, het maken van maatwerkafspraken (bijvoorbeeld opleidingsplannen) gericht op interne of externe mobiliteit. De werknemer kan in deze periode al een verzoek in dienen om gebruik te maken van de instrumenten uit hoofdstuk 4. De werkgever biedt ook de instrumenten uit hoofdstuk vier aan wanneer deze mogelijke boventaligheid kan voorkomen.

Maatregelen en faciliteiten

Functioneringsgesprekken

De cyclus bestaat uit jaarlijkse gesprekken over functioneren en inzetbaarheid tussen werknemer en leidinggevende. In het kader van een volwassen arbeidsrelatie wordt dit gesprek zowel door de werknemer als door de leidinggevende voorbereid. Opleiding, benodigde competenties voor de functie en duurzame inzetbaarheid zijn vaste thema's. Doelstellingen en afspraken hierover worden meetbaar en realistisch geformuleerd en vastgesteld.

Resultaatafspraak: Triversum streeft naar een zo hoog mogelijk aantal functioneringsgesprekken. Iedere (Potentieel) Boventalig werknemer heeft een Jaargesprek in de eerste periode (M1).

Persoonlijk Ontwikkel Plan & (bij)Scholing

Mede op basis van het functioneringsgesprek stellen werknemers jaarlijks een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) op. Dit plan helpt bij het vaststellen van welke aspecten werknemers willen verbeteren. De leidinggevende levert een belangrijke bijdrage aan het ontwikkelen van werknemers door de POP nauwgezet te evalueren op voortgang. Het volgen van trainingen en opleidingen gericht op huidige of toekomstige werkzaamheden is een vast onderwerp in het functioneringsgesprek. Dit wordt zoveel mogelijk gestimuleerd. Triversum heeft een regeling Studiefaciliteiten waarvan elke werknemer gebruik kan maken.

Resultaatafspraak: Triversum streeft naar een zo hoog mogelijk aantal Persoonlijk Ontwikkel Plannen. Iedere (Potentieel) Boventallig werknemer beschikt over een Persoonlijk Ontwikkel Plan.

Gesprek over loopbaan en mobiliteit Triversum

Werknemers worden uitgenodigd gebruik te maken van de diensten van HRM: in het kader van Loopbaan en Mobiliteit van Triversum om de eigen inzetbaarheid (intern en waar gewenst extern) te onderzoeken en te versterken. Voor het maken van een begeleidingsplan bekijkt de adviseur HRM verantwoordelijk voor Loopbaan en Mobiliteit onder andere de criteria werk- en denkniveau, mate van zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt en afstand tot de arbeidsmarkt. Er is een breed testinstrumentarium. Op basis hiervan wordt met de werknemer gekeken naar de nodige ondersteuning en de inhoud van de trajecten. Triversum werkt samen met een brede, professionele externe partner en met kleine, creatieve bureaus. De inrichting samengevat:

- Brede en deskundige begeleiding
- Toegang tot een professioneel en actueel instrumentarium
- Toegang tot markt externe vacatures, professionele databanken en (online) oplossingen
- Professionele kennis van en ingangen naar de externe arbeidsmarkt
- Beschikbaarheid van gericht opleidingsaanbod en ervaren trainers

Resultaatafspraak: Iedere (Potentieel) Boventallig werknemer krijgt een gesprek met het bureau en een persoonlijk Mobiliteitsplan. Werknemers voor wie preventieve mobiliteit aan de orde is, krijgen dit gesprek op basis van vrijwilligheid aangeboden.

Beroepsopleidingen

Triversum is een lerende organisatie en hecht grote waarde aan goed opgeleid personeel. Triversum biedt werknemers diverse mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering aan. Dit kan variëren van korte cursussen, interne training tot een volledige beroepsopleiding.

Duurzame inzetbaarheid

Het beleid omtrent het thema Duurzame Inzetbaarheid is gericht op het versterken van fysieke en mentale weerbaarheid in de zorgberoepen. Trainingen en persoonlijke gesprekken zorgen hiernaast dat leeftijdsbewust wordt gekeken naar taken en loopbaan. Duurzame Inzetbaarheid gaat niet alleen over de arbeidsfitheid van werknemers in hun huidige werkomgeving. Ook loopbaanpaden die rekening houden met de toekomstige ontwikkelingen in de zorg worden met de werknemer besproken.

Hoofdstuk 4

Van werk naar werk: extra faciliteiten en maatregelen

Doel van dit hoofdstuk

Dit hoofdstuk beschrijft het personeelsbeleid van Triversum dat van toepassing is bij reorganisatie met boventalligheid als gevolg.

De organisatieontwikkeling van Triversum kan leiden tot het feit dat Triversum, of onderdelen ervan in een (te verwachten) reorganisatie terecht komen. Deze reorganisatie vloeit voort uit externe of interne wijzigingen.

Onderstaande faciliteiten en maatregelen gelden voor werknemers die niet in het nieuwe formatieplaatsenplan worden geplaatst en hierdoor Boventallig zijn, of waarvan reeds vaststaat dat zij met zekerheid Boventallig gaan worden (Potentieel Boventallig).

M1

M2

M3

M4 M5

Maanden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Fase	Preventieve mobiliteit						Advies & Besluit		(Potentieel) Boventallig											Beëindiging	
Faciliteiten	Faciliteiten Hoofdstuk 3						Faciliteiten Hoofdstuk 4														

Triversum onderzoekt zorgvuldig welke gevolgen de wijzigingen zullen hebben. De betrokken werknemers worden geïnformeerd. De benodigde wijzigingen en het nieuwe formatieplaatsenplan worden vastgesteld. Conform de WOR wordt dit onderbouwd voorgelegd aan de Ondernemingsraad. Conform de WMCO worden werknemersorganisaties uitgenodigd voor overleg.

Gedurende de periode van advies en besluit loopt het preventief mobiliteitstraject van de werknemers door.

De betrokken werknemers wordt (zoveel mogelijk preventief) een uitgebreid pakket aan mobiliteitsbevorderende maatregelen geboden. Deze maatregelen gelden naast de maatregelen en faciliteiten voor alle werknemers uit Hoofdstuk 3. Hierdoor zijn zij in staat te anticiperen op mogelijke wijzigingen. In algemene zin ligt hierbij de focus op:

- blijvend vergroten van bewustwording;
- versterken & verbreden door opleiding, gericht ervaring opdoen;
- bevorderen van (interne en externe) doorstroom.

Triversum beoogt met deze maatregelen het behouden van haar werknemers, dan wel het realiseren van succesvolle externe 'Van werk naar werk'-trajecten. Indien de inspanningen gedurende de Mobiliteitsperiode echter onverhoopt niet mogen leiden tot succesvolle herplaatsing, intern dan wel extern, kan het voor Triversum noodzakelijk zijn over te gaan tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Potentieel boventallig: extra faciliteiten voorafgaand aan boventalligheid

Indien een reorganisatie gefaseerd plaatsvindt, duurt het voor sommige werknemers langer voordat hun officiële boventalligheid aanvangt, daar hun functie later in het reorganisatietijdpad vervalt.

Triversum wil betrokken werknemers in deze situatie al dezelfde faciliteiten en rechten toekennen als boventallige werknemers en op hen dezelfde maatregelen van toepassing laten zijn.

Vanaf de datum dat bij besluit van de Raad van Bestuur is komen vast te staan dat de functie van Werknemer in de toekomst zal komen te vervallen in de huidige organisatiestructuur, is Werknemer Potentieel Boventallig. Vanaf het moment dat de functie van Werknemer daadwerkelijk vervalt, is Werknemer Boventallig.

Van de status Potentieel Boventallig is pas sprake als dit door de Werkgever aan de Werknemer schriftelijk met redenen omkleed is medegedeeld. Alle mobiliteitbevorderende maatregelen en instrumenten kunnen dan al worden ingezet. Mocht deze periode langer duren dan drie maanden omdat een functie later in het reorganisatietijdpad komt te vervallen, zal de termijn benoemd in M3 met een zelfde periode worden verlengd. Hierdoor bedraagt de periode tussen het ingaan van de daadwerkelijke boventalligheid en het moment van in gang zetten van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst altijd minimaal zeven maanden.

Maatregelen en faciliteiten bij boventalligheid

1. Belangstellingregistratie

Het is belangrijk de belangstelling voor functies, wijziging van werkplek of omvang van het dienstverband vast te leggen en hiermee inzichtelijk te maken voor de personeelsplanning.

Triversum vraagt alle betrokken werknemers expliciet dit te doen.

Een Belangstellingsgesprek wordt gevoerd met iedere werknemer die niet rechtstreeks is geplaatst in de nieuwe organisatiestructuur. Dit gesprek wordt gevoerd met de direct leidinggevende en de Adviseur HRM. Dit gebeurt aan de hand van het nieuwe formatieplaatsenplan. Het doel van dit gesprek is het verkennen van de wensen en interesses van de boventallige werknemer. Dit gesprek wordt door middel van een belangstellingsregistratieformulier (zie bijlage 2) op uniforme en eenduidige wijze vastgelegd. Aan de orde komt in ieder geval:

- Functies die de voorkeur van de werknemer hebben;
- Functies die zeker niet geambieerd worden door de werknemer;
- Functies van een tweede of derde voorkeur;
- Wensen met betrekking tot deeltijd werken;
- Ander werk indien de voorkeuren niet tot plaatsing leiden;
- Toezeggingen die vastliggen aangaande opleiding, promotie of salaris;
- Inventarisatie en actualisatie opleiding, ervaring en bijzondere omstandigheden.

2. Extra opleiding- en studiefaciliteiten

Triversum wil in deze fase betrokken werknemers extra faciliteren met opleidingen die bijdragen aan de mobiliteit en arbeidsfitheid. Naar aanleiding van het persoonlijk mobiliteitsplan van de werknemer wordt gekeken wat er (binnen het vastgestelde studiebudget) voor mogelijkheden zijn. Het kan voorkomen dat het budget ontoereikend is om een werknemer goed op weg te helpen. In dit geval wil Triversum haar sociaal beleid ruimhartig toepassen. Indien er door een loopbaanadviseur wordt vastgesteld dat een werknemer een bovengemiddelde afstand tot de arbeidsmarkt heeft gezien zijn persoonlijke capaciteiten, zal Triversum naar redelijkheid extra kosten voor om- of bijscholing dragen.

3. Betaald verlof voor sollicitatie & reiskostenvergoeding

Werknemers kunnen betaald verlof krijgen indien zij willen solliciteren. Indien de potentiële nieuwe Werkgever de reiskosten hiervoor niet vergoed, zal Triversum deze kosten vergoeden tot een maximum van openbaar vervoer laagste klasse.

4. Kwijtschelden terugbetalingsverplichting

Indien de betrokken werknemer op eigen verzoek ontslag neemt wordt hij vrijgesteld van eventuele terugbetalingverplichting op grond van de regeling studiekosten, verhuizing of meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden. Dit alleen indien er voor Triversum geen nadelige fiscale consequenties zijn.

5. Verkorten opzegtermijn

Indien de betrokken werknemer hierom verzoekt zal Triversum bij vrijwillige uitdiensttreding afzien van de geldende opzegtermijn. In goed overleg met de werknemer wordt de uitdienstdatum bepaald.

6. Inzetbaarheidafspraken

Voor Triversum en de werknemer is het in deze fase belangrijk bindende afspraken te maken over de nodige stappen, zodat het verruimen van mobiliteitskansen in gezamenlijkheid wordt gerealiseerd. Dit betreft onder andere afspraken over opleiding en training die de inzetbaarheid van de werknemer kunnen vergroten.

Het kan zijn dat zich een situatie voor doet waarbij een werknemer boventallig is in die zin dat zijn eigen werkzaamheden reeds zijn vervallen, maar dat zijn arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd. In dat geval kan werkgever aan die werknemer in de periode tussen ingangsdatum boventalligheid en einde dienstverband tijdelijk andere passende werkzaamheden opdragen waarbij gedurende die periode tevens een wijziging in de plaats van tewerkstelling kan plaatsvinden. Dit alles na overleg en binnen redelijke grenzen. Triversum wil in deze periode de werknemer alle nodige ruimte geven voor een succesvol mobiliteitstraject en zal de leidinggevende van de betreffende werknemer hiertoe duidelijke instructies geven. Tijdelijk ander werk mag herplaatsing niet in de weg staan.

7. Sollicitatievaardigheden

Goede begeleiding naar extern omvat gerichte sollicitatietrainingen. Hierin is onder andere opgenomen een training presentatietechnieken, netwerk vergroten en inzetten, het schrijven van brieven en het verkennen en vaardigheid vergroten van online sollicitatiemogelijkheden.

8. Detachering

Triversum kan met instemming van de betrokken werknemer een detachering overeenkomen bij een andere organisatie. Ook kan de betrokken werknemer zelf een verzoek tot detachering bij een andere organisatie indienen en overeenkomen met Triversum.

9. Plaatsmakersregeling

Een werknemer kan aan werkgever aangeven in de plaats te willen treden van boventallige werknemers in dezelfde uitwisselbare functiecategorie. Het is aan werkgever om te besluiten of hiermee wordt ingestemd. Voorwaarde is, in ieder geval, dat de plaatsmaker hierdoor zijn baan volledig vrijmaakt voor herplaatsing van boventallige medewerkers en deze laatste daardoor direct inzetbaar is op de functie en dat de plaatsmaker gebruik maakt van de Vrijwillig Vertrekregeling. Op de plaatsmaker is daarna de Vrijwillig Vertrekregeling van toepassing, waarbij de (i) datum van de aanzegging van de aangezegde werknemer voor wie wordt plaatsgemaakt, wordt gehanteerd voor de bepaling van de hoogte van de vergoeding vanwege vrijwillig vertrek en (ii) voor de berekening van de hoogte van de vergoeding, wordt uitgegaan van de persoonlijke situatie (leeftijd, duur dienstverband en salaris) van de plaatsmaker.

10. Loonsuppletie

Indien een werknemer een functie elders aanvaardt met een lager salaris, zal de werkgever dit gedurende 2 jaar aanvullen.

- De aanvulling bedraagt het aantal contractuele uren bij de oorspronkelijke werkgever maal het verschil tussen het oude en nieuwe uurloon.
- Gedurende de eerste twaalf maanden wordt de volledige aanvulling verstrekt en de daaropvolgende twaalf maanden 50% van de aanvulling.
- De aanvulling wordt driemaandelijks vastgesteld aan de hand van de door de betreffende werknemer in te leveren loonstrook van de nieuwe werkgever.
- Loonsuppletie wordt gerelateerd aan de omvang van het oorspronkelijke dienstverband.
- Indien de geldende wachtgeldregeling in voor de werknemer gunstige zin afwijkt van bovenvermelde regeling, zal die wachtgeldregeling worden toegepast.

11. Transitievergoeding

Voor de transitievergoeding geldt dat de werkgever zich houdt aan de activeringsregeling genoemd in de CAO GGZ 2015-2017, hoofdstuk 13.

CAO GGZ H13 A. ACTIVERINGSREGELING ARTIKEL 2 DE WETTELIJKE TRANSITIEVERGOEDING

1. De wettelijke transitievergoeding heeft tot doel de werknemer te ondersteunen bij het vinden van ander werk. 2. De wettelijke transitievergoeding kan alleen tijdens boventalligheid worden aangewend voor scholing, outplacement en coaching en wordt in overleg met de werknemer ingezet zodra duidelijk is dat sprake is van boventalligheid, mogelijk leidend tot een ontslag als bedoeld in artikel 1. 3. Inzet gericht op van-werk-naar-werk is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Bij boventalligheid wordt (een deel van) de voor betrokken werknemer geldende transitievergoeding aangewend voor het vinden van ander werk. 4. Hiertoe stelt werkgever in overleg met de werknemer een individueel activeringsplan op, gericht op van werk naar werk. Hoe de transitievergoeding hiervoor wordt benut maakt deel uit van dit plan. Het deel van de transitievergoeding dat niet besteed is voor het van-werk-naar-werk traject wordt bij eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitgekeerd

12. Ondersteuning werknemers en gezin: juridisch, financieel & persoonlijk

Kortdurende, oplossingsgerichte coaching kan werknemers helpen om met onzekerheid om te gaan, tegenslag te verwerken en vitaler en veerkrachtiger te worden. Verdriet en rouw als gevolg van het verlies van een baan kan veel onzekerheid geven. Werknemers kunnen op eigen initiatief gebruik maken van coaching. Dit kunnen juridische en financiële thema's zijn, maar ook persoonlijke vraagstukken op het gebied van werk en privé. Werknemers en ook hun gezinsleden krijgen de gelegenheid hier met een coach over door te praten. Desgewenst kan de werknemer verzoeken om een externe coach.

13. Maatwerkoplossingen

Triversum is een groot voorstander van initiatieven en maatwerkvoorstellen die werknemers versterken en gerichte, praktische ondersteuning bieden. Werkgever en werknemer kunnen daartoe individuele afspraken maken.

14. Vrijwillig Vertrekregeling

Er zijn gelukkig veel werknemers die zelfstandig goed in staat zijn hun loopbaan een nieuwe wending te geven. Zij hebben in veel gevallen nieuw werk gevonden. Of zij zijn klaar om te kijken naar nieuwe kansen (willen bijvoorbeeld ondernemen) en kunnen het best worden gesteund met gericht kundig advies en soms met een "springplank" (vergoeding). Triversum

De boventallige werknemer die niet herplaatst kan worden krijgt de mogelijkheid een 'beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden' met Triversum te sluiten. Bij deze keus geldt, afgezien van het feit dat men recht heeft op een vergoeding, geen recht meer op de overige voorzieningen van het Sociaal Plan. Indien de werknemer gebruik maakt van de Vrijwillige Vertrekregeling doet hij tevens afstand van eventuele aanspraken op grond van de toepasselijke CAO of het Sociaal Plan inzake wachtgeld en/of loonsuppletie.

De werknemer kan, in de maand volgend op de schriftelijke mededeling dat hij Potentieel Boventallig is, of, indien deze mededeling niet plaatsgevonden heeft, in de maand volgend op de mededeling dat hij Boventallig is, voor deze regeling opteren. De vergoeding heeft een gelijke hoogte als de op hem van toepassing zijnde Transitievergoeding uit de wet Werk En Zekerheid. Hierdoor eindigt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zo snel mogelijk na bovenbedoelde mededelingen.

De vergoeding kan nooit meer zijn dan de verwachte inkomensderving tot aan de AOW - gerechtigde leeftijd, dat wil zeggen nooit meer dan het verschil tussen 100% van het brutosalairis over de periode van het einde van de arbeidsovereenkomst tot de AOW - gerechtigde leeftijd minus de uitkeringen op grond van de Sociale Zekerheid.

Indien vóór de datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst, een Passende functie wordt aangeboden, dient de werknemer deze te accepteren. Het bepaalde in artikel 2.12 is van toepassing.

De werknemer die gebruik maakt van deze regeling en binnen 6 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek uitbetaald. Dit tenzij de nieuwe Werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij vorige Werkgevers meerekent bij de bepaling van de diensttijd.

Hoofdstuk 5 Begripsbepalingen

Voor de begrippen die in dit sociaal plan worden gehanteerd, wordt verwezen naar de begripsbepalingen in de van toepassing zijnde CAO GGZ. Voor zover anders of niet omschreven volgt hier een nadere begripsbepaling.

Afspiegelingsbeginsel: het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast volgens de Beleidsregels Ontslagtaak UWV per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies en gemeente. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de Werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.

Het afspiegelingsbeginsel hoeft in de volgende gevallen niet gebruikt te worden:

- wanneer het bedrijf/de bedrijfsvestiging gaat sluiten;
- wanneer er een unieke functie komt te vervallen (dat is een functie die slechts door één Werknemer wordt ingevuld);
- wanneer er een categorie uitwisselbare functies in zijn geheel komt te vervallen.

Anciënniteit: het aantal dienstjaren aaneengesloten doorgebracht bij de Werkgever en diens rechtsvoorganger(s). Indien de diensttijd eenmalig is onderbroken voor een periode van maximaal drie maanden, wordt dit beschouwd als een ononderbroken periode. De periode van de onderbreking telt niet mee. Een periode van onbetaald verlof wordt meegenomen in het kader van de anciënniteit.

Bedrijfsvestiging:

Triversum dient voor de definitie van een bedrijfsvestiging de Beleidsregels Ontslagtaak UWV te hanteren. Hierbij is een bedrijfsvestiging elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband, waarbij van belang is de wijze waarop de eenheid zich naar buiten toe (maatschappelijk) presenteert en daarmee voor derden als zelfstandige eenheid zichtbaar is en de wijze waarop de eenheid intern is georganiseerd, of er al dan niet interne zelfstandigheid qua bedrijfsvoering bestaat.

Belangstellingsgesprek: gesprek waarin onder meer aan de orde komt welke mogelijkheden een Werknemer heeft binnen het nieuwe formatieplaatsenplan en wat zijn voorkeuren en kwalificaties zijn.

Boventallig:

Het boventallig stellen van een Werknemer geschiedt op basis van de beleidsregels Ontslagtaak UWV. Van boventalligheid is pas sprake als dit door de Werkgever aan de Werknemer schriftelijk met redenen omkleed is medegedeeld.

Vanaf de datum dat bij besluit van de Raad van Bestuur is komen vast te staan dat de functie van Werknemer in de toekomst zal komen te vervallen in de huidige organisatiestructuur, is Werknemer Potentieel Boventallig. Vanaf het moment dat de functie van Werknemer daadwerkelijk vervalt, is Werknemer Boventallig.

Branche CAO: vigerende CAO GGZ waarbij de betreffende Werknemer betrokken is.

Detacheren: het gedurende een bepaalde tijd bij een andere Werkgever werkzaam zijn, waarbij het dienstverband met de Werkgever gehandhaafd blijft.

Formatieplaats: een formatieplaats wordt als eenheid gehanteerd om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gerelateerd aan een voltijds dienstverband.

Formatieplaatsenplan: een kwantitatief overzicht van functies en formatieplaatsen in zowel de oude als de nieuwe situatie (na reorganisatie) met een duiding van het FWG niveau van deze functies.

Functie: de door de Werknemer uitgeoefende taken en verantwoordelijkheden zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst en vastgelegd in de functiebeschrijving, alsmede de omvang van het dienstverband.

Hiermee samenhangende begrippen:

1. **Dezelfde functie:** de functie die met de Werknemer in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, mits die niet zodanig is gewijzigd dat de functie overwegend een andere inhoud heeft gekregen.
2. **Functieniveau:** het gewicht (de zwaarte) dat (die) aan een functie is toegekend conform de indeling van de Functiewaarderingssystematiek voor de Gezondheidszorg (FWG).
3. **Functiewijziging:** een functie is een afgerond geheel van taken. Er is sprake van wijziging in de functie indien in het takenpakket zodanige wijzigingen worden aangebracht dat de functie overwegend een andere inhoud krijgt.
4. **Gelijke functie:** een functie die qua taakinhoud, verantwoordelijkheden en niveau (nagenoeg) identiek is aan de huidige of laatstelijk door de Werknemer vervulde functie.
5. **Gelijkwaardige functie:** een functie die in dezelfde FWG-schaal is ingedeeld als de huidige of laatstelijk door de Werknemer vervulde functie, maar die qua inhoud en taken (geheel of gedeeltelijk) verschilt van de huidige functie.
6. **Geschikte functie:** een functie die buiten het domein van de passende functie valt, die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van de Werkgever kan worden uitgeoefend en die de Werknemer bereid is te accepteren.
7. **Hogere functie:** een functie die in een hogere FWG-functiegroep is ingeschaald.
8. **Lagere functie:** een functie die in een lagere FWG-functiegroep is ingeschaald.
9. **Passende functie:** een functie die gelet op het niveau van de huidige functie, de genoten of binnen afzienbare termijn af te ronden opleiding, werkervaring, persoonlijke capaciteiten en omstandigheden en de omvang van het huidige dienstverband redelijkerwijs aan de Werknemer kan worden opgedragen, daarin begrepen de Werknemer die binnen een reële termijn kan voldoen aan de betreffende functie-eisen. Een passende functie kan qua FWG-niveau gelijk zijn aan, dan wel 1 FWG-niveau hoger of 1 FWG-niveau lager dan de huidige functie.

Herplaatsing: het plaatsen van een Potentieel Boventallige of Boventallige Werknemer of Re-integratiekandidaat in een andere functie.

Herplaatsingskandidaat: de Werknemer die als gevolg van boventaligheid of verplichtingen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter (Re-integratiekandidaat) in aanmerking komt voor herplaatsing.

Herplaatsinglijst: de lijst waarop de namen van Werknemers staan vermeld, die als gevolg van boventalligheid of verplichtingen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter in aanmerking komen voor herplaatsing.

Maandsalaris: het bruto maandsalaris inclusief

- a) 8% vakantiegelden en
- b) het op grond van de toepasselijke CAO bepalingen geldige percentage eindejaaruitkering.

Mobiliteitsperiode: de periode tussen de peildatum van de reorganisatie en de ontslagdatum, vermeerderd met de preventieve mobiliteitsperiode, wordt aangeduid als "mobiliteitsperiode" (M1 tot M5).

M1

M2

M3

M4 M5

Maanden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Fase	Preventieve mobiliteit						Advies & Besluit		(Potentieel) Boventallig											Beëindiging	
Faciliteiten	Faciliteiten Hoofdstuk 3						Faciliteiten Hoofdstuk 4														

Peildatum: Het boventallig stellen van een Werknemer geschiedt op basis van de beleidsregels Ontslagtaak UWV zoals aangegeven in het formatieplaatsenplan. De Raad van Bestuur stelt de aanvangsdatum van de reorganisatie vast. Als peildatum geldt de eerste dag van de maand waarin de Raad van Bestuur het formatieplaatsenplan formeel vaststelt.

Plaats van tewerkstelling: de locatie waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, of, indien dit niet is vast te stellen, de gemeente waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, of indien dit ook niet is vast te stellen, waar de leidinggevende van de Werknemer kantoor houdt.

Potentieel boventallig: Indien een reorganisatie gefaseerd plaatsvindt, duurt het voor sommige werknemers langer voordat hun officiële boventalligheid aanvangt, daar hun functie later in het reorganisatietijdpad vervalt.

Triversum wil betrokken werknemers in deze situatie al dezelfde faciliteiten en rechten toekennen als boventallige werknemers en op hen dezelfde maatregelen van toepassing laten zijn.

Vanaf de datum dat bij besluit van de Raad van Bestuur is komen vast te staan dat de functie van Werknemer in de toekomst zal komen te vervallen in de huidige organisatiestructuur, is Werknemer Potentieel Boventallig. Vanaf het moment dat de functie van Werknemer daadwerkelijk vervalt, is Werknemer Boventallig.

Van de status Potentieel Boventallig is pas sprake als dit door de Werkgever aan de Werknemer schriftelijk met redenen omkleed is medegedeeld. Alle mobiliteitsbevorderende maatregelen en instrumenten kunnen dan al worden ingezet.

Re-integratiekandidaat: de Werknemer die door (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid een re-integratietraject volgt om weer aan het arbeidsproces te kunnen deelnemen.

Reorganisatie: een verandering in de organisatie met personele gevolgen voor één of meer Werknemers als gevolg van een besluit door of namens de Raad van Bestuur.

Standplaats: de plek waar een Werknemer het merendeel van zijn werkzaamheden verricht en welke in de arbeidsovereenkomst, dan wel in correspondentie aan de Werknemer is vastgelegd, dan wel als het merendeel van de werkzaamheden niet tot vaststelling van een standplaats leidt, de door de Werkgever als zodanig aangewezen plaats.

Standplaatswijziging: is aan de orde als de oude functie blijft bestaan, maar moet worden uitgevoerd op een andere werkplek en/of locatie.

Vigerende rechtspositie: Branche CAO GGZ.

Volgfunctie: een functie die niet of beperkt afwijkt van de huidige functie en waarop de Werknemer direct wordt geplaatst in het nieuwe Formatieplaatsenplan.

Werkgever: Stichting Triversum gevestigd te Alkmaar

Werknemer: de persoon die in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst heeft met de Werkgever ingevolge de branche GGZ, niet zijnde een lid van de Raad van Bestuur van Triversum.

Hoofdstuk 6 Boventalligheid en herplaatsing

6.1 Vaststellen boventalligheid

- De Werkgever stelt de nieuwe organisatiestructuur op. De organisatiestructuur omvat het aantal en de soorten te vervullen functies. De Werkgever geeft aan onder welke leiding het project, de organisatie-eenheid of de betreffende functie(s) wordt of worden gebracht.
- Op basis van de nieuwe organisatiestructuur stelt de Werkgever een formatieplaatsenplan op, een kwantitatief overzicht van functies en formatieplaatsen in zowel de oude als de nieuwe situatie (na reorganisatie) met een duiding van het FWG niveau van deze functies.
- Tevens stelt de Werkgever vast in welke bedrijfsvestiging de reorganisatie zich zal voltrekken.
- De Raad van Bestuur stelt de aanvangsdatum van de reorganisatie vast. Als peildatum geldt de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de Raad van Bestuur het formatieplaatsenplan formeel vaststelt.
- Het vaststellen van boventalligheid geschiedt conform de Regeling UWV ontslagprocedure.

Vanaf de datum dat bij besluit van de Raad van Bestuur is komen vast te staan dat de functie van Werknemer in de toekomst zal komen te vervallen in de huidige organisatiestructuur, is Werknemer Potentieel Boventallig. Vanaf het moment dat de functie van Werknemer daadwerkelijk vervalt, is Werknemer Boventallig.

Het (potentieel) boventallig stellen van een Werknemer geschiedt op basis van de Regeling UWV ontslagprocedure. Van (potentieel) boventalligheid is pas sprake als dit door de Werkgever aan de Werknemer schriftelijk met redenen omkleed is medegedeeld. Werknemers die als (potentieel) boventallig worden aangemerkt, worden op de Herplaatsingslijst geplaatst.

De kwaliteit van het management is van grote invloed op personeel en organisatie. Voor een leidinggevende functie vanaf schaal FWG 60 wordt, voor zover wet- en regelgeving dit toelaten, de succeskans van de betreffende kandidaten in de specifieke functie meegewogen in het plaatsingsbesluit. Zo nodig en ter onderbouwing vindt hiertoe een extern assessment-onderzoek plaats.

Arbeidsgehandicapte werknemer

Indien en voor zover wet- en regelgeving dat op de peildatum toelaat zullen werknemers die op de peildatum de 'arbeidsgehandicapte status' hebben, niet worden betrokken in de afspiegeling. Er is sprake van een arbeidshandicap als een werknemer de 'arbeidsgehandicapte status' heeft gekregen door een bedrijfsarts van de arbodienst van Triversum of een verzekeringsarts van UWV. De status kan pas toegekend worden als de werknemer beschikt over een 'medisch objectief waarneembare structurele functionele beperking'.

6.2 Herplaatsing, uitgangspunten

De uitgangspunten bij herplaatsing zijn:

- A. Belangstellingsgesprek.** Met elke Herplaatsingskandidaat wordt een belangstellingsgesprek gevoerd om te verkennen welke mogelijkheden en wensen er zijn. Aan dit gesprek kunnen door partijen geen rechten worden ontleend. Het gesprek wordt op een daartoe bestemd en als bijlage opgenomen formulier vastgelegd en door beide partijen voor waarheidsgetrouw getekend.

- B. **Invulling formatieplaatsenplan.** De personele invulling van de functies wordt gebaseerd op het formatieplaatsenplan en de gegevens verkregen uit de individuele inventarisaties onder a). De invulling komt tot stand aan de hand van de functie-eisen die zijn gebonden aan de functie.
- C. **Plaatsbaarheid.** Een Werknemer is plaatsbaar als hij/zij voldoet aan de functie-eisen.
- D. **Plaatsingsvolgorde.** Voor de plaatsbare Werknemers geldt de volgende plaatsingsvolgorde:
- 1) Werknemers die aan de functie-eisen voldoen
 - 2) Werknemers die nog niet aan de functie-eisen voldoen maar van wie verwacht wordt dat zij, met gerichte bijscholing binnen een vooraf af te spreken periode, wel aan de eisen voldoen.
 - 3) Wanneer er meer kandidaten dan functies zijn, zal het noodzakelijk zijn een aantal daarvan boventallig te verklaren en geldt (met uitzondering van het gestelde onder 6.1) het afspiegelingsbeginsel. Werknemers voor wie geen passende functie kan worden gevonden, worden op de Herplaatsinglijst geplaatst.
- E. **Volgorde passende functie.** Indien aan de Werknemer een passende functie wordt aangeboden, wordt de volgende volgorde in acht genomen:
- 1) dezelfde functie of een gelijke functie;
 - 2) een gelijkwaardige functie;
 - 3) een hogere functie;
 - 4) een lagere functie, die één functiegroep lager is ingedeeld.
- F. **Plaatsing in lagere functie.** Aan een Werknemer die in het kader van een eerdere reorganisatie in een lagere functie is herplaatst, zal bij een volgende reorganisatie niet zonder zijn instemming wederom een lagere functie mogen worden aangeboden.
- G. **Functiewijziging.** De Werknemer is verplicht om in alle redelijkheid mee te werken aan voorgestelde functiewijzigingen. Dit geldt ook bij, naar het oordeel van de Werkgever, noodzakelijke om-, her- en bijscholing. De kosten hiervan in tijd en geld komen volledig voor rekening van de Werkgever, zonder terugbetalingsverplichting voor de Werknemer.
- H. **Functieaanbod.** De Werkgever doet de Werknemer schriftelijk een aanbod conform het gestelde onder E). De Werknemer heeft een termijn van twee weken om dit aanbod te aanvaarden dan wel af te wijzen. In geval de Werknemer het aanbod niet aanvaardt, dient hij dat binnen de hiervoor genoemde termijn van twee weken schriftelijk zoveel mogelijk gemotiveerd aan de Werkgever kenbaar te maken. De Werknemer die niet binnen de gestelde termijn het aanbod heeft verworpen, wordt geacht de aangeboden functie te hebben geaccepteerd. De Werknemer die het aanbod niet heeft geaccepteerd, wordt door de Werkgever voorlopig geplaatst in de aangeboden functie. In het geval de Werknemer tijdig heeft laten weten het aanbod niet te aanvaarden, zal de Werkgever direct nadat hij van de weigering kennis heeft genomen het aanbod voor advies voorleggen aan de Adviescommissie Sociaal Plan. Als de Adviescommissie Sociaal Plan van oordeel is dat de aangeboden functie niet redelijk is, dan wordt dit aanbod als niet gedaan beschouwd. De procedure van het aanbieden van een functie wordt dan opnieuw doorlopen. Indien de Adviescommissie van oordeel is dat de functie ten onrechte is geweigerd, besluit de Werkgever binnen een week nadat het advies van de Adviescommissie is ontvangen, of de Werknemer definitief wordt geplaatst in de aangeboden functie. De Werkgever stelt de Werknemer schriftelijk in kennis van het besluit. In geval de Werkgever zijn aanbod herhaalt, heeft de Werknemer een termijn van een week om het aanbod alsnog te accepteren.

Indien de Werknemer dat aanbod niet binnen de hiervoor gestelde termijn schriftelijk accepteert, is de Werkgever gerechtigd de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden dan wel een ontslagvergunning aan te vragen.

- I. **Niet geschikt na plaatsing.** Indien binnen 6 maanden na herplaatsing in een nieuwe functie blijkt dat de betrokken Werknemer buiten zijn schuld niet geschikt (met redenen omkleed) wordt geacht voor de functie, dan wordt door de Werkgever onderzocht of er nog een andere passende functie beschikbaar is. Als dit het geval is, dan wordt deze in overeenstemming met het gestelde in lid g) van dit artikel aangeboden. Wanneer er niet direct een passende functie beschikbaar is, dan start de minimale boventalligheidperiode van 6 maanden opnieuw voor de werknemer.
- J. **Niet geambieerd na plaatsing.** Als de Werknemer binnen 6 maanden na herplaatsing zelf te kennen geeft de functie niet meer te ambiëren, wordt voor zover mogelijk nog eenmaal een passende functie aangeboden. Indien dit niet mogelijk blijkt, blijft de werknemer geplaatst in de herplaatsingsfunctie.
- K. **Potentieel Boventallig en Boventallig.** Vanaf de datum dat bij besluit van de Raad van Bestuur is komen vast te staan dat de functie van Werknemer in de toekomst zal komen te vervallen in de huidige organisatiestructuur, is Werknemer Potentieel Boventallig. Vanaf het moment dat de functie van Werknemer daadwerkelijk vervalt, is Werknemer Boventallig.

6.3 Overige maatregelen en rechten in het kader van herplaatsing

Indien de Werknemer Boventallig of Potentieel Boventallig is kunnen de volgende maatregelen genomen worden:

a) Tijdelijke plaatsing

1. De Werkgever kan de Werknemer voor wie nog geen passende functie is gevonden, ten behoeve van de vervulling van een tijdelijke vacature of in het kader van vervanging tijdelijk plaatsen in een andere functie.
2. In overleg met de Werknemer worden er afspraken gemaakt over de duur van de tijdelijke tewerkstelling; de duur zal echter niet langer zijn dan een jaar. De arbeidsvoorwaarden blijven onverminderd van kracht dan wel de Werknemer ontvangt een toeslag bij tijdelijke tewerkstelling in een hogere functie.
3. Als de Werkgever de Werknemer tijdelijk plaatst, deelt hij dat de Werknemer schriftelijk mede. Tijdelijke plaatsing mag de herplaatsingsinspanningen niet belemmeren.

b) Tijdelijk detacheren

Indien er geen tijdelijke interne functie beschikbaar is, kan de Werkgever de Werknemer met diens instemming detacheren bij een andere organisatie. De arbeidsovereenkomst met de Werkgever blijft volledig van kracht en de kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de Werkgever.

c) Vacatures

Indien tijdens de geldigheidsduur van dit sociaal plan een vacature ontstaat, neemt de Werkgever de volgende bepalingen in acht:

1. De Herplaatsingvolgorde als in Hoofdstuk 6.3, artikel h.
2. De vacature wordt intern gepubliceerd als 1) niet tot vervulling heeft geleid.
3. Indien binnen een termijn van twee weken na interne publicatie de onder 1) en 3) genoemde vacaturestelling geen geschikte kandidaten heeft opgeleverd, is de Werkgever gerechtigd over te gaan tot externe werving.

d) Salaris bij hogere functie

Indien de Werknemer binnen de organisatie een functie aanvaardt en deze functie, vergeleken met de huidige functie, hoger is ingedeeld, ontvangt de Werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de hogere functie het salaris, inclusief de uitlooptmogelijkheden, behorende bij de nieuwe functie.

Indien de Werknemer die geplaatst is in een hogere functie binnen zes maanden bij een vacature weer wordt teruggeplaatst in de oude functie, dan ontvangt de Werknemer bij terugplaatsing het salaris behorend bij de oude functie. De toegekende bevorderingsperiodieken vervallen dan weer.

e) Salaris bij lagere functie

Indien de Werknemer binnen de organisatie een functie aanvaardt en deze functie op een lager niveau is ingedeeld dan de huidige functie, behoudt de Werknemer, voor zijn oorspronkelijke percentage dienstverband, zijn aanspraak op salariering volgens de oude salarisschaal inclusief de daarbij behorende uitloop. De invoering van nieuwe FWG systematiek mag niet leiden tot lagere salarisanspraken dan de aanspraken op grond van dit sociaal plan. Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie op een lager niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie. Voor deze uren geldt dus niet de salarisgarantie als bovenbedoeld.

f) Overplaatsing

Indien als gevolg van wijziging van de Plaats van tewerkstelling door Overplaatsing de extra reistijd meer dan 60 minuten per dag (retour) bedraagt, wordt gedurende twee jaren de helft van de extra reistijd aangemerkt als werktijd. Indien in de huidige situatie langer dan een uur per dag werd gereisd zal naar redelijkheid worden gehandeld.

Voor het vaststellen van de reistijd wordt uitgegaan van de op basis van fiscale wet- en regelgeving geldende richtlijnen. Dit betekent het volgende. De berekening van de reistijd gaat uit van de meest gebruikelijke weg, welke wordt bepaald aan de hand van de ANWB routeplanner. Voor de Werknemer die zowel naar de huidige als de nieuwe standplaats met het openbaar vervoer reist, wordt bij de berekening van de reistijd uitgegaan van de kortste reistijd per openbaar vervoer (exclusief loop- en fietsminuten in het voor- en natraject) zoals opgegeven via de reisplanner ov9292. Indien als gevolg van een Overplaatsing sprake is van extra reiskosten woon-werkverkeer, zullen deze conform de Reiskostenregeling woon-werkverkeer Triversum door de Werkgever worden vergoed. Indien de reiskosten woon-werkverkeer met openbaar vervoer het maximum bedrag overschrijden, worden de meerkosten gedurende 2 jaar vergoed.

g) Volgorde bij interne herplaatsing

Op de Herplaatsinglijst staan de namen van Werknemers vermeld, die als gevolg van boventalligheid of verplichtingen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter in aanmerking komen voor herplaatsing.

Werknemers die vanuit de Wet Verbetering Poortwachter-verplichtingen op de Herplaatsinglijst staan (Re-integratiekandidaten), hebben bij gelijke geschiktheid voorrang op Werknemers die als gevolg van boventalligheid op de lijst staan (Potentieel Boventallige en Boventallige kandidaten).

Ten aanzien van het herplaatsen geldt het volgende:

1. Vacatures worden aangeboden aan geschikte Re-integratiekandidaten en daarna aan Potentieel Boventallige en Boventallige kandidaten voor wie de vacature Passend is, in volgorde van anciënniteit.
2. Wanneer er onder de Re-integratiekandidaten, Potentieel Boventallige en Boventallige kandidaten geen kandidaat voor wie de vacature Passend is aanwezig is, dan stelt de werkgever een (interne) vacature conform Hoofdstuk 6.3 artikel c) (Vacatures).
3. Indien er voorafgaand aan de ingang of binnen drie maanden na de ingang van het nieuwe Formatieplaatsenplan een vacature ontstaat voor een functie, die in het Formatieplaatsenplan als Volgfunctie is aangeduid, dan wordt die functie allereerst aangeboden aan Potentieel Boventallige of Boventallige kandidaten, die in een eerder stadium nadat de afspiegelingsprocedure op hen was toegepast niet op die Volgfunctie zijn geplaatst, in een volgorde die recht doet aan het afspiegelingsbeginsel.
4. De Werkgever streeft ernaar de kandidaat te plaatsen in een functie die hij ambieert.

h) Scholing, training, vaardigheden en op peil houden van beroepsregistraties

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zijn/haar vaardigheden en deskundigheid en eventuele beroepsregistraties voor zijn/haar oorspronkelijke functie op peil te houden. In elk geval wanneer de werknemer tijdelijk geplaatst is in een andere functie en bij detachering van een werknemer, of bij tijdelijke plaatsing in een geschikte functie. Dit geschiedt in tijd en op kosten van de werkgever.

Bijlage 1: Adviescommissie Sociaal Plan

1. Instelling en samenstelling

Partijen bij dit Sociaal Plan stellen een Adviescommissie Sociaal Plan in.

De Adviescommissie Sociaal Plan bestaat uit drie personen:

- één lid en één plaatsvervanger worden benoemd door de Werkgever, zijnde geen aan de Werkgever verbonden functionaris;
- één lid en één plaatsvervanger worden benoemd door de Werknemersorganisaties, partij bij dit Sociaal Plan, zijnde geen bestuurder die belast is met de belangenbehartiging bij de Werkgever;
- de twee leden van de Adviescommissie Sociaal Plan wijzen gezamenlijk een derde, onafhankelijk lid, tevens voorzitter van de Adviescommissie Sociaal Plan, aan.

De Adviescommissie Sociaal Plan wordt bijgestaan door een secretaris. Het secretariaat wordt door de Werkgever gevoerd.

2. Taak en bevoegdheden

De taak van de Adviescommissie Sociaal Plan omvat:

1. Het op verzoek van een individuele Werknemer adviseren over een besluit dat de Werkgever heeft genomen, alsmede de taken van de Adviescommissie Sociaal Plan zoals genoemd in hoofdstuk 6.2, (Herplaatsing, uitgangspunten). Het bezwaar moet betrekking hebben op de individuele toepassing van de desbetreffende CAO's en dit Sociaal Plan in geval van reorganisatie.
2. Na de boventaligheidperiode mag werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst volgens wettelijke richtlijn. Eerst zal aan de Adviescommissie Sociaal Plan worden gevraagd dit voornemen te toetsen aan artikel 2.13 (Hardheidsclausule) en hierop advies uit te brengen.

De commissie heeft het recht:

- a) tot het horen van de betrokken Werknemer en leidinggevende(n);
- b) tot het horen van deskundigen.

De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de Werkgever voor zover deze daarmee heeft ingestemd.

3. Procedure indiening bezwaren

- a) De Werknemer kan zich binnen twee weken na het verkrijgen van het bestreden besluit schriftelijk wenden tot de Adviescommissie Sociaal Plan.
- b) Het bezwaar wordt met redenen omkleed.
- c) De Werknemer die het bezwaar aanhangig maakt (hierna ook te noemen: de bezwaarde) doet hiervan direct mededeling aan de Werkgever, onder bijvoeging van het bezwaar.
- d) Na ontvangst van het bezwaar dient de Werkgever uiterlijk binnen drie weken een met redenen omkleed verweerschrift in bij de Adviescommissie Sociaal Plan.
- e) Een kopie van het verweerschrift zendt de Werkgever aan de bezwaarde.
- f) De voorzitter van de Adviescommissie Sociaal Plan kan desgewenst de Werknemer en/of de Werkgever opdragen stukken in te dienen binnen een door de voorzitter te stellen termijn.

4. Procedure behandeling bezwaren

- a) De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt binnen zes weken na ontvangst van het verzoekschrift plaats. Indien wordt afgeweken van deze termijn wordt hiervan onder opgave van redenen en een nieuwe datum mededeling gedaan.
- b) Voor de behandeling worden Werkgever en Werknemer tenminste twee weken van tevoren schriftelijk uitgenodigd.
- c) Tijdens de behandeling worden Werknemer en Werkgever gehoord, waarbij zij zich op eigen kosten desgewenst door een derde kunnen laten bijstaan.
- d) Indien Werknemer en Werkgever getuigen en/of deskundigen willen doen horen, doen zij hiervan tenminste acht dagen vóór de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, schriftelijk mededeling, onder opgave van naam, adres en beroep der getuigen en/of deskundigen, ook aan de wederpartij.
- e) Werknemer, Werkgever en hun eventuele raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen aan de wederpartij en/of getuigen en/of deskundigen.
- f) De mondelinge behandeling van het bezwaar is openbaar, tenzij de Adviescommissie Sociaal Plan anders beslist.
- g) De beraadslagingen geschieden in een vergadering, welke niet openbaar is. De tijdens deze zitting gedane mededelingen zijn geheim.
- h) De Adviescommissie Sociaal Plan kan bepalen de behandeling van het bezwaar schriftelijk te doen.
- i) De Adviescommissie Sociaal Plan neemt de beslissing met meerderheid van de stemmen. De stemming geschiedt mondeling.
- j) Geen der leden mag zich van stemming onthouden.
- k) Behandelingen en beraadslagingen geschieden bij voorkeur in voltalligheid, doch in ieder geval in het bijzijn van de leden of plaatsvervangers benoemd door Werkgever, respectievelijk de werknemersorganisaties.
- l) Inzake geschillen omtrent de procedure van bezwaar beslist de Adviescommissie Sociaal Plan. De uitspraak bevat:
 - de naam van de Werknemer die het bezwaar heeft ingediend;
 - de essentie van het bezwaarschrift en eventuele reactie;
 - de motieven voor het besluit;
 - dagtekening en ondertekening door voorzitter en commissieleden.
- m) Werkgever en de bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Adviescommissie Sociaal Plan te verlenen.
- n) De uitspraak van de Adviescommissie Sociaal Plan wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk vier weken na de behandeling, aan de bezwaarde en de Werkgever meegedeeld, met redenen omkleed en bij aangetekend schrijven. Deze termijn kan met twee weken worden verlengd.
- o) Indien van toepassing dient Werkgever tijdens de behandeling door de commissie een aanbod gestand te doen.
- p) Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken.
- q) Indien Werkgever dan wel Werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan Werknemer dan wel Werkgever.
- r) De Adviescommissie Sociaal Plan maakt een jaarverslag waarin een overzicht en toelichting wordt gegeven van de bezwaren en leerpunten worden aangegeven.

Bijlage 2: Bedrijfsvestigingen

Met het toepassen van het begrip Bedrijfsvestiging als begrenzing van het toepassingsgebied van een reorganisatie wil Triversum waar mogelijk voorkomen dat de toepassing van het afspiegelingsbeginsel tot onredelijke of onwerkbare resultaten leidt.

Het UWV bepaalt in dit geval onder andere of de gekozen begrenzing een dusdanige (ruime) omvang heeft dat er een substantiële rechtsbescherming uitgaat van het afspiegelingsbeginsel. Het UWV bepaalt per situatie of het begrip Bedrijfsvestiging in dit kader juist is toegepast. Een te ruim bereik zou voor de praktijk problematische en nauwelijks te realiseren (personele) invullingsaspecten kunnen betekenen. Het gaat er dus om een zorgvuldig evenwicht te bewaren tussen voldoende ontslagbescherming van de werknemers enerzijds, en voor alle betrokkenen een redelijke uitvoerbaarheid anderzijds.

Triversum streeft er naar om op een zo transparant mogelijke wijze te komen tot de vaststelling van een zelfstandige bedrijfsvestiging in de zin van het Ontslagbesluit. Per reorganisatie zal er daartoe in de Adviesaanvraag aandacht worden besteed aan de onderbouwing van de keuze.

Voor het bepalen wie voor ontslag in aanmerking komt, geldt het afspiegelingsbeginsel. In de zorg kan onverkorte toepassing hiervan per bedrijfsvestiging tot onredelijke uitkomsten leiden, omdat afgespiegeld moet worden over werknemers met uitwisselbare functies bij meerdere gemeenten. De regeling voorziet er in om voor het bepalen van de ontslagvolgorde niet uit te gaan van de bedrijfsvestiging van de werkgever maar van de gemeente waarbinnen werkzaamheden komen te vervallen.

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2016

Ondertekening

Partijen bij deze overeenkomst komen dit Sociaal Plan overeen, te Alkmaar d.d. 8 februari 2016.

De werkgever
Stichting Triversum

Raad van Bestuur
Mw. I. van Hooff, lid Raad van Bestuur

De organisaties van werknemers

CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNVConnectief

Hr. R. Meenink - Bouwman

FNV
Hr. K. de Buijzer

NU '91
Mw. E. Tibbe

FBZ
Mw. M. Langerak