

Sociaal raamwerk 2024 – 2026 KwadrantGroep

Fit voor de zorg bij één van de beste
Friese werkgevers in de zorg



KwadrantGroep
kracht door verbinding

Onze merken: _____



elkander



De Friese Wouden



KwadrantGroep
HUISHOUDELIJKE HULP

MeiJo



Inhoud

Algemeen	3
1. Algemene bepalingen	8
2. Definities en begripsbepalingen	11
3. Fase 0: Het fit voor de zorg houden van onze medewerkers.....	14
3.1 Waarom?.....	14
3.2 Wat gaan we doen?	14
3.2.1 Werk en privé in balans	15
3.2.2 Gezondheid, motivatie en energie	15
3.2.3 Leren en ontwikkelen.....	16
3.2.4 Waarden en betrokkenheid.....	17
3.3 Hoe we dit mogelijk maken	17
3.3.1 Mobiliteitsbeleid	17
3.3.2 Mobiliteitsbureau Werkpunt	18
3.3.3 (Her)oriëntatie arbeidsmarkt	18
3.3.4 Onbetaald verlof	18
3.3.5 Afspraken op grond van sociaal raamwerk bij wijzigingen cao VVT	18
4. Fase 1: Plaatsingsproces binnen het te wijzigen organisatieonderdeel	20
5. Fase 2: Herplaatsing.....	23
5.1 Waarom?.....	23
5.2 Wat gaan we doen?	23
5.3 Hoe we dit mogelijk maken	25
6. Fase 3: Boventaligheid.....	28
6.1 Waarom?.....	28
6.2 Wat gaan we doen?	28
6.3. Hoe we dit mogelijk maken	28
7. Adviescommissie sociale begeleiding	31
Bijlage: Plaatsingsproces bij een organisatiewijziging, Infographic	33
Addendum op sociaal raamwerk KwadrantGroep (2024 – 2026).....	36
Duurzame Inzetbaarheid medewerkers (vijf jaar voor AOW-leeftijd)	36

Algemeen

De KwadrantGroep heeft te maken met veranderingen die elkaar snel opvolgen. Deze worden onder meer veroorzaakt door overheidsmaatregelen op het vlak van financiering, kwaliteitseisen en veranderende maatschappelijke opvattingen over zorg- en dienstverlening. Ook de complexiteit van de zorgvraag van onze cliënten neemt geleidelijk toe. Deze veranderingen kunnen de nodige impact hebben op de organisatorische inrichting van de zorg- en dienstverlening.

Dit vraagt veel van onze bevlogen medewerkers. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid om medewerkers te helpen vitaal te blijven. Een persoonlijke aanpak is de sleutel tot het behouden van de inzetbaarheid van medewerkers. Het 'goede gesprek' met medewerkers om tot maatwerk te komen, is daarbij essentieel. De inzet van de KwadrantGroep is dat de middelen en voorzieningen terechtkomen bij de medewerkers die het nodig hebben.

Medewerkers die goed ontwikkeld zijn, zijn minder kwetsbaar bij organisatiewijzigingen. Dit betekent dat de KwadrantGroep van medewerkers verwacht dat ze regie nemen over hun loopbaan en ontwikkeling. De KwadrantGroep stimuleert en faciliteert dit met adequaat beleid en gerichte ondersteuning. Bovendien zijn er in de hele zorgsector personele tekorten. Ook daarom is het belangrijk met elkaar te werken aan duurzaam inzetbare medewerkers. We hebben iedereen hard nodig. **#kracht door verbinding**

Kernwaarden van de KwadrantGroep

We zetten in op vitale medewerkers.

Alleen als medewerkers gekwalificeerd, vitaal en betrokken zijn en blijven leren en zich ontwikkelen, kunnen we samen de zorg blijven aanbieden die aansluit bij onze zorgvisie en kernwaarden. Niet voor niets heeft de KwadrantGroep gekozen voor de kernwaarden

#kracht door verbinding,
#oprechte aandacht en
#werkplezier.

Hiermee laat de KwadrantGroep zien te willen investeren in de betrokkenheid, het welbevinden en de gezondheid van alle medewerkers.

Sociaal raamwerk

Het sociaal raamwerk van de KwadrantGroep is een overeenkomst tussen de werkgever, de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties en beschrijft hoe we bovenstaande willen vormgeven. Dit sociaal raamwerk bevat de afspraken over:

- hoe de KwadrantGroep zorgdraagt voor wendbare medewerkers met als doel ze fit voor de zorg te houden;
- hoe de KwadrantGroep de gevolgen van organisatiewijzigingen voor de medewerker in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden regelt en opvangt.

Goed werknemer- en werkgeverschap vormen de basis van dit sociaal raamwerk. De Kwadrantgroep kiest hierbij uitdrukkelijk voor het continueren van de werkgelegenheid van medewerkers op de interne en externe arbeidsmarkt.

Uitgangspunt is dat er geen sprake is van gedwongen ontslag. De inspanning om dit te kunnen realiseren, is een samenspel tussen werkgever en medewerker waarop beiden actief zullen moeten anticiperen.

Dit sociaal raamwerk is van toepassing op alle medewerkers bij de Stichting Kwadrantgroep inclusief dochtergenootschap KwadrantGroep Huishoudelijke Hulp B.V. die vallen onder de werkingssfeer van de cao VVT.

In het sociaal raamwerk worden vier fasen (0 t/m 3) beschreven, waarin dit sociaal raamwerk van toepassing is. Het streven is om de afspraken in fase 3 niet te hoeven gebruiken.

Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker om nu en in de toekomst vitaal en fit voor de zorg te zijn. Wij gebruiken de term fit voor de zorg, omdat deze term het beste aansluit bij ons streven medewerkers niet alleen voor de KwadrantGroep, maar ook voor de zorgsector te behouden. Onder fit voor de zorg verstaan we het volgende:

1. professioneel handelen met betrekking tot de specifieke taken en afspraken die overeengekomen zijn;
2. bekwaam en bevoegd blijven voor de overeengekomen taak en functie;
3. duurzaam inzetbaar blijven;
4. nemen en krijgen van het eigenaarschap om regie te kunnen nemen ten aanzien van de eigen loopbaan.

De verantwoordelijkheid van de werkgever bestaat uit:

1. het stimuleren en faciliteren van de medewerkers om vitaal te blijven;
2. het ondersteunen van de medewerkers in fase 2 en 3 van werk naar werk;
3. het aanbieden en stimuleren van opleidingen;
4. het inzicht geven in de te verwachten ontwikkelingen die van invloed zijn op de vitaliteit van de medewerker.

Indien herplaatsing of boventaligheid aan de orde is, zijn er voorzieningen om de medewerker van werk naar werk te begeleiden. Zowel de KwadrantGroep als de medewerker zal hierbij een actieve houding innemen. Wanneer een medewerker aantoonbaar niet meewerkt aan een (succesvolle) toepassing van het sociaal raamwerk (herplaatsing), kan dit consequenties hebben voor de arbeidsovereenkomst. In het geval de medewerker vindt dat de werkgever onvoldoende inspanningen levert aan een (succesvolle) toepassing van het sociaal raamwerk (herplaatsing van de medewerkers), kan de medewerker zich wenden tot de adviescommissie sociale begeleiding.

Fasen van het sociaal raamwerk

In dit sociaal raamwerk onderscheiden we vier fasen, waarbij het voortdurend het streven is om fase 3 niet te hoeven inzetten. Echter voor het geval fase 3 wel toegepast moet worden, leggen partijen afspraken hierover met elkaar vast.

Fase 0 sociaal raamwerk: Het fit voor de zorg houden van onze medewerkers

Er is geen sprake van een organisatiewijziging. De KwadrantGroep benadrukt, door het benoemen van deze fase als fase 0, dat de inspanningen, zoals beschreven in hoofdstuk 3, primair gericht zijn op het inzetbaar houden van haar medewerkers.

De KwadrantGroep wil hiermee zo veel mogelijk voorkomen dat zij in situaties terechtkomen waarin fase 3 van toepassing is. Of realiseren dat effecten van fase 2 en 3 voor medewerkers minder ingrijpend zijn, omdat ze goed van werk naar werk te begeleiden zijn. De punten in hoofdstuk 3 zijn continu van toepassing in de dagelijkse praktijk en vormen de basis van het sociaal raamwerk, ongeacht of er sprake is van organisatiewijzigingen.

Fase 1 sociaal raamwerk: Plaatsing binnen het te wijzigen organisatieonderdeel

Bij een organisatiewijziging is de inspanning er allereerst op gericht medewerkers te plaatsen binnen het te wijzigen organisatieonderdeel in een ongewijzigde, uitwisselbare, gewijzigde of nieuwe functie die passend is. Hiervoor wordt het plaatsingsproces binnen het te wijzigen organisatieonderdeel doorlopen, zoals omschreven in hoofdstuk 4. Alleen als directe plaatsing binnen het te wijzigen onderdeel niet mogelijk is, worden medewerkers aangemerkt als herplaatsingskandidaat of als boventallig.

Fase 2 sociaal raamwerk: Herplaatsing

Er is sprake van een organisatiewijziging waarbij medewerkers niet allemaal kunnen worden geplaatst binnen het te wijzigen organisatieonderdeel in een ongewijzigde, uitwisselbare, gewijzigde of nieuwe functie die passend is. Er bestaat daarom een noodzaak tot het aanmerken van een of meer medewerkers als herplaatsingskandidaat. De inspanning is er in deze fase op gericht medewerkers binnen de KwadrantGroep te herplaatsen, zoals omschreven in hoofdstuk 5. Eventuele boventalligheid wordt op een preventieve wijze voorkomen.

Fase 3 sociaal raamwerk: Boventalligheid

Er is sprake van een organisatiewijziging waarbij medewerkers niet allemaal kunnen worden geplaatst binnen het te wijzigen organisatieonderdeel in een ongewijzigde, uitwisselbare, gewijzigde of nieuwe functie die passend is. Er bestaat een noodzaak tot het duiden van boventalligheid omdat de kans op herplaatsing binnen KwadrantGroep voor een of meer medewerkers niet waarschijnlijk is binnen de gestelde termijn óf omdat het niet gelukt is medewerkers die aangemerkt zijn als herplaatsingskandidaat binnen de gestelde termijn te herplaatsen binnen KwadrantGroep. De inspanning is er in deze fase op gericht medewerkers binnen of buiten de KwadrantGroep een positie te laten vinden. Er is dreiging van nadelige gevolgen voor één of meer medewerkers in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden. De in hoofdstuk 6 beschreven spelregels en voorzieningen zijn hierbij van toepassing.

Per organisatiewijziging wordt beoordeeld welke fase, inclusief de bijbehorende afspraken over procedures en voorzieningen, passend is om (het risico op) de gevolgen voor de inzetbaarheid en werkgelegenheid voor medewerkers zo veel mogelijk te regelen en op te vangen.

Medezeggenschap en overleg werknemersorganisaties

Indien de KwadrantGroep fase 2 of 3 van toepassing verklaart op een organisatiewijziging, inclusief een voorstel voor de toepassing van te verklaren voorzieningen, dan wordt de ondernemingsraad uitgenodigd voor overleg over het plan voor organisatiewijziging. Indien de betreffende wijziging adviesplichtig is conform de WOR art. 25, zal er advies aan de ondernemingsraad worden gevraagd.

Indien er sprake is van organisatiewijziging waarop artikel 9.2.1 van de cao VVT van toepassing is, dan worden ook de werknemersorganisaties uitgenodigd voor overleg over het plan voor organisatiewijziging. Ook bij een opschaling van fase 2 naar 3 worden de ondernemingsraad en zo nodig (artikel. 9.2.1 cao VVT) de werknemersorganisaties uitgenodigd voor het overleg over het voor de opschaling aangepaste plan voor organisatiewijziging.

Als artikel 9.2.1 cao VVT niet van toepassing is maar fase 3 wel, dan worden de werknemersorganisaties hier tijdig over geïnformeerd (zodanig dat hier nog overleg over kan plaatsvinden). De inzet van alle betrokken partijen zal te allen tijde zijn de medewerker van werk naar werk te bewegen.

Ten behoeve van dit overleg verstrekt werkgever tenminste informatie over:

- de achtergronden en motieven die tot de voorgenomen organisatiewijziging hebben geleid;
- de te verwachten economische en sociale gevolgen;
- de bestaande organisatiestructuur en de bestaande personeelsbezetting (formatieplaatsenoverzicht);
- de nieuwe organisatiestructuur, alsmede het daarbij behorende formatieplaatsenplan en de toepassing daarvan (zie cao VVT artikel 9.2.1).

Indien er zich, naar het oordeel van één of meer van de bij dit sociaal raamwerk betrokken partijen, veranderingen in omstandigheden voordoen (hieronder vallen ook wijzigingen in de cao VVT en wet- en regelgeving met name op het gebied van arbeidsrecht evenals bedrijfseconomische omstandigheden met gevolgen voor de continuïteit), waardoor van de werkgever in alle redelijkheid niet verlangd kan worden zich aan hetgeen gesteld en overeengekomen is in het sociaal raamwerk te houden, zullen partijen betrokken bij het sociaal raamwerk in overleg treden, teneinde tot wijziging van het sociaal raamwerk of onderdelen daarvan te komen.

Wijzigingen in het sociaal raamwerk worden slechts aangebracht indien voornoemd overleg tussen partijen tot overeenstemming heeft geleid. Indien genoemd overleg niet leidt tot overeenstemming tussen partijen, dan kan de werkgever besluiten dit voor te leggen aan de rechter.

Met betrekking tot de activiteiten binnen KwadrantGroep Huishoudelijke Hulp B.V. komen partijen overeen dat die activiteiten worden beschouwd als hulp bij het huishouden in de zin van artikel 9.2.2 cao VVT 2022-2023. Dit betekent dat indien een gemeente besluit een andere partij te contracteren, deze partij aan alle betrokken medewerkers een arbeidsovereenkomst zal aanbieden met minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden.

Medewerkers die dit aanbod niet accepteren, vallen niet onder de werkingssfeer van dit sociaal raamwerk. Datzelfde geldt voor zover de medewerkers op grond van overgang van onderneming een arbeidsovereenkomst bij de andere partij kunnen claimen.

Aldus overeengekomen te Drachten op 7 mei 2024.

Ondergetekenden

Namens de werkgever:

.....
KwadrantGroep
M.J.M. Nuijens

Namens de ondernemingsraad:

.....
E. Reitsma-Oosterink

Namens de werknemersorganisaties:

.....
CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van Connectief
K. Nugteren

.....
FBZ
Mr. B. Sprokholt

.....
NU '91
T. van der Plas

1. Algemene bepalingen

In dit hoofdstuk worden de uitgangspunten van het sociaal raamwerk beschreven: wat is het doel en op wie is het van toepassing.

Uitgangspunten en afspraken

De KwadrantGroep en medewerker hebben de verplichting om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de nakoming van de wederzijdse verplichtingen uit dit sociaal raamwerk. Het bewegen van werk naar werk staat hierbij centraal.

Het streven is om de medewerkers voor de zorg te behouden. Uitgangspunt hierbij is geen gedwongen ontslag en medewerkers van werk naar werk begeleiden. De inspanningen zijn er verder op gericht dat medewerkers worden geplaatst in een functie die aansluit bij hun capaciteiten, ervaringen en kwaliteiten, dan wel ze zo veel mogelijk toe te rusten zodat ze in staat zijn om een andere functie binnen of buiten de organisatie (bij voorkeur in de zorgsector) te verwerven.

De KwadrantGroep behoudt zich het recht voor om in voorkomende gevallen, met uitdrukkelijke instemming van de medewerker, tot maatwerk te komen. Er zal niet ten nadele van medewerker worden afgeweken van de afspraken uit het sociaal raamwerk.

Looptijd

Dit sociaal raamwerk is de opvolger van het tot 1 april 2024 verlengde sociaal raamwerk KwadrantGroep 2020-2022. Het heeft het karakter van een doorlopend sociaal raamwerk en heeft een looptijd van 1 april 2024 tot 1 april 2026. Indien er voor partijen geen noodzaak tot opzegging of aanpassing is, wordt de overeenkomst steeds stilzwijgend met een jaar verlengd. Indien tussentijds aantoonbaar sprake is van dusdanig veranderende wettelijke en/of financieel-economische omstandigheden dat herijking van de normen uit dit sociaal raamwerk onvermijdelijk is, zullen partijen met elkaar in overleg treden.

Werkingsfeer sociaal raamwerk

Het sociaal raamwerk geldt voor medewerkers die voor onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst met de Stichting Kwadrantgroep hebben inclusief dochtergenootschap KwadrantGroep Huishoudelijke Hulp B.V. Tevens geldt het voor medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben, voor de resterende duur van het dienstverband, en met inachtneming van wat in dit raamwerk bepaald is.

Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit sociaal raamwerk tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerker leidt, zal de KwadrantGroep ten gunste van de medewerker van dit sociaal raamwerk afwijken. In die gevallen waarin het sociaal raamwerk niet voorziet, zal de KwadrantGroep als goed werkgever handelen in de geest van het sociaal raamwerk. Zowel de werkgever als de medewerker kan de adviescommissie sociale begeleiding om advies vragen.

Rol medezeggenschap en informeren werknemersorganisaties

De KwadrantGroep zal zich houden aan de wettelijke verplichtingen op grond van de Wet op de ondernemingsraden.

Verder zal de KwadrantGroep zich houden aan artikel 9.2.1 cao VVT, waarin onder meer is afgesproken dat bij organisatiewijzigingen die twintig of meer medewerkers treffen overleg met de werknemersorganisaties plaats zal vinden.

Daarnaast overlegt de KwadrantGroep met de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties zo vaak als noodzakelijk is, zodat het plaatsingsproces zo soepel als mogelijk verloopt.

Indien en zolang het sociaal raamwerk van toepassing is, zal de KwadrantGroep eens per jaar, op haar initiatief, overleg met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad voeren over de algemene stand van zaken dan wel over een bijstelling van het sociaal raamwerk.

Beschikbaarstelling sociaal raamwerk

De KwadrantGroep draagt er zorg voor dat het sociaal raamwerk voor medewerkers digitaal beschikbaar is.

Verantwoordelijkheid werkgever en medewerker tijdens fase 2 en 3

Indien in het kader van fase 2 of fase 3 van dit sociaal raamwerk voor de medewerker een nieuwe werkplek moet worden gezocht, geldt dat zowel de medewerker als de KwadrantGroep hierbij een actieve houding aanneemt. Wanneer een medewerker aantoonbaar niet meewerkt aan een (succesvolle) toepassing van het sociaal raamwerk (herplaatsing), kan dit consequenties hebben voor de arbeidsovereenkomst. Zowel de werkgever als de medewerker kan de adviescommissie sociale begeleiding hierbij om advies vragen.

Indien fase 2 of fase 3 van toepassing is, zijn er voorzieningen getroffen om de medewerker van werk naar werk te begeleiden. Ook de KwadrantGroep zal hier een actieve houding bij innemen.

Overige bepalingen

a. Interpretatie en toepassing sociaal raamwerk

De interpretatie van de bepalingen in dit sociaal raamwerk is voorbehouden aan de betrokken partijen bij dit raamwerk. In geval van een geschil adviseert de adviescommissie sociale begeleiding.

b. Advies- en instemmingsrecht ondernemingsraad

De ondernemingsraad wordt conform de WOR artikel 25 betrokken bij belangrijke organisatiewijzigingen. Evenzo zullen de daaruit voortvloeiende regelingen waarvoor instemming conform artikel 27 is vereist, ter instemming aan de ondernemingsraad worden voorgelegd. Indien veranderingen in de omstandigheden daartoe aanleiding geven, wordt op initiatief van één van de partijen bij dit sociaal raamwerk gezamenlijk overleg gevoerd voor tussentijdse aanvullingen en/of wijzigingen. Deze worden slechts aangebracht indien voornoemd overleg tussen partijen tot overeenstemming heeft geleid.

c. Verplichtingen uit de cao

De bepalingen van dit sociaal raamwerk laten onverlet de verplichtingen en uitvoeringsregelingen op basis van de cao VVT.

d. Kosten sociaal raamwerk

Alle kosten voortvloeiende uit fase 2 en fase 3 komen voor rekening van de KwadrantGroep. Het budget van fase 0 en 1 betreft het reguliere budget voor opleidingen en interventies gericht op inzetbaarheid en mobiliteit. Als er in de cao nieuwe voorzieningen worden opgenomen die van toepassing zijn op de mobiliteitsbevorderende maatregelen, dan worden deze meegenomen in het genoemde budget.

2. Definities en begripsbepalingen

a. Organisatiewijziging

Iedere wijziging als gevolg van een besluit genomen door of namens de Raad van Bestuur van de KwadrantGroep die gevolgen, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden, heeft voor één of meer medewerkers. De rechten en plichten van de ondernemingsraad zijn overeenkomstig de daarover in de WOR aangegeven voorwaarden van toepassing.

b. Formatieplaatsenplan

Het formatieplaatsenplan is een overzicht van formatieplaatsen in functies en fte's binnen de organisatie, van de oude naar de nieuwe situatie, met een omschrijving van het functieniveau en de functie-inhoud, inclusief het bijbehorende salarisniveau conform het vigerende functiewaarderingssysteem.

c. Ongewijzigde functies

Ongewijzigde functies zijn functies waarvan de inhoud, vereiste competenties en verantwoordelijkheden gelijk blijven of slechts zeer beperkt wijzigen.

In eerste instantie komen voor deze functie de medewerkers in aanmerking die de functie al uitoefenen (medewerkers gaan met hun werk mee). Als er meer formatie is dan medewerkers die de functie al uitoefenen, kan er een vacature worden gesteld en kunnen andere medewerkers solliciteren conform de interne sollicitatieprocedure. Als de formatie op de functie afneemt, dan is er sprake van vervallen functies conform de procedure bij vervallen functies.

d. Uitwisselbare functies

Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien:

1. de functies naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn als bedoeld in Hoofdstuk 2 artikel 13 van de uitvoeringsregels van het UWV;
2. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

De factoren 1 en 2 worden in onderlinge samenhang beoordeeld. In eerste instantie komen voor deze functie de medewerkers in aanmerking die een functie uitoefenden die hiermee uitwisselbaar is (medewerkers gaan met hun werk mee). Als er meer formatie is dan medewerkers die de functie al uitoefenen, kan er een vacature worden gesteld en kunnen andere medewerkers solliciteren conform de interne sollicitatieprocedure. Als de formatie op de functie afneemt, dan is er sprake van vervallen functies conform de procedure bij vervallen functies.

e. Gewijzigde functies

Gewijzigde functies zijn functies waarvan de inhoud, de vereiste kennis en competenties, de context en/of de verantwoordelijkheden aantoonbaar en substantieel wijzigen. De wijziging kan, maar hoeft niet te leiden tot een hoger of lager functieniveau.

f. Vervallen functies

Van een vervallen functie is sprake als een functie volledig opgeheven wordt of een functie ongewijzigd dan wel gewijzigd blijft bestaan, maar de benodigde bezetting op de functie afneemt. Bij een vervallen functie moet worden vastgesteld of er sprake is van een uitwisselbare functie.

g. Nieuwe functies

Een functie die qua functie-inhoud en taakstelling niet eerder in de te reorganiseren bedrijfsvestiging van de organisatie van de KwadrantGroep voorkwam.

h. Afspiegelingsbeginsel

Het beginsel om de plaatsingsvolgorde te bepalen per categorie uitwisselbare functies binnen een bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies, conform de geldende Uitvoeringsregels van het UWV. De verdeling over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden, dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de organisatiewijziging verhoudingsgewijs zo veel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de medewerker met het langste dienstverband als eerste geplaatst.

i. Herplaatsingskandidaat

Een herplaatsingskandidaat is de medewerker van wie de functie is vervallen c.q. komt te vervallen en die niet direct geplaatst kan worden in die nieuwe organisatiestructuur. Een medewerker kan ook herplaatsingskandidaat worden doordat de beschikbare formatie van een bepaalde functie afneemt. Voor een herplaatsingskandidaat is de verwachting dat deze binnen een periode van zes maanden herplaatst kan worden binnen de KwadrantGroep. Voor medewerkers die zijn aangemerkt als herplaatsingskandidaat, geldt dat fase 2 van toepassing is.

j. Boventallig

De boventallige medewerker is de medewerker van wie de functie is vervallen c.q. komt te vervallen en die niet direct geplaatst kan worden in die nieuwe organisatiestructuur, waarbij de (geobjectiveerde) verwachting is dat herplaatsing van de medewerker binnen een periode van zes maanden binnen de KwadrantGroep niet kan worden gerealiseerd óf de medewerker die eerder is aangemerkt als herplaatsingskandidaat, waarbij herplaatsing binnen een periode van zes maanden binnen de KwadrantGroep niet is gelukt. Een medewerker kan ook boventallig worden doordat de beschikbare formatie van een bepaalde functie afneemt. Voor een boventallige medewerker geldt dat gelijk een externe oriëntatie op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Voor medewerkers die zijn aangemerkt als boventallig, geldt dat fase 3 van toepassing is.

k. Passende functie

Een andere functie dan de eigen of uitwisselbare functie, die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker. Bij voorkeur is daarbij sprake van een functie op gelijkwaardig werk- en denkniveau. Indien de medewerker al dan niet door middel van scholing binnen zes maanden aan de functie-vereisten kan voldoen, wordt de functie als passend beschouwd. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook maximaal een functieniveau lager zijn dan de oude functie.

l. Geschikte functie

Een geschikte functie voldoet niet aan het criterium passend, maar betreft een functie die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van medewerker en de KwadrantGroep past bij de competenties van medewerker en kan worden uitgeoefend en medewerker daarmee instemt.

m. Tijdelijke functie

Een functie of werkzaamheden waarvan zowel de KwadrantGroep als medewerker van mening is dat deze door medewerker uitgevoerd kan worden in afwachting (maximaal twee jaar) van plaatsing in een zelfde, uitwisselbare, passende of geschikte functie. Een tijdelijke functie kan door medewerker niet worden geweigerd, maar dient wel in redelijkheid en billijkheid te voldoen aan de competenties en capaciteiten van medewerker.

n. Organisatiewijziging

Een wijziging in een van de organisaties van Stichting Kwadrantgroep voortvloeiend uit een samenhangend plan, vastgesteld door de Raad van Bestuur, waarvan één of meer medewerkers van de KwadrantGroep gevolgen ondervindt.

o. Salaris

Het tussen de KwadrantGroep en medewerker overeengekomen bruto maandloon inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en vaste toeslagen, exclusief de in de betreffende cao genoemde vergoedingen en/of toelagen.

p. Belangstellingsregistratie

Gestructureerde registratie (hetzij per formulier of gesprek) met als doel de huidige en toekomstige situatie van de medewerker in kaart te brengen voor wat betreft feiten, mogelijkheden en wensen ten aanzien van functie, opleiding, omvang dienstverband, e.d.

3. Fase 0: Het fit voor de zorg houden van onze medewerkers

3.1 Waarom?

In fase 0 is er geen sprake van een organisatiewijziging met of zonder enige dreiging van gevolgen voor medewerkers in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden. Fase 0 geldt voor alle medewerkers en heeft als doel medewerkers fit voor de zorg te houden.

Deze fase kenmerkt zich door een actieve houding van zowel de werkgever als de medewerker bij het anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. Medewerkers vertonen persoonlijk leiderschap bij het behouden van hun inzetbaarheid door het nemen van eigen verantwoordelijkheid hierin.

Mocht de inzetbaarheid van de medewerker onder druk komen te staan, dan wordt verwacht dat de medewerker dit tijdig bespreekt met de werkgever, zodat de juiste acties kunnen worden ondernomen. Ook als de werkgever signaleert dat de inzetbaarheid van de medewerker onder druk komt te staan, zal de werkgever dit tijdig bespreken met de medewerker.

Binnen de KwadrantGroep wordt gewerkt volgens de principes van verbindend en persoonlijk leiderschap. Medewerkers mogen rekenen op oprechte aandacht en belangstelling van hun leidinggevende.

Er is continu sprake van fase 0 en er wordt getracht in samenspraak met de ondernemingsraad een zo goed mogelijk en passend beleid hiervoor aan te bieden. Met name de volgende beleidsterreinen zijn in dit kader van belang:

- beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid;
- beleid op het gebied van mobiliteit;
- (strategische) personeelsplanning;
- beleid op het gebied van leren en ontwikkelen.

Belangrijke randvoorwaarden voor het behouden en bevorderen van de inzetbaarheid zijn met name de kwaliteit van het plannen en roosteren en capaciteitsmanagement, aandacht en waardering van leidinggevend en het scholings- en mobiliteitsbeleid van de werkgever.

3.2 Wat gaan we doen?



Alleen als onze medewerkers gekwalificeerd, vitaal en betrokken zijn en zich blijven ontwikkelen, kunnen we de zorg aan cliënten bieden, die aansluit bij onze zorgvisie en kernwaarden.

De volgende gebieden zijn belangrijk als het gaat om duurzame inzetbaarheid van de medewerker:

1. Werk en privé in balans;
2. Gezondheid, motivatie en energie;
3. Leren en ontwikkelen;
4. Waarden en betrokkenheid.

3.2.1 Werk en privé in balans

Een goede balans tussen werk en privé is van groot belang. Dit vraagt allereerst om een goede balans in de werkzaamheden en een gezond rooster. De wijze waarop dit wordt gefaciliteerd staat beschreven in het plan- en roosterbeleid.

Medewerkers en teams die meer zeggenschap en invloed hebben op de eigen werktijden en de werktijden van het team, ervaren dit over het algemeen als positief. Dit draagt bij aan o.a. een gezonde werk- en privébalans.

Als een medewerker moeite heeft om grenzen aan te geven en de balans tussen werk en privé te bewaren, kan de medewerker zich laten ondersteunen door een deskundige om de balans duurzaam te herstellen. De KwadrantGroep biedt deze mogelijkheden aan door middel van de Interventiewijzer. In deze Interventiewijzer zijn verschillende mogelijkheden van ondersteuning opgenomen, zoals preventief spreekuur bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk, budgetcoach, etc.

3.2.2 Gezondheid, motivatie en energie

De KwadrantGroep stimuleert medewerkers fit en vitaal door het leven te gaan, onder meer in de vorm van secundaire arbeidsvoorwaarden die medewerkers in staat stellen voordelig te sporten en te ontspannen. Ook door middel van het organiseren van (de)centrale activiteiten, stimuleert de KwadrantGroep een gezonde leefstijl van medewerkers.

Medewerkers van de KwadrantGroep lopen in het dagelijks werk risico's die de gezondheid kunnen schaden. De KwadrantGroep draagt zorg voor actuele Risico Inventarisaties en Evaluaties (RI&E) en neemt maatregelen om medewerkers zo goed mogelijk tegen deze risico's te beschermen. De KwadrantGroep voert actief beleid op het verlagen van zowel de fysieke als psychosociale arbeidsbelasting, onder andere door de inzet van ergocoaches. Zo worden hulpmiddelen laagdrempelig ter beschikking gesteld en wordt geïnvesteerd in de kennis en vaardigheden van medewerkers in het werken met deze hulpmiddelen.

Daarnaast is er aandacht voor het creëren van een goede werksfeer en het voorkomen van ongewenst gedrag. Instrumenten als 'Staat jouw team als een huis' en 'Sta jij als een huis' helpen hierbij. Verder is er aandacht voor verbinding door bijvoorbeeld het programma "verbindend leiderschap".

Als de gezondheid van de medewerker in het geding is of als er reeds sprake is van verzuim, kan de medewerker rekenen op deskundige ondersteuning vanuit de bedrijfsarts (ook preventief). Als er sprake is van ongewenst gedrag, kunnen medewerkers zich wenden tot een externe vertrouwenspersoon, als zij niet bij de eigen collega's of leidinggevende terecht kunnen.

De KwadrantGroep heeft overeenkomsten met diverse dienstverleners die medewerkers ondersteunen bij het voorkomen van klachten als gevolg van fysieke en/of psychosociale overbelasting of die, als er al sprake is van klachten, de medewerker kunnen ondersteunen bij herstel en een duurzame terugkeer naar de werkvloer.

Interventies kunnen door leidinggevendenden en de bedrijfsarts ingezet worden en in een aantal gevallen kan de medewerker ook rechtstreeks een interventie inzetten.

3.2.3 Leren en ontwikkelen

De visie van De KwadrantGroep op leren en ontwikkelen, vormt het uitgangspunt voor het handelen. Leren en ontwikkelen is niet alleen gericht op vakmanschap, maar ook op leren organiseren, samenwerken en ondernemen. Om zo passende zorg voor onze cliënten samen vorm te kunnen geven.

De KwadrantGroep vindt het belangrijk dat medewerkers zich ook op persoonlijke (sociaal) vlak kunnen ontwikkelen en hierin zelf verantwoordelijkheid nemen. Het doel is het verwerven van bekwaamheden (competenties) in de volle breedte. Dit is nodig om in de dagelijkse praktijk verantwoord en succesvol te kunnen handelen conform de bedoeling. Digitaal vormgegeven leer- en ontwikkelpaden leveren hier een belangrijke bijdrage aan.

Onze uitgangspunten zijn hierbij:

- **Terug naar de bedoeling!**
Cliënten en hun leefwereld, waaronder onze medewerkers, zijn leidend en de ondersteunende en systeemwereld faciliteert hen en niet andersom.
- **Effectief leren**
Door de juiste combinatie van leren: theoretisch, praktisch en praktijk.
- **Horizontale open netwerken met meerdere partners**
Leerlingen en docenten leren bij ons in de praktijk samen met onze eigen medewerkers en die van partners uit de zorgketen en community. Kennis wordt volop gedeeld, waarbij de onderlinge samenwerkingspartners zich kwetsbaar en open durven opstellen.
- **Praktijk gestuurd leren**
De zes principes van praktijk gestuurd leren zijn leidend. Het zijn de sturende principes bij de vormgeving van alle activiteiten op het terrein van leren en ontwikkelen binnen de KwadrantGroep, te weten:
 1. context van de praktijk;
 2. een cyclus van doen en leren;
 3. noodzakelijke verdieping;
 4. reflectie als motor;
 5. coachende begeleiding;
 6. twee vormen van beoordeling.
- **Digitale en moderne vormen van leren en ontwikkelen**
Wij geloven in digitale en moderne vormen van leren, zoals e-learning, case based opleidingen, praktijkleren, werkplekleren, reflectie, intervisie, coaching en gaan niet alleen uit van een schoolse klassikale benadering.

- **Inzet aanwezige kennis, capaciteit en expertise (centrum)**

Waar mogelijk gebruiken we kennis en ervaring die in de organisatie aanwezig is en gaan we niet direct over tot externe inhuur. Hierbij is het wel noodzakelijk om open te staan voor de nieuwste ontwikkelingen om ons heen en niet intern gericht te raken.

3.2.4 Waarden en betrokkenheid

Wij kunnen de zorg en aandacht bieden door de professionaliteit en betrokkenheid van onze medewerkers. De KwadrantGroep heeft niet voor niets gekozen voor de kernwaarde 'Werkplezier'. Hiermee laat KwadrantGroep zien te willen investeren in o.a. de betrokkenheid en bevoegenheid van alle medewerkers. De KwadrantGroep gelooft dat werkplezier een bepalende factor is voor goede relaties tussen cliënten en medewerkers, medewerkers onderling en in relatie met anderen.

3.3 Hoe we dit mogelijk maken

"Wat heb je nodig om fit voor de zorg te blijven", is de vraag die de KwadrantGroep aan de medewerkers heeft gesteld. *De rode draad uit de antwoorden: een goed en gezond rooster en aandacht en waardering van mijn leidinggevende.*

De KwadrantGroep investeert in de kwaliteit van plannen en roosteren, capaciteitsmanagement en strategische personeelsplanning. Zo kent de KwadrantGroep de functie van teamleider capaciteitsmanagement die onder meer de planningscoördinatoren functioneel aanstuurt. Uitgangspunt bij het plan- en roosterbeleid is om teams en medewerkers meer zeggenschap en invloed op de eigen werktijden en werktijden van het team te geven.

Met behulp van capaciteitsmanagement en strategische personeelsplanning wordt in kaart gebracht welke kwantitatieve en kwalitatieve gevolgen interne en externe ontwikkelingen hebben op het aanbod en de vraag naar personeel. Daarbij wordt een inschatting gemaakt van de maatregelen die genomen moeten worden om ervoor te zorgen dat de juiste mensen op het juiste moment beschikbaar zijn. Op basis van deze gegevens kunnen gerichte interventies worden ingezet ter voorkoming en reductie van discrepanties tussen vraag en aanbod in personeel, kwantitatief maar ook kwalitatief in termen van vakinhoudelijke en persoonlijke competenties.

De KwadrantGroep heeft een visie op leiderschap ontwikkeld en zet een daarop aansluitend leiderschapsprogramma in.

Een persoonlijke aanpak is de sleutel voor een succesvolle realisatie voor het behouden van de inzetbaarheid en het werkplezier van medewerkers. Het 'goede gesprek' met medewerkers om tot maatwerk te komen is hierbij essentieel.

Bij het hebben van het 'goede gesprek' kan gebruik worden gemaakt van bestaande instrumenten zoals 'Staat jouw team als een huis' en 'Sta jij als een huis'.

3.3.1 Mobiliteitsbeleid

Mobiliteitsbeleid is nauw verbonden met thema's als duurzame inzetbaarheid, organisatieontwikkeling, strategisch beleid, leren en ontwikkelen en strategische personeelsplanning. Mobiliteitsbeleid is essentieel voor de werkgever en de medewerkers, o.a. omdat het bijdraagt aan het bewust anticiperen op ontwikkelen.

Iedere medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd die merkt dat hij/zij een extra inspanning moet gaan plegen om optimaal inzetbaar te blijven voor de interne en/of externe arbeidsmarkt, kan een beroep doen op ondersteuning van een mobiliteitsadviseur. Gezamenlijk wordt een plan gemaakt waarin initiatieven zijn opgenomen die bijdragen aan de inzetbaarheid van de medewerker (bijvoorbeeld: coaching, werkervaringsplaats). Dit is maatwerk en komt voort uit het 'goede gesprek' tussen de medewerker en de werkgever.

3.3.2 Mobiliteitsbureau Werkpunt

Werkpunt ondersteunt medewerkers die vragen en wensen hebben ten aanzien van hun loopbaan. Het kan bijvoorbeeld gaan om medewerkers:

- die door fysieke of psychische omstandigheden geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt (dreigen te) worden;
- die overbelast (dreigen te) raken;
- die wensen hebben om zichzelf verder te ontwikkelen in hun functie of in een door hen beoogde functie op de interne of externe arbeidsmarkt;
- die ervaren dat zij een andere wending aan hun loopbaan moeten gaan geven;
- die een loopbaan oriëntatie aanvragen om zichzelf inzetbaar te houden in de organisatie.

Zij kunnen, als ze dat wensen, actieve begeleiding van Werkpunt krijgen om passend werk binnen of buiten de organisatie te zoeken.

3.3.3 (Her)oriëntatie arbeidsmarkt

Naast passende opleidingen kunnen ook stages en/of werkervaringsplaatsen gezocht worden voor medewerkers die zich (her)oriënteren binnen en buiten de organisatie om de vervolgstap in de loopbaan beter te kunnen maken. Tijdens deze trajecten wordt het reguliere salaris doorbetaald aan de medewerker. Werkgever en medewerker maken afspraken over de duur van de periode waarin de medewerker een stage en/of werkervaringsplaats volgt.

3.3.4 Onbetaald verlof

Aan medewerkers wordt de mogelijkheid geboden om voor maximaal één jaar (gedeeltelijk) onbetaald verlof op te nemen met terugkeergarantie. Een aanvraag hiertoe vindt plaats in wederzijds overleg tussen werkgever en medewerker en zal getoetst worden aan de eisen van redelijkheid en billijkheid. Onbetaald verlof kan alleen indien de medewerker eerst zijn mogelijke vroegere aanspraken op verlof heeft opgenomen inclusief de aanspraken die zijn opgebouwd in het balansbudget. Bij onbetaald verlof geldt een terugkeergarantie naar de volledige arbeidsomvang binnen de KwadrantGroep. Indien mogelijk keert de medewerker terug naar de oorspronkelijke afdeling/regio. Een garantie op een terugkeer naar de eigen werkplek kan niet worden gegeven. Hiermee wil de KwadrantGroep zekerheid bieden met betrekking tot arbeidsomvang en salaris aan medewerkers bij onbetaald verlof.

3.3.5 Afspraken op grond van sociaal raamwerk bij wijzigingen cao VVT

Indien in de toekomst regelingen worden opgenomen in de cao VVT die conflicteren met de regelingen uit dit sociaal raamwerk, dan prevaleren de regelingen uit de cao VVT. Als er sprake is van toekomstige regelingen die gelijkenis vertonen met regelingen uit dit sociaal raamwerk, zal hier tussentijds of aan het einde van de looptijd van het sociaal raamwerk door partijen overleg over worden gevoerd.

Dat betekent dat een voorziening uit het sociaal raamwerk kan komen te vervallen als deze in de cao VVT wordt opgenomen dan wel conflicteert met een regeling in de cao VVT. In het geval binnen de kaders van het sociaal raamwerk afspraken met een medewerker zijn gemaakt voordat de genoemde regelingen in werking treden, eerbiedigt de KwadrantGroep de gemaakte afspraken voor zolang zij duren.

Indien de medewerker die reeds afspraken met werkgever heeft gemaakt ten aanzien van deze regeling alsnog gebruik wil maken van de regeling uit de cao VVT, dan zal de werkgever hiermee instemmen. Dit kan niet met terugwerkende kracht. Omdat het hier gaat om een afwijking van het standaardkarakter van de cao VVT, stemmen de werknemersorganisaties hier expliciet mee in.

4. Fase 1: Plaatsingsproces binnen het te wijzigen organisatieonderdeel

Inleiding

Het sociaal raamwerk beschrijft de wijze waarop de KwadrantGroep uitvoering geeft aan het goed werkgeverschap en herplaatsingsverplichtingen in het geval van een organisatiewijziging.

Organisatiewijzigingen zullen binnen de KwadrantGroep worden doorlopen door middel van een gelaagd systeem. Dit gelaagde systeem bestaat uit de volgende drie stadia om te komen van werk naar werk:

1. het plaatsingsproces binnen de te wijzigen bedrijfsvestiging (fase 1);
2. herplaatsing binnen de KwadrantGroep (fase 2);
3. herplaatsing binnen of buiten de KwadrantGroep (fase 3).

Voordat er sprake is van toekenning van fase 2 of 3, dient eerst het plaatsingsproces conform fase 1 te worden doorlopen. Als directe plaatsing binnen het te wijzigen onderdeel niet mogelijk is, wordt de medewerker aangemerkt als herplaatsingskandidaat (fase 2) of boventallig (fase 3).

Onderdeel van de adviesaanvraag aan de OR is of fase 2 of 3 van toepassing is (als medewerkers niet direct geplaatst kunnen worden binnen de te wijzigen bedrijfsvestiging).

Plaatsingsproces binnen het te wijzigen organisatieonderdeel

Deze paragraaf beschrijft het plaatsingsproces binnen het te wijzigen organisatieonderdeel.

Formatieplaatsenplan

Bij een organisatiewijziging die adviesplichtig is, stelt de KwadrantGroep een formatieplaatsenplan op van het te wijzigen organisatieonderdeel. Naast de omvang (fte) per functie bevat dit plan een profiel van de aan de functies verbonden functie-inhoud en functie-eisen. Daarnaast stelt de KwadrantGroep voor het te wijzigen organisatieonderdeel een functie overgangsmatrix (FOM) op. In deze FOM wordt een overzicht gegeven van de functies die binnen het te wijzigen organisatieonderdeel voorkomen voor de organisatiewijziging inclusief huidige bezetting (ist-situatie), een overzicht van de functies die voorkomen na de organisatiewijziging inclusief de formatie (soll-situatie) en het migratiescenario (ongewijzigde, gewijzigde, nieuwe functie of vervallen functie).

Plaatsing op ongewijzigde, uitwisselbare, gewijzigde of nieuwe functie

Als er sprake is van een ongewijzigde functie, dan is het uitgangspunt dat de medewerker de functie onder voorbehoud van voldoende formatie volgt. Is er onvoldoende formatie dan wordt de medewerker geplaatst die met inachtneming van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel als eerste daarvoor in aanmerking komt.

Als er sprake is van een uitwisselbare functie, dan geldt hetzelfde als bij de ongewijzigde functie, omdat naar inhoud geen (doorslaggevend) onderscheid is tussen beide functies.

Als er sprake is van een gewijzigde functie, dan is het uitgangspunt dat de medewerker voor wie de functie passend is hierop wordt geplaatst.

Bij meerdere medewerkers voor wie de functie passend is, vindt plaatsing plaats met inachtneming van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel. Voor de gewijzigde functie wordt in eerste instantie beoordeeld of de functie passend is voor de medewerkers voor wie de functie wijzigt.

Door middel van een zorgvuldige en transparante plaatsingsprocedure worden de plaatsingsmogelijkheden van de betrokken medewerkers individueel vastgesteld op basis van:

- vakkennis en/of ervaring;
- potentieel;
- mogelijkheid tot om-, her- en bijscholing.

De beoordeling of de gewijzigde functie passend is voor de medewerker vindt plaats over het gewijzigde deel van de functie. Daarvoor worden de wijzigingen ten opzichte van de oude functie in kaart gebracht. De potentiële beoordeling vindt plaats op de hierboven genoemde aspecten. Medewerkers ontvangen een zorgvuldige onderbouwing waarom de gewijzigde functie wel of niet als passend wordt aangemerkt. Hierover gaan de KwadrantGroep en medewerker in gesprek. Indien na dit gesprek verschil van inzicht bestaat of de functie passend is, dan zal een assessment worden afgenomen bij een onafhankelijk bureau.

Medewerkers voor wie de gewijzigde functie niet passend is, worden niet geplaatst en daarmee herplaatsingskandidaat (fase 2) of boventallig (fase 3). Wanneer bij een gewijzigde functie ook de formatie afneemt, is er sprake van een vervallen functie conform de procedure bij vervallen.

In de situatie dat er bij een functie die na organisatiewijziging voorkomt sprake is van zowel het migratiescenario ongewijzigd/uitwisselbaar als gewijzigd, wordt eerst de medewerker geplaatst voor wie de functie als ongewijzigd/uitwisselbaar kan worden aangemerkt.

Nieuwe functies

Nieuwe functies worden aangeboden aan de nog niet-geplaatste medewerkers van het te wijzigen organisatieonderdeel die aan de functie-eisen van de nieuwe functie voldoen. Bij meerdere kandidaten volgt een persoonlijk gesprek met de kandidaten over wat zij zelf willen. Daarbij kunnen kandidaten vrijwillig opteren voor andere functies binnen of buiten de organisatie. Indien op enig moment blijkt dat er meer kandidaten zijn die voor deze nieuwe functie opteren, dan geschiedt plaatsing op basis van omgekeerd afspiegelen.

Vervallen functies

Vervallen functies zijn functies die binnen de bedrijfsvestiging worden opgeheven. Nieuwe functies worden aangeboden aan de medewerkers waarvan de functie is komen te vervallen en die aan de functie-eisen van de nieuwe functie voldoen. Indien de formatie bij een ongewijzigde of gewijzigde functie toeneemt, dan worden ook deze functies aangeboden aan die medewerkers waarvan de functie komt te vervallen en die aan de functie-eisen van de (on)gewijzigde functie voldoen. Plaatsing geschiedt conform het omgekeerde afspiegelbeginsel.

Plaatsingsaanbod

De KwadrantGroep doet de medewerker een plaatsingsaanbod om geplaatst te worden op een ongewijzigde/uitwisselbare, gewijzigde of nieuwe functie. De medewerker heeft één week de tijd om dit aanbod te aanvaarden. Indien de KwadrantGroep en medewerker geen overeenstemming bereiken over plaatsing binnen het te wijzigen organisatieonderdeel, dan vragen de KwadrantGroep en/of medewerker met motivatie advies aan de adviescommissie sociale begeleiding. Advies vragen kan bijvoorbeeld indien medewerker vindt dat de functie (niet) passend is voor hem en de KwadrantGroep niet. Het advies van de adviescommissie sociale begeleiding kan tot gevolg hebben dat de KwadrantGroep geen of een ander plaatsingsaanbod (meer) zal doen voor deze functie.

Als plaatsing in het te wijzigen organisatieonderdeel niet gerealiseerd kan worden, zal de KwadrantGroep een formeel besluit nemen. De medewerker zal afhankelijk van de fase die van toepassing wordt verklaard, worden aangemerkt als herplaatsingskandidaat (fase 2) of boventallig (fase 3) en aangemeld worden bij het mobiliteitscentrum van de KwadrantGroep, Werkpunt. De medewerker ontvangt hiervan schriftelijk bericht onder vermelding van de datum van ingang waarop hij wordt aangemerkt als herplaatsingskandidaat of boventallig en of fase 2 of 3 van het sociaal raamwerk van toepassing is.

5. Fase 2: Herplaatsing

5.1 Waarom?

Medewerkers die in Fase 1 niet volgens het in hoofdstuk 4 omschreven plaatsingsproces geplaatst kunnen worden in het te wijzigen organisatieonderdeel, worden schriftelijk aangemerkt als herplaatsingskandidaat. Medewerkers die zijn aangemerkt als herplaatsingskandidaat zullen in Fase 2 zoveel mogelijk herplaatst worden binnen de KwadrantGroep.

Gedurende een periode van zes maanden nadat de medewerker herplaatsingskandidaat is geworden, zetten de KwadrantGroep en de medewerker zich maximaal in voor herplaatsing binnen de KwadrantGroep.

Indien herplaatsing binnen deze termijn van zes maanden niet is gelukt, dan wordt fase 3 op de medewerker van toepassing. De medewerker is dan boventallig.

5.2 Wat gaan we doen?

De medewerker wordt aangemeld bij Werkpunt. Op zo kort mogelijke termijn vindt er een intakegesprek plaats. Er wordt gestreefd naar benoeming op basis van voorkeuren. Daarvoor vindt een belangstellingsregistratie plaats.

Indien er meerdere passende functies beschikbaar zijn, zal de medewerker op basis van de volgende volgorde worden geplaatst:

1. eigen(dezelfde) functie;
2. uitwisselbare functie
3. passende functie;

De volgende uitgangspunten worden hierbij in acht genomen

- a. Bij twee of meer kandidaten volgt een persoonlijk gesprek met de kandidaten over wat zij zelf willen. Daarbij kunnen kandidaten vrijwillig opteren voor andere functies binnen of buiten de organisatie. Indien op enig moment blijkt dat er meer kandidaten zijn die voor dezelfde functie opteren, dan geschiedt plaatsing op basis van anciënniteit. Met betrekking tot de andere kandidaat/kandidaten houdt de KwadrantGroep een verplichting om ook hen te herplaatsen op een andere functie.
- b. Nadat een functieaanbod is gedaan, krijgt de medewerker maximaal één week bedenktijd om zich over het aanbod te beraden.
- c. Wanneer een functieaanbod wordt aanvaard, dan zal dit twee weken voor de inwerkingtreding van het functieaanbod schriftelijk worden bevestigd onder vermelding van de nieuwe functie en de overige arbeidsvoorwaardelijke consequenties.

- d. Indien de medewerker het functieaanbod van de KwadrantGroep afwijst en partijen binnen twee weken na de afwijzing geen overeenstemming hebben bereikt over het door de KwadrantGroep of medewerker voorgestelde functieaanbod, dan vraagt de KwadrantGroep en/of de medewerker advies aan de adviescommissie sociale begeleiding.
- e. Als de medewerker of de werkgever het advies van de adviescommissie sociale begeleiding niet accepteert c.q. overneemt, dan doet de medewerker of werkgever hiervan schriftelijk mededeling aan de adviescommissie sociale begeleiding en aan de andere partij.
- f. Een aanbod van een passende, gelijkwaardige of eigen functie mag niet worden geweigerd. Wordt het functieaanbod voor een passende of eigen functie niet geaccepteerd door de medewerker ondanks een positief advies van de adviescommissie sociale begeleiding, dan kan de KwadrantGroep een ontslagprocedure in werking stellen. De KwadrantGroep zal de medewerker vooraf schriftelijk informeren over de consequenties van het weigeren van de functie. De medewerker heeft daarna alsnog de mogelijkheid de functie te accepteren (binnen de door de KwadrantGroep gestelde termijn).
- g. Indien binnen een termijn van zes maanden in alle redelijkheid en billijkheid blijkt dat een medewerker, buiten zijn schuld, niet kan voldoen aan de functie-eisen van de passende functie, dan volgt opnieuw een heroriëntatie op passend werk binnen of buiten de organisatie. Vorenstaande is eveneens van toepassing indien de medewerker binnen een termijn van zes maanden beargumenteerd (in alle redelijkheid en billijkheid) aangeeft dat de nieuwe functie niet bevalt en de KwadrantGroep het hiermee eens is.
- h. In geval van plaatsing in een passende functie met een lager FWG-niveau behoudt de medewerker het recht op het salaris dat hij nu heeft inclusief loonontwikkeling en uitloopmogelijkheden behorende bij het FWG-functieniveau (inclusief loonontwikkeling) dat hij voor plaatsing had (garantietoeslag). Wanneer bij een dergelijke plaatsing urenuitbreiding plaatsvindt, is op de urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de functie waarin de medewerker is geplaatst. Wanneer een medewerker in een passende functie met een lager FWG-niveau is geplaatst, spant de KwadrantGroep zich gedurende maximaal vijf jaar in de medewerker een passende functie aan te bieden op het oude salarisniveau. Bij afwijzing van een dergelijk functieaanbod vervalt de salarisgarantie en vindt inpassing plaats in de functiegroep die hoort bij de actuele functie. Deze inpassing zal horizontaal plaatsvinden met als maximum het voor die schaal maximale salarisniveau. Ook de medewerker zal zich inspannen om tot plaatsing te komen op een functie met het oorspronkelijke functieniveau. Indien de medewerker zelf aangeeft geen ambitie (meer) te hebben om terug te keren naar zijn oude FWG-functieniveau, dan vervalt de salarisgarantie en wordt de medewerker ingedeeld op het functieniveau behorend bij de functie waarop hij geplaatst is. Is het binnen vijf jaar niet gelukt een functie te vinden op het oude salarisniveau dan blijft de salarisgarantietoeslag gehandhaafd.

- i. Als de medewerker in een functie wordt herplaatst die op een hoger niveau is ingedeeld, ontvangt de medewerker vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie het bij die functie behorende salaris, inclusief de uitlooptermijnen en de cao-verhogingen. Als binnen zes maanden na herplaatsing blijkt dat de medewerker buiten zijn schuld niet in staat is de functie te vervullen, dan wordt de medewerker opnieuw herplaatsingskandidaat en wordt het salaris weer aangepast aan het oorspronkelijke niveau zoals gold op het moment van voor de herplaatsing.
- j. Als er geen andere mogelijkheid is dan de herplaatsingskandidaat op een functie te plaatsen met een kleinere urenomvang dan het dienstverband van de medewerker, dan blijft de contractomvang van de medewerker in stand en overleggen de KwadrantGroep en de medewerker over hoe het verlies aan uren kan worden opgevangen met ander werk, zodat de medewerker voor de resterende uren niet boventallig blijft. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:
 - De oorspronkelijke uren bovenformatief op de nieuwe plek, in afwachting van natuurlijk verloop;
 - Dezelfde werkzaamheden op een andere afdeling;
 - Diensten in de flexpool;
 - Een combifunctie;
 - Tijdelijke overbrugging met andere werkzaamheden, omdat wordt voorzien dat er op een redelijke termijn weer formatieruimte ontstaat.
- k. Als een vacature niet als dezelfde, gelijkwaardig of passend kan worden beschouwd, dan kan de medewerker hierop solliciteren. Bij geschiktheid voor een vacature heeft een herplaatsingskandidaat voorrang op andere kandidaten. De plaatsingsvolgorde is als volgt:
 1. Re-integratiekandidaten;
 2. Boventalligen (fase 3);
 3. Herplaatsingskandidaten (fase 2).

5.3 Hoe we dit mogelijk maken

In fase 2 zijn voorzieningen van toepassing die ingezet kunnen worden bij interne herplaatsing. In afwachting van de definitieve herplaatsing in dezelfde, gelijkwaardige of passende functie kan de medewerker geplaatst worden op een tijdelijke functie.

a. Tijdelijke interne plaatsing

De KwadrantGroep kan de medewerker met het oog op een vacature dan wel met het oog op een kennismaking met een nieuwe situatie (afdeling, functie) tijdelijk intern plaatsen. Ook de medewerker kan hiertoe het initiatief nemen. Een dergelijke plaatsing vindt plaats met wederzijdse instemming en zal maximaal drie maanden duren. Gedurende de interne plaatsing blijven de arbeidsovereenkomst en de arbeidsvoorwaarden van de medewerker volledig van kracht. Indien de tijdelijke interne (proef)plaatsing leidt tot meerkosten voor medewerker, zoals bijvoorbeeld hogere reiskosten, dan worden deze vergoed aan medewerker. Indien de tijdelijke plaatsing plaatsvindt in een functie op een hoger FWG-niveau dan ontvangt de medewerker niet het bij die functie behorende hogere salaris zoals is bepaald in art. 5.2 onder i.

Zodra de plaatsing in deze hogere functie definitief wordt ontvangt de medewerker wel een nabetaling van het verschil tussen het oude en het nieuwe, hogere salaris.

b. Sollicitatietraining

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen, heeft de mogelijkheid tot het volgen van een sollicitatietraining indien dit de mogelijkheden tot succesvol solliciteren naar eigen oordeel vergroot. De kosten hiervan zijn voor rekening van de KwadrantGroep.

c. Sollicitatie

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen en die intern solliciteert wordt in tijd gefaciliteerd. Eventuele reiskosten van de medewerker worden vergoed.

d. Scholing

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen, heeft de mogelijkheid tot het volgen van scholing ter verruiming van de mogelijkheden voor mobiliteit (intern dan wel extern). In overleg tussen de KwadrantGroep en medewerker (eventueel op advies van de opleidingsadviseur) wordt passende scholing vastgelegd. Het betreft scholing waarvan de KwadrantGroep en medewerker de overtuiging hebben dat deze bijdraagt aan het vergroten van de mogelijkheden tot herplaatsing van de medewerker, intern of extern. De medewerker zegt toe dat hij zich na de scholing gaat inzetten om een nieuwe functie te aanvaarden. De kosten zijn voor rekening van de KwadrantGroep. Per scholing worden opleidingsafspraken gemaakt, waarin de inspanningsverplichting van de KwadrantGroep en medewerker worden vastgelegd. Tevens wordt vastgelegd dat de medewerker verplicht is tot het terugbetalen van (een gedeelte van) de gemaakte studiekosten indien de medewerker zich verwijtbaar niet houdt aan de gemaakte afspraken.

e. Individueel mobiliteitsplan

De KwadrantGroep en medewerker kunnen in overleg onderling afspraken maken die leiden tot een nieuw en reëel toekomstperspectief binnen of buiten de organisatie. Indien de KwadrantGroep en de medewerker niet tot overeenstemming komen over deze onderlinge afspraken, kunnen zij zich wenden tot de adviescommissie sociale begeleiding. In het plan wordt in ieder geval vastgelegd welke activiteiten door medewerker en de KwadrantGroep worden ontplooid om de medewerker geplaatst te krijgen in een voor hem passende functie, tussentijdse evaluaties en bijstellingsmomenten en de maximale periode waarbinnen de activiteiten zullen plaatsvinden.

Indien de KwadrantGroep of de medewerker niet meewerkt aan het opstellen van het mobiliteitsplan of het nakomen van de afspraken uit het mobiliteitsplan, dan kan men zich wenden tot de adviescommissie sociale begeleiding. Indien de medewerker verwijtbaar de afspraken uit het mobiliteitsplan niet nakomt, kan de KwadrantGroep overgaan tot ontslag. Medewerker en de KwadrantGroep kunnen hierbij de adviescommissie sociale begeleiding om advies vragen.

f. Individuele voorstellen

De KwadrantGroep en medewerker kunnen andere voorstellen die leiden tot verbetering van het toekomstperspectief van medewerker of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief aan elkaar voorleggen. De KwadrantGroep beoordeelt deze voorstellen in de geest van dit sociaal raamwerk.

g. Loopbaanoriëntatie

Een medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen, heeft de mogelijkheid tot het doen van een trajectloopbaanoriëntatie. Vooraf wordt het programma van het loopbaanadviesbureau goedgekeurd door de KwadrantGroep.

6. Fase 3: Boventalligheid

6.1 Waarom?

Medewerkers die zijn aangemerkt als herplaatsingskandidaat (fase 2) en waarbij het niet gelukt is ze binnen een termijn van zes maanden te herplaatsen binnen de KwadrantGroep, worden boventallig verklaard.

Medewerkers die niet direct geplaatst zijn in de nieuwe organisatiestructuur van het gewijzigde organisatieonderdeel en waarbij de (geobjectiveerde) verwachting is dat herplaatsing binnen een periode van zes maanden binnen KwadrantGroep niet kan worden gerealiseerd, zijn eveneens boventallig. Zij komen direct in fase 3.

Voor medewerkers die boventallig zijn verklaard en met medewerkers met wie daarover afspraken zijn gemaakt, biedt de KwadrantGroep, in aanvulling op de hiervoor in 5.3 genoemde voorzieningen, extra mogelijkheden om een passende oplossing te vinden.

6.2 Wat gaan we doen?

Uitgangspunt is dat medewerkers binnen of buiten de KwadrantGroep geplaatst worden. Voor medewerkers die vallen onder fase 3 en boventallig zijn, gelden dezelfde plaatsingsprocedure en voorwaarden zoals beschreven onder 5.2 en 5.3. Ook in fase 3 kan de KwadrantGroep een tijdelijke interne functie aanbieden in afwachting van een definitieve plaatsing. Een tijdelijke functie kan niet worden geweigerd, omdat deze ter overbrugging is in afwachting van een structurele herplaatsing binnen of buiten de organisatie. De medewerkers in fase 3 zijn boventallig en hebben in geval van de eigen, een passende of een geschikte functie voorrang op herplaatsingskandidaten zoals bedoeld in fase 2.

De KwadrantGroep en de medewerker spannen zich maximaal in om de medewerker een positie binnen of buiten de KwadrantGroep te laten vinden. Er is geen sprake van gedwongen ontslag.

6.3. Hoe we dit mogelijk maken

De volgende voorzieningen zijn standaard van toepassing in deze fase:

a. Detachering

De KwadrantGroep kan, op verzoek van en met instemming van de medewerker, de medewerker maximaal één jaar detacheren bij een andere organisatie. In overleg met de KwadrantGroep kan de detacheringperiode worden verlengd. De detachering wordt vastgelegd in een detacheringsovereenkomst. De bestaande arbeidsovereenkomst blijft ongewijzigd van kracht. De kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de KwadrantGroep.

b. Terugkeergarantie

Indien een medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft aanvaard, treffen partijen een beëindigingsovereenkomst. Gedurende de proeftijd kan de medewerker verzoeken om een terugkeergarantie.

Bij terugkeer van de medewerker (in dezelfde functie/arbeidsvoorwaarden) ten gevolge van beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd bij de nieuwe organisatie zullen de aan de medewerker toegekende voorzieningen worden beëindigd en eventueel ontvangen vergoedingen worden terugbetaald. Dit geldt niet voor de door de medewerker gedeclareerde onkosten die direct gekoppeld zijn aan het in dienst treden of het in dienst zijn bij de nieuwe werkgever.

c. Outplacement

De KwadrantGroep kan in overleg met de medewerker een outplacementfaciliteit aanbieden indien naar haar oordeel hiervoor goede gronden aanwezig zijn. De kosten die hieruit voortvloeien, komen voor rekening van de KwadrantGroep. De kosten die de medewerker moet maken ten behoeve van het outplacement, worden door de KwadrantGroep vergoed. De medewerker die deelneemt aan een outplacementtraject zal in voldoende mate worden vrijgesteld van werkzaamheden.

d. Duur fase 3

Fase 3 duurt maximaal zes maanden, exclusief een eventuele opzegtermijn, voor medewerkers voor wie voorafgaand fase 2 (herplaatsing) van toepassing was.

Fase 3 duurt maximaal twaalf maanden, exclusief een eventuele opzegtermijn, voor medewerkers die direct in fase 3 terecht zijn gekomen.

Tussentijds, maar in ieder geval één maand voor het einde van deze mobiliteitstermijn, zal het mobiliteitstraject worden geëvalueerd. Indien bij die tussentijdse evaluatie blijkt dat de (geobjectiveerde) verwachting is dat het traject binnen deze termijn niet succesvol zal zijn afgerond, kan een vaststellingsovereenkomst met de medewerker worden overeengekomen waarbij de opzegtermijn in acht wordt genomen. Indien het in een enkel geval niet lukt om in onderling overleg tot een vaststellingsovereenkomst te komen, kan de werkgever na afloop van de mobiliteitstermijn arbeidsrechtelijke maatregelen treffen. Dit kan inhouden dat de vraag aan het UWV wordt voorgelegd of de arbeidsovereenkomst met deze medewerker mag worden beëindigd.

e. Aanvaarding van een functie met een lager salaris bij een andere werkgever

Indien de medewerker buiten de organisatie een functie, bij gelijkblijvend arbeidspercentage, met een lager bruto maandsalaris dan de huidige functie aanvaardt, heeft medewerker recht op een aanvulling.

Deze wordt als volgt berekend:

- de eerste 3 maanden: tot 100 % aanvulling
- de volgende 3 maanden: tot 90 % aanvulling
- de volgende 6 maanden: tot 80 % aanvulling
- de daaropvolgende 12 maanden: tot 70 % aanvulling
- Na twee jaar vervalt de aanvullingsregeling.

De aanvulling is een aanvulling op het totale bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en andere structurele looncomponenten, zoals eindejaarsuitkering en onregelmatigheidstoeslag, op het moment van uitdiensttreding, vergeleken met het nieuwe bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en andere structurele looncomponenten (gelijkblijvend percentage arbeidsomvang).

De duur van de aanvulling (maximaal 24 maanden) wordt in alle gevallen gemaximeerd tot het aantal maanden dat de medewerker bij de KwadrantGroep in dienst is geweest en/of tot de AOW leeftijd. Op verzoek van de medewerker kan de aanvulling ook in een bedrag ineens worden uitbetaald.

De aanvulling wordt maandelijks vastgesteld aan de hand van maandelijks door de medewerker overhandigde loonstroken van de nieuwe werkgever. Bij een hoger salaris bij de nieuwe werkgever wordt derhalve de hoogte van aanvulling verlaagd. Bij een vrijwillige verlaging van het aanstellingspercentage bij de nieuwe werkgever vervalt de aanvulling naar rato.

f. Jubilea

Indien de medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen en die vrijwillig ontslag neemt, binnen twaalf maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van zijn jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering krachtens de cao VVT, dan wordt deze uitkering bij ontslag aan de medewerker uitbetaald.

g. Opzegtermijn

Indien de medewerker van wie de functie dreigt of komt te vervallen of is komen te vervallen daarom verzoekt, zal bij uitdiensttreding zo veel mogelijk worden afgezien van de geldende opzegtermijn. De KwadrantGroep en medewerker bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

7. Adviescommissie sociale begeleiding

Inleiding

Met het oog op een zorgvuldige en billijke toepassing en uitvoering van het sociaal raamwerk wordt een adviescommissie sociale begeleiding benoemd. Deze commissie adviseert de KwadrantGroep schriftelijk over de toepassing van de in het sociaal raamwerk opgenomen bepalingen. Zowel medewerker als KwadrantGroep kan de commissie vragen een advies uit te brengen.

De kosten van deze commissie die in het kader van een goede uitoefening van haar werkzaamheden noodzakelijk zijn, worden vergoed door de KwadrantGroep.

Taak en samenstelling

De commissie geeft uitsluitend op verzoek van medewerker of de KwadrantGroep schriftelijk zwaarwegend advies aan de KwadrantGroep over de toepassing van de in het sociaal raamwerk opgenomen bepalingen.

Alle leden van deze commissie zijn extern en verrichten geen andere werkzaamheden voor de organisatie. De leden worden als volgt benoemd:

- één lid op voorstel van de KwadrantGroep;
- één lid op voorstel van de werknemersorganisaties na overleg met de ondernemingsraad;
- één lid door de andere leden te kiezen als onafhankelijke voorzitter.

De KwadrantGroep draagt zorg voor de noodzakelijke secretariaatsondersteuning.

Reglement en bevoegdheden

De commissie stelt ten spoedigste na haar aantreden een reglement op dat haar werkwijze adequaat regelt. Direct na de vaststelling van haar reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan de KwadrantGroep, de betrokken werknemersorganisaties en aan de ondernemingsraad.

De commissie heeft het recht:

- tot het horen van de betrokken medewerker(s) en de leidinggevende(n);
- tot het horen van deskundigen.

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

Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

Verplichte adviesaanvraag KwadrantGroep

De KwadrantGroep is verplicht de commissie om advies te vragen wanneer zij voornemens is om in het kader van het sociaal raamwerk:

- een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging bij gebrek aan overeenstemming met de medewerker vanwege krimp of vervallen van functie en/of werkzaamheden;

- een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging en/of herplaatsing bij gebrek aan overeenstemming met de medewerker;
- een beroep op de hardheidsclausule door een medewerker niet te honoreren;
- de medewerker te verplichten tot om- of bijscholing in verband met de functiewijziging, indien daarover geen overeenstemming bestaat;
- een functie niet passend te verklaren, terwijl medewerker deze wel passend vindt;
- een functie passend te verklaren voor een medewerker, terwijl medewerker deze niet passend vindt.

Belangenbehartiging medewerker

Onverminderd de bevoegdheden van de medewerker om persoonlijk zijn belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit sociaal raamwerk bij de commissie te bepleiten, heeft de medewerker de gelegenheid zich door een derde te laten bijstaan. Eventuele kosten hiervan komen voor rekening van de medewerker.

Termijn advies

De commissie brengt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee weken na inschakeling, schriftelijk een zwaarwegend advies uit aan de KwadrantGroep over de voorgelegde kwestie. Deze termijn kan met redenen omkleed met twee weken worden verlengd.

Besluitvorming KwadrantGroep

De KwadrantGroep beslist binnen vier weken na ontvangst van het advies van de adviescommissie sociale begeleiding.

Afwijken advies

Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien de KwadrantGroep dan wel de medewerker afwijkt van het advies, dan doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de medewerker dan wel de KwadrantGroep.

Verslag

De commissie brengt over de werkzaamheden periodiek verslag uit aan de KwadrantGroep en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad/betrokken werknemersorganisaties.

Instellen en ontbinden adviescommissie sociale begeleiding

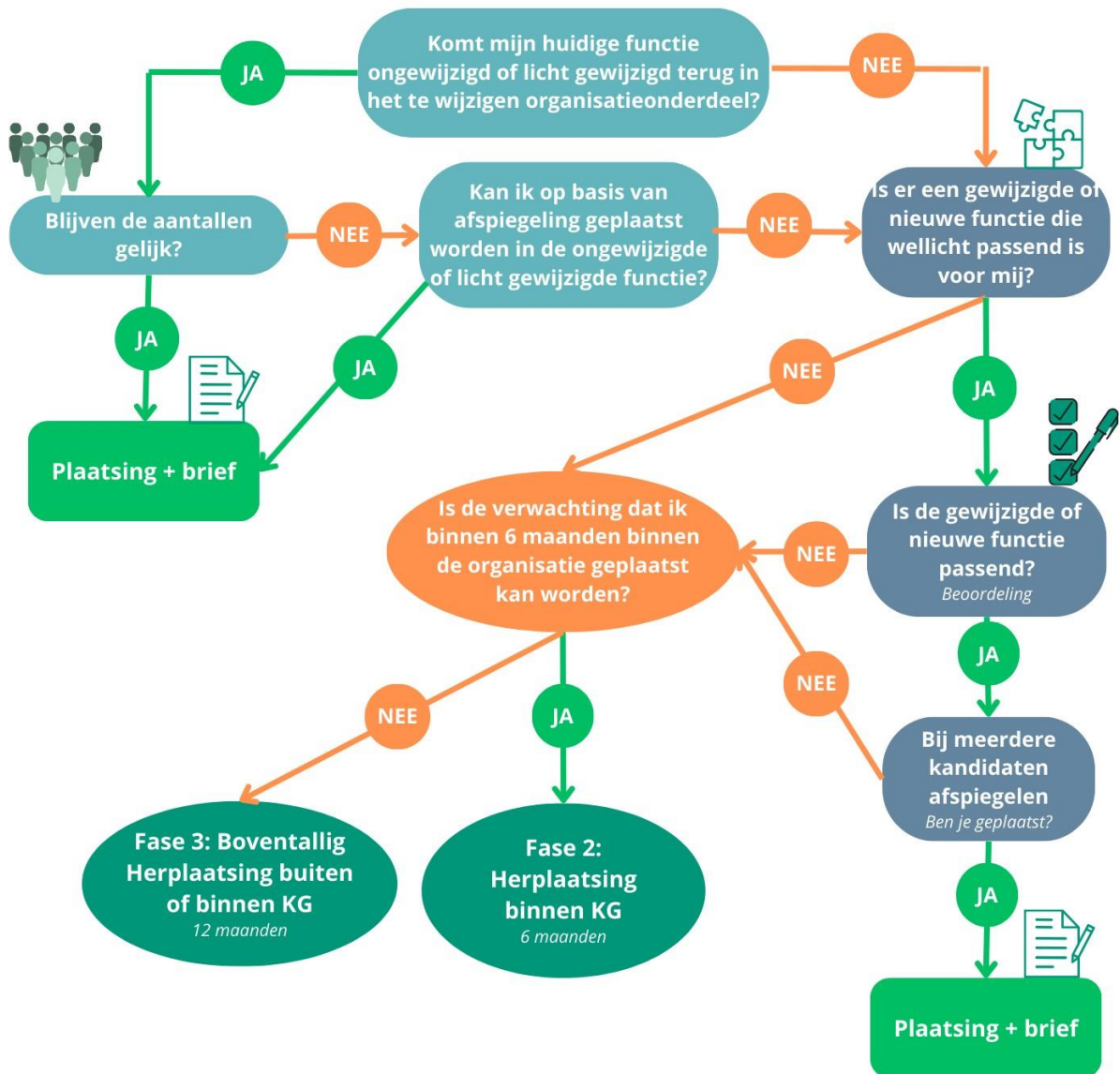
De adviescommissie sociale begeleiding zal worden ingesteld na ontvangst van het eerste bezwaar en zal in gezamenlijk overleg ontbonden worden zodra de lopende zaken van dit sociaal raamwerk of de verlenging(en) hiervan afgehandeld zijn.

KwadrantGroep

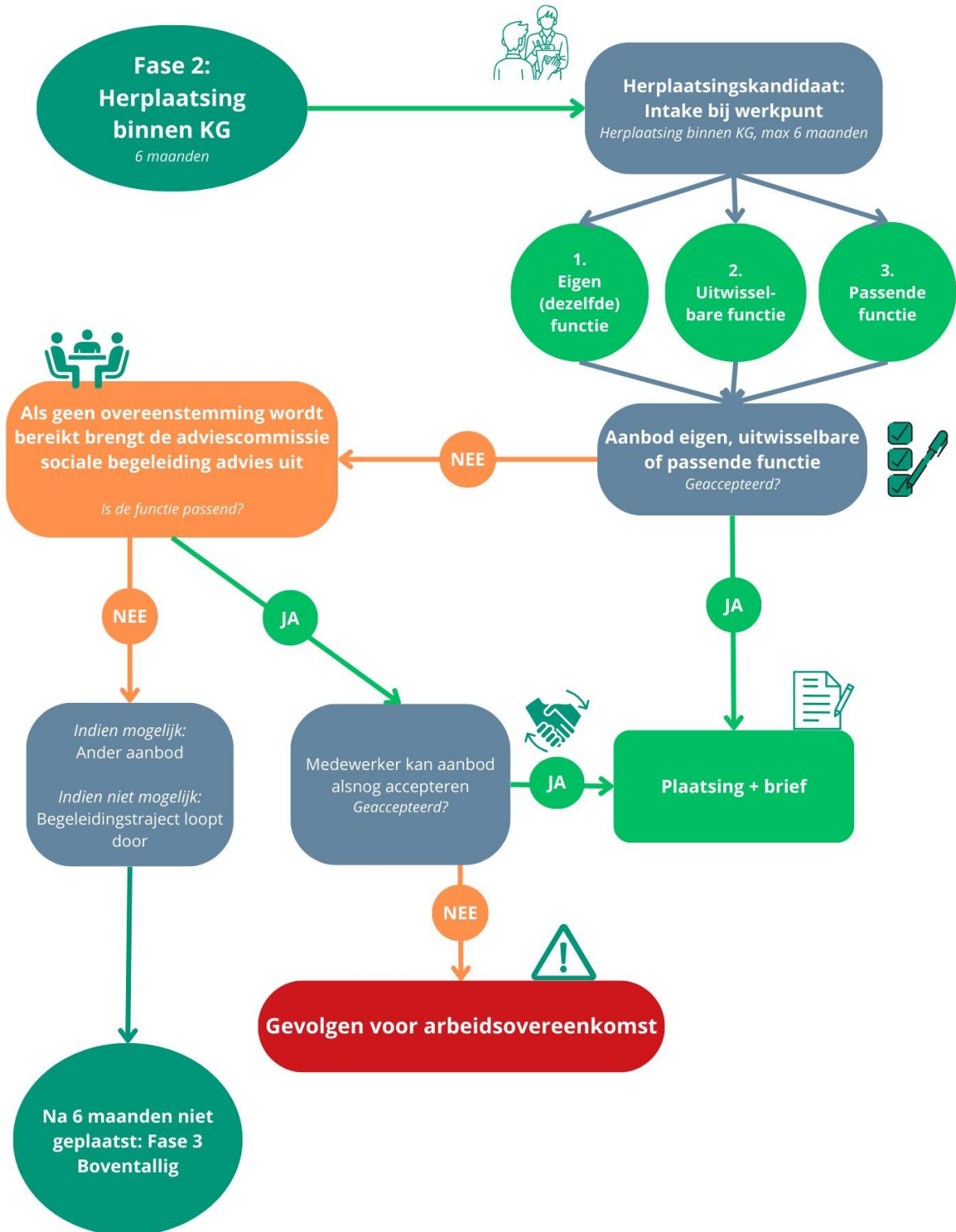


Bekendmaking plan organisatiewijziging in organisatieonderdeel
Nieuwe structuur/ formatieplaatsen

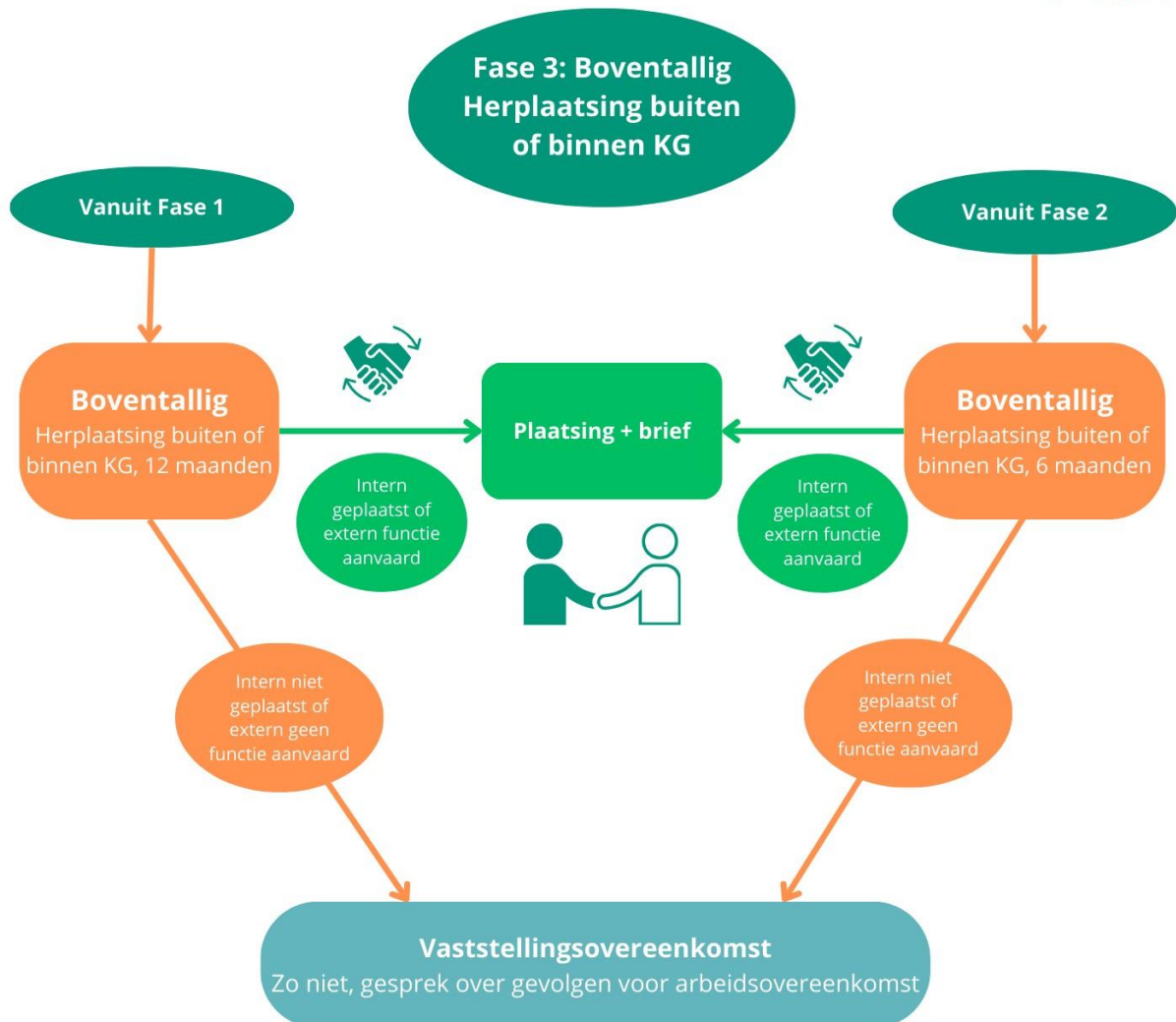
Fase 1: Plaatsing binnen het te wijzigen organisatieonderdeel



Fase 2: Herplaatsing



Fase 3: Boventalligheid



Addendum op sociaal raamwerk KwadrantGroep (2024 – 2026)

Regeling Duurzame Inzetbaarheid

Considerans

In de cao VVT 2022-2024 zijn regelingen opgenomen die de duurzame inzetbaarheid van medewerkers bevorderen. Het betreft de regelingen *Balansbudget* en *Landingsbaan*. Deze regelingen kennen sterke gelijkenissen met de regeling *Duurzame inzetbaarheid medewerkers (vijf jaar voor AOW-leeftijd)* uit het sociaal raamwerk KwadrantGroep (2020 - 2022, verlengd tot 1 april 2024).

De KwadrantGroep, de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties hebben vastgesteld dat het goed is deze regeling nog open te stellen tot en met het jaar 2024 als tijdelijke aanvulling op het sociaal raamwerk (2024 - 2026). In 2024 hebben medewerkers dan de gelegenheid te sparen in het balansbudget alvorens ze eventueel gebruik maken van de regeling Landingsbaan uit de cao VVT.

Overeengekomen te Drachten op 7 mei 2024.

De werkgever
Stichting Kwadrantgroep

en

werknemersorganisaties
CNV
FBZ
NU'91

en

de ondernemingsraad

verklaren dat zij vanaf 1 april 2024 tot en met 31 december 2024 het navolgende addendum op het sociaal raamwerk (versie 1 april 2024 – 1 april 2026) aangaan.

Duurzame Inzetbaarheid medewerkers (vijf jaar voor AOW-leeftijd)

De KwadrantGroep wil actief bijdragen aan het inzetbaar houden van haar medewerkers op korte en lange termijn. Het lukt niet in alle gevallen om het werk en de werkomstandigheden aan te passen aan de wensen en mogelijkheden van medewerkers. Toch willen we een maximale inspanning verrichten om dit te kunnen blijven realiseren.

In ieder geval willen we medewerkers, met een contractomvang van 16 uur of meer en werkzaam in zorg- en facilitaire functies t/m FWG schaal 50, vijf jaar voorafgaand aan de voor medewerker geldende AOW-leeftijd, die zelf de nadrukkelijke wens hebben om gedeeltelijk eerder te stoppen met werken, aanbieden om de financiële mogelijkheden daartoe te laten onderzoeken. Medewerkers in zorgfuncties vanaf FWG-schaal 55 kunnen ook in aanmerking komen voor deze regeling. Hierbij geldt dat de bedrijfsarts van de KwadrantGroep een positief advies geeft dat deelname aan deze regeling bij gaat dragen aan de duurzame inzetbaarheid van betreffende medewerker en dat het past binnen de gestelde financiële kaders van het mobiliteitsbevorderende budget.

Er zijn op dit moment diverse mogelijkheden die medewerkers kunnen inzetten in de laatste jaren voor ingang van het pensioen/aow:

- minder werken en pensioen (deels) laten ingaan (VOP);
- volledig stoppen vóór de 'normale' pensioenleeftijd;
- doorwerken tot aan de reguliere pensioenleeftijd;
- lager salaris door andere functie of minder werken met vrijwillige voortzetting pensioenopbouw of VOP.

Eerder gedeeltelijk stoppen met werken heeft een nadelig effect op het huidig inkomen en op de pensioenuitkering. Maar medewerkers die vijf jaar voor de voor hen geldende AOW-leeftijd zelf overwegen om eerder gedeeltelijk met pensioen te gaan of anderszins (gedeeltelijk) te stoppen met werken omdat zij het werk te zwaar ervaren om tot hun AOW-gerechtigde leeftijd voor de volledige duur van hun arbeidsomvang te werken, wil de KwadrantGroep, in ieder geval zo lang de sector VVT nog geen andere regeling kent in de cao, een aanvulling op het inkomen toekennen. De regeling luidt als volgt:

- 70 % werken – 85 % dienstverband – 85 % pensioen opbouwen –
- 80 % werken – 90 % dienstverband – 90 % pensioen opbouwen –

De medewerker kan ervoor kiezen om op vrijwillige basis 100 % pensioen op te bouwen. De kosten hiervan komen voor 50 % voor rekening van de medewerker en voor de andere 50 % voor rekening van de werkgever.

De keuze om pensioen op te willen bouwen tot 100 % salaris of om pensioen voor overbrugging te vervroegen ligt bij de medewerker.

Gebruik maken van deze regeling houdt in dat de medewerker een vrijstelling krijgt van een deel van het aantal overeengekomen uren conform de huidige arbeidsovereenkomst.

De vrijstelling houdt in dat de medewerker zijn reguliere salaris naar rato krijgt uitbetaald en dat ook de medewerkersverzekeringen, waaronder pensioen en overige reguliere inhoudingen op het salaris, blijven plaatsvinden. Er wordt dus nog steeds pensioen betaald en opgebouwd over de uren waarvoor vrijstelling wordt verleend. De medewerker en werkgever kunnen samen vaststellen wat de optimale ondergrens voor de werkbelasting en de functie van deze medewerker is, dit met een ondergrens van 70 % van de contractomvang. Door het terugbrengen van de arbeidsduur worden alle arbeidsvoorwaarden 'in tijd' in de cao eveneens teruggebracht naar het gekozen niveau, waarbij de bovenwettelijke vakantie-uren komen te vervallen.

De uren die op deze manier binnen de organisatie vrijkomen, kunnen indien de omstandigheden binnen de KwadrantGroep dit toelaten worden herbezet.

Het budget en de procedure voor deze regeling wordt ieder jaar in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.