

# **sociaal plan Middin 1 juli 2024 tot 1 januari 2028**

## Inhoudsopgave

<b>1. Waarom een sociaal plan?</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Afspraken over hoe we het sociaal plan gebruiken</b> .....	<b>5</b>
2.1 Voor wie geldt het? .....	5
2.2 Organisatieonderdeel.....	5
2.3 Voor welke situatie(s) geldt het?.....	5
2.4 Hoe lang is het sociaal plan geldig?.....	5
2.5 Afspraken eerder mobiliteitsplan .....	6
2.6 Uitzondering op het sociaal plan (hardheidsclausule).....	6
2.7 Adviescommissie .....	6
2.8 Voor wie geldt dit sociaal plan niet? .....	6
<b>3. Uitgangspunten</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Regels bij organisatieverandering</b> .....	<b>7</b>
4.1 Organizeveranderplan inclusief formatieplaatsenplan.....	7
4.2 Besluitvorming .....	8
<b>5. Organizeveranderingen</b> .....	<b>9</b>
5.1 Verhuizing.....	9
5.2 Sluiting van een organisatieonderdeel .....	9
5.3 Minder formatie .....	9
5.4 Spelregels bij afspiegeling .....	9
5.5 Herplaatsing of boventaligheid .....	11
5.6 Uitzonderingen op het afspiegelingsbeginsel.....	11
<b>6. Begeleiding van werk naar werk</b> .....	<b>12</b>
6.1 Herplaatsingsperiode .....	12
6.2 Begeleidingsperiode .....	12
6.3 Tijdelijke werkzaamheden .....	12
6.4 Mobiliteitstraject .....	12
6.5 Uitzondering: unieke functie .....	13
6.6 Inzetbaarheidsplan .....	13
6.7 Vacatures .....	14



<b>7. Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing binnen Middin .....</b>	<b>14</b>
7.1 Arbeidsvoorwaarden gelijk tijdens herplaatsingsperiode .....	14
7.2 Salaris bij hoger ingedeelde functie .....	14
7.3 Salaris bij lager ingedeelde functie .....	14
7.4 Onregelmatigheidstoeslag (O.R.T.) .....	14
7.5 Reiskosten woon-werkverkeer .....	14
7.6 Werktijdenregeling .....	15
<b>8. Mobiliteitsbevorderende maatregelen.....</b>	<b>15</b>
8.1 Mobiliteitsadviseur .....	15
8.2 Tijdelijke plaatsing(en).....	15
<b>9. Wat als we het niet met elkaar eens zijn? .....</b>	<b>15</b>
<b>Bijlage 1 - Adviescommissie .....</b>	<b>16</b>
<b>Bijlage 2 - Woordenlijst .....</b>	<b>17</b>



## Verklaring

Aldus overeengekomen op 27 juni 2024

### De werkgever

Stichting Middin

### Namens de werkgever

.....  
mevrouw E. van Eersel  
voorzitter raad van bestuur

### De vakbonden

FNV Zorg en Welzijn

### Namens de vakbonden

.....  
de heer A. Prochniak

CNV Zorg en Welzijn,  
onderdeel van CNV Connectief

.....  
de heer A. Spieseke

NU'91

.....  
de heer A. van der Heijden

FBZ

.....  
mevrouw A. Falger



## 1. Waarom een sociaal plan?

Het sociaal plan beschrijft hoe Middin te werk gaat bij een organisatieverandering en de gevolgen daarvan voor jou als medewerker van Middin. Aan een organisatieverandering kunnen interne en/of externe aanleidingen ten grondslag liggen. Een organisatieverandering kan tot gevolg hebben dat je werklocatie- en/of je functie wijzigt of dat je functie verdwijnt. Ook kunnen er nieuwe functies bijkomen. Als je met een organisatieverandering te maken gaat krijgen, dan vindt Middin het belangrijk om jou hier op tijd over te informeren. Ook informeert Middin je, zodra dat duidelijk is, over wat de veranderingen voor jou betekenen. Uitgangspunt is daarbij dat we de mogelijk nadelige gevolgen voor jou zo klein mogelijk houden. Als dat nodig is, begeleidt Middin je zorgvuldig naar een andere functie en/of werkplek binnen Middin. Middin wil graag dat je bij de organisatie blijft werken.

## 2. Afspraken over hoe we het sociaal plan gebruiken

### 2.1 Voor wie geldt het?

Heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Of een tijdelijke aanstelling die langer is dan 6 maanden op het moment van de organisatiewijziging? En vindt er binnen jouw organisatieonderdeel een verandering plaats en heeft dat voor jou gevolgen? Dan geldt het sociaal plan voor jou. Het sociaal plan is beschikbaar op intranet, waar je het document kan downloaden.

### 2.2 Organisatieonderdeel

Een organisatieonderdeel in de zin van dit sociaal plan is:

- een woon- of werklocatie aangestuurd door een zorgmanager;
- een ambulant team aangestuurd door een zorgmanager;
- de behandeldienst aangestuurd door een directeur en 3 managers;
- een afdeling binnen de ondersteunende diensten aangestuurd door een manager.

### 2.3 Voor welke situatie(s) geldt het?

Bij een organisatieverandering kan je werklocatie wijzigen en/of je functie veranderen of je functie kan verdwijnen. Ook kunnen er nieuwe functies bijkomen. Verdwijnt jouw functie door de organisatieverandering en kan je niet meteen een andere functie krijgen? Dan kom je in een (pre)**mobiliteitstraject**<sup>1</sup>. In dit traject word je door de mobiliteitsadviseurs van Middin begeleid naar een andere functie binnen Middin.

### 2.4 Hoe lang is het sociaal plan geldig?

Dit sociaal plan gaat in op 1 juli 2024 en eindigt op 1 januari 2028.

Tijdens de (reguliere) tweejaarlijkse overleggen tussen de vakbonden en Middin vindt er overleg plaats over de lopende in- en externe ontwikkelingen die spelen en hoe we daarop anticiperen. En wanneer aan de orde, de uitvoering van het sociaal

---

<sup>1</sup> Vetgedrukte woorden staan in de 'Woordenlijst' in bijlage 2.

plan, ingegeven door interne of externe factoren die maken dat een interventie in de organisatiestructuur nodig is.

Geeft één van de partijen aan tussentijds overleg te willen over aanpassing van het sociaal plan? Bijvoorbeeld door nieuwe regels van de overheid. Of als sprake is van een grote, organisatiebrede (op handen zijnde) reorganisatie waarbij vermoedelijk sprake zal zijn van de beëindiging van arbeidsovereenkomsten. In het bijzonder wanneer het strategische en/of leidinggevende posities betreft. Dan gaan partijen daarover zo snel mogelijk in overleg. Middin zal zich dan aantoonbaar inspannen om met de vakbonden te komen tot een nieuw of aangepast sociaal plan.

Middin en de vakbonden bespreken uiterlijk vier maanden voor de einddatum met elkaar of het onderliggende sociaal plan moet worden verlengd en/of aangepast.

Zijn op basis van dit sociaal plan met jou afspraken gemaakt en zijn die schriftelijk vastgelegd? Dan blijven die afspraken gelden. Ook na de afloop van dit sociaal plan.

## 2.5 Afspraken eerder mobiliteitsplan

Heeft Middin met jou schriftelijke afspraken gemaakt op basis van het mobiliteitsplan uit 2023? Dan blijven die afspraken gelden.

## 2.6 Uitzondering op het sociaal plan (hardheidsclausule)

Het kan voorkomen dat het volgen van de regels van dit sociaal plan onredelijke gevolgen voor jou heeft. In dat geval zal Middin in overleg met jou van de regels en afspraken afwijken.

## 2.7 Adviescommissie

Is er verschil van mening tussen Middin en jou over de toepassing van de **hardheidsclausule** (zie 2.6) of over de toepassing van het sociaal plan? Dan kunnen jij en Middin dit verschil van mening voor advies voorleggen aan de **adviescommissie**, zie bijlage 1: Adviescommissie.

## 2.8 Voor wie geldt dit sociaal plan niet?

Dit sociaal plan is niet van toepassing als:

- a) je een arbeidsovereenkomst hebt voor bepaalde tijd korter dan 6 maanden. Je mag dan wel tot de einddatum van jouw arbeidsovereenkomst bij Middin blijven werken en mogelijk ook daarna.
- b) jouw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd om andere redenen dan een organisatieverandering zoals bedoeld in dit sociaal plan;
- c) je al een overeenkomst hebt getekend om jouw arbeidsovereenkomst te beëindigen, voordat dit sociaal plan in werking treedt;
- d) jij een uitzendkracht of anders ingeleende medewerker bent;
- e) je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt of binnen 6 maanden bereikt;
- f) je stagiair bent;
- g) je lid bent van de raad van bestuur.



## 3. Uitgangspunten

Middin wil tijdig en open met jou communiceren over organisatieveranderingen. Dit houdt in dat Middin je meeneemt in de plannen zodra deze concreet genoeg zijn om met jou te delen. Je leidinggevende informeert je over de verandering en wat dit voor jou en je werk (kan) betekent(en).

Als de uitkomst is dat er binnen afzienbare tijd functies komen te vervallen, kan dat onzekerheid en onrust geven. Dat is lastig. Daarom kan je in de periode tussen het definitieve besluit en de startdatum van de organisatieverandering al op vrijwillige basis gebruik maken van mobiliteitsbevorderende faciliteiten. Doel van **premobilititeit** is te voorkomen dat je boventallig wordt. Het is goed om te weten, dat Middin graag wil dat je binnen de organisatie blijft werken.

Binnen Middin zijn volop mooie plekken en mogelijkheden. Een mobiliteitsadviseur gaat jou één op één begeleiden naar ander werk binnen Middin. Daarbij staan individuele aandacht en maatwerk voorop. Met aandacht voor de emotionele gevolgen van de organisatieverandering. En voor jouw loopbaanwensen. Naast je capaciteiten wil Middin namelijk zoveel mogelijk aansluiten bij jouw persoonlijke wensen en interesses. Vanuit de overtuiging dat dit bijdraagt aan jouw vitaliteit en werkgeluk. Dit komt uiteindelijk ook ten goede aan de kwaliteit van het werk en de zorg.

We willen de mogelijke nadelige gevolgen van de organisatieveranderingen voor jou zo klein mogelijk houden. Middin vindt het belangrijk dat er duidelijkheid is over de gevolgen van de verandering. En dat het proces eerlijk en zorgvuldig verloopt. Dit is de bedoeling van de afspraken en regels in dit sociaal plan.

## 4. Regels bij organisatieverandering

### 4.1 Organisatieveranderplan inclusief formatieplaatsenplan

De directeur/manager en leidinggevende van het organisatieonderdeel waar een verandering gaat plaatsvinden, schrijven namens de werkgever een organisatieveranderplan. In het plan staat beschreven waarom de verandering nodig is. Ook wordt uitgelegd hoe het organisatieonderdeel er na de verandering uit ziet. Een **formatieplaatsenplan** (FPP) is onderdeel van het organisatieveranderplan. Het FPP en de personele gevolgen stellen de directeur/manager en leidinggevende altijd samen met HR op.

Een FPP maakt het verschil tussen de oude en de nieuwe situatie duidelijk. En laat zien of alle medewerkers in de nieuwe situatie weer een functie kunnen krijgen en zo ja, welke en waar. Kan niet iedereen worden geplaatst? Dan kan het zijn dat er medewerkers **boventallig** worden.

#### *Informeren medewerkers en ondernemingsraad*

Geldt de organisatieverandering voor jouw organisatieonderdeel? Dan hoor je daar zo snel mogelijk over van jouw leidinggevende. Je krijgt informatie van jouw leidinggevende over wat de verandering voor jou en je werk kan betekenen. Ook de ondernemingsraad wordt tijdig meegenomen in de voorgenomen veranderingen.



## *Premobiliteit*

Als je een functie uitoefent waar krimp in formatie wordt verwacht, kan je in de periode tussen het definitieve besluit en de startdatum van de organisatieverandering al op vrijwillige basis gebruik maken van mobiliteitsbevorderende faciliteiten. Je ontvangt dan een schriftelijke bevestiging dat je de status premobiele medewerker krijgt. Je bent dan nog niet formeel boventallig maar je kan al wel op vrijwillige basis gebruik maken van mobiliteitsbevorderende faciliteiten. Met de bedoeling zoveel mogelijk te voorkomen dat je boventallig wordt. Een mobiliteitsadviseur gaat je daarbij één op één begeleiden.

De fase van premobiliteit eindigt op de startdatum van de organisatieverandering zoals vermeld in het definitieve besluit.

## **4.2 Besluitvorming**

Is het organisatieveranderplan klaar? Dan legt de directeur of manager ondersteunende dienst van het betreffende organisatieonderdeel het organisatieveranderplan voor aan het bestuursoverleg.

Als de raad van bestuur het eens is met de organisatieverandering, keurt hij het plan *voorlopig* goed. Dit heet een *voorgenomen besluit*. Dit *voorgenomen besluit* legt de raad van bestuur formeel voor aan de ondernemingsraad voor advies. De werkgever legt aan de ondernemingsraad uit waarom er een organisatieverandering komt, hoe het nieuwe organisatieonderdeel is opgebouwd, wat de gevolgen zijn voor de medewerkers en wat er in het formatieplaatsenplan staat. Nadat de ondernemingsraad binnen 6 weken schriftelijk advies heeft gegeven, kan de raad van bestuur de organisatieverandering definitief goedkeuren. De raad van bestuur koppelt zijn *definitieve besluit* schriftelijk terug aan de ondernemingsraad inclusief de datum waarop de verandering plaatsvindt.

Alle medewerkers van het betreffende organisatieonderdeel worden geïnformeerd over het definitieve besluit. Ook ontvangen zij allen een brief. In de brief staat wat de organisatieverandering voor ieder persoonlijk betekent.





## 5. Organisatieveranderingen

### 5.1 Verhuizing

Bij een verhuizing is er sprake van 'mens volgt werk', als er voldoende uren voor iedereen zijn. Dit betekent dat bij verhuizing van alle cliënten naar een andere locatie, alle medewerkers meeverhuizen naar de andere locatie.

Dit betekent:

- je houdt je eigen functie, of;
- je krijgt een functie die vergelijkbaar is met de functie die je nu hebt.

Je leidinggevende informeert jou over de verhuizing en bespreekt de eventuele gevolgen voor de afstand woon-werkverkeer en reiskostenvergoeding. Je ontvangt een brief waarin je wordt geïnformeerd over de verhuisdatum en een eventuele aanpassing van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, zie 7.6.

### 5.2 Sluiting van een organisatieonderdeel

Middin kan besluiten de zorg of dienstverlening binnen een organisatieonderdeel te beëindigen. In dat geval sluit het organisatieonderdeel en vervalt je functie. Je wordt dan boventallig. Een mobiliteitsadviseur gaat je één op één begeleiden naar een andere werkplek binnen Middin. Wat het verder voor je betekent, lees je in hoofdstuk 6 Begeleiding van werk naar werk.

### 5.3 Minder formatie

Door een organisatieverandering kan het ook gebeuren dat jij en je collega's met minder mensen moeten gaan werken. Er zijn dan teveel medewerkers voor de functie. Met het **afspiegelingsbeginsel** wordt dan bepaald wie zijn of haar functie kan houden. Kan jij je functie niet houden? Dan word je boventallig. Afspiegeling vindt alleen plaats tussen de medewerkers met dezelfde of vergelijkbare functie die werken binnen het organisatieonderdeel waar de organisatieverandering is. De startdatum van de organisatieverandering zoals vermeld in het definitieve besluit door de raad van bestuur oftewel de datum waarop je boventallig wordt, is de **peildatum** waarop de afspiegeling plaatsvindt.

### 5.4 Spelregels bij afspiegeling

Middin past het afspiegelingsbeginsel toe in de volgende situaties:

- *Minder formatie binnen een organisatieonderdeel*: zie vorige paragraaf 5.3  
Binnen een organisatieonderdeel werken meer mensen met dezelfde of een vergelijkbare functie dan nodig is, waardoor functies komen te vervallen.
- *Meer **herplaatsingskandidaten** dan passende openstaande functies*  
Als de openstaande functie(s) voor meerdere herplaatsingskandidaten passend is (zijn).

#### Afspiegeling bij minder formatie binnen een organisatieonderdeel

Het afspiegelingsbeginsel is geregeld in artikel 11 van de Ontslagregeling.

Medewerkers met vergelijkbare functies worden in leeftijdsgroepen ingedeeld. Dit is een regeling van het UWV, zie link: [UWV afspiegelingsbeginsel](#).

Een functie is vergelijkbaar (dat heeft officieel: uitwisselbaar) met een andere functie als aan twee voorwaarden is voldaan:

1. de functies zijn vergelijkbaar, om dat te beoordelen wordt gekeken naar:
  - a. de inhoud van de functies;
  - b. wat je moet weten (kennis) en kunnen (vaardigheden) voor de functies;
  - c. de vereiste competenties van de functies;
  - d. de tijdelijke of structurele aard van de functies.

2. Het niveau van de functies en de beloning zijn gelijkwaardig.

Punt 1. en 2. worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

De medewerkers binnen de groep met vergelijkbare functies worden verdeeld over 5 leeftijdsgroepen:

1. 15 tot en met 24 jaar;
2. 25 tot en met 34 jaar;
3. 35 tot en met 44 jaar;
4. 45 tot en met 54 jaar;
5. 55 jaar en ouder.

Per leeftijdsgroep heeft de medewerker met het langste dienstverband het eerst recht op plaatsing. Afspiegeling gebeurt alleen over medewerkers die werken binnen het organisatieonderdeel waar de organisatieverandering is.

Voorbeeld:

Stel je hebt een organisatieonderdeel met zes medewerkers (A t/m F) in dezelfde functie:

Naam	Leeftijd	In dienst
A	30 jaar	9 jaar
B	31 jaar	10 jaar
C	32 jaar	11 jaar
D	56 jaar	28 jaar
E	57 jaar	29 jaar
F	58 jaar	30 jaar

Stel je hebt plek voor 2 medewerkers.

De medewerkers worden in leeftijdscategorieën ingedeeld op volgorde van de duur van het dienstverband. Degene die het kortst in dienst is, staat onderaan en degene die het langste in dienst staat bovenaan:

15-24	25-34	35-44	45-54	55+
	C (11 jr)			F (30 jr)
	B (10 jr)			E (29 jr)
	A (9 jr)			D (28 jr)

De medewerkers C en F krijgen de functies aangeboden.

*Meer herplaatsingskandidaten dan passende openstaande functies*

Is de openstaande functie of zijn de openstaande functies voor meerdere herplaatsingskandidaten passend?

Ook dan wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast om te kijken wie de functie(s) als eerste aangeboden krijgt/krijgen. Afspiegeling werkt in dit geval hetzelfde als hierboven is uitgelegd.

## 5.5 Herplaatsing of boventalligheid

Na het definitieve besluit van de raad van bestuur, hoor je in een gesprek met je leidinggevende welk besluit is genomen. Dat staat ook in een brief die je dan krijgt. In de brief staat dat jij:

1. geplaatst bent in een functie, welke functie dat is en vanaf welke datum jouw plaatsing ingaat (functietoewijzingsbesluit);  
  
*of*
2. nog niet geplaatst bent in een functie en vanaf welke datum je boventalligheid ingaat (boventalligheidsbesluit).

Je krijgt het besluit tenminste twee weken voordat de nieuwe situatie start.

Als je boventallig wordt - situatie 2 - is een mobiliteitsadviseur bij het gesprek aanwezig. Dit is om je te ondersteunen en om de vragen die je hebt over het vervolg te beantwoorden. Bij boventalligheid ben je een **herplaatsingskandidaat**. Jouw herplaatsingsperiode duurt maximaal 12 maanden. Het is mogelijk om bezwaar te maken tegen het boventalligheidsbesluit. Hoe dit in zijn werk gaat, staat in hoofdstuk 9 en bijlage 1.

## 5.6 Uitzonderingen op het afspiegelingsbeginsel

In de volgende gevallen past Middin geen afspiegeling toe:

- 1) Als je op vrijwillige basis solliciteert op een andere functie binnen Middin dan je oude functie, zie 6.4
- 2) Als sprake is van een unieke functie, zie 6.5
- 3) Functies op het niveau van:
  - MT Middin (directeuren en managers ondersteunende diensten, rechtstreeks vallend onder de raad van bestuur);
  - medewerkers die rechtstreeks rapporteren aan de raad van bestuur.

Voor deze functies worden kandidaten op hun geschiktheid beoordeeld.



## 6. Begeleiding van werk naar werk

Verdwijnt jouw functie door de organisatieverandering? Dan word je boventallig en daarmee herplaatsingskandidaat. Dat betekent dat jij wordt begeleid naar een andere functie binnen Middin.

### 6.1 Herplaatsingsperiode

De herplaatsingsperiode duurt maximaal 12 maanden exclusief de fictieve opzegtermijn en een traject bij het UWV. En begint op de startdatum van de organisatieverandering zoals vermeld in het definitieve besluit oftewel de datum waarop je boventallig wordt (peildatum).

### 6.2 Begeleidingsperiode

De begeleiding door de mobiliteitsadviseur start op de datum waarop je boventallig wordt en duurt 12 maanden. De begeleiding kan ook al eerder begonnen zijn, als er tijd zit tussen het definitieve besluit en de startdatum van de organisatieverandering en je op vrijwillige basis daarmee gestart bent. In dat geval is de begeleidingsperiode langer dan 12 maanden.

### 6.3 Tijdelijke werkzaamheden

Op de oude werklocatie verricht je je werkzaamheden tot de datum waarop je boventallig wordt. Tenzij je met je leidinggevende iets anders afspreekt. Aansluitend verricht je tijdelijke werkzaamheden - al dan niet **boven formatie** - op (een) andere locatie(s) of afdeling(en) tot een definitieve herplaatsing.

Middin vindt het belangrijk dat je een andere werkplek vindt die goed bij je past. De tijdelijke werkzaamheden zijn dan ook mede bedoeld om jouw persoonlijke interesses en wensen verder te onderzoeken. Zodat je een beter beeld krijgt van de mogelijkheden binnen Middin. Je leidinggevende organiseert deze tijdelijke plaatsing(en). Van werk naar werk gaat altijd voor op tijdelijke werkzaamheden.

### 6.4 Mobiliteitstraject

Het mobiliteitstraject start in ieder geval vanaf de datum waarop je formeel boventallig bent geworden. Of zoveel eerder in het geval van premobiliteit. Het doel is jou te herplaatsen in een passende functie binnen Middin. Een mobiliteitsadviseur gaat je daarbij één op één begeleiden.

Een **passende functie** is een functie die:

- qua functie-inhoud aansluit bij je kennis en vaardigheden, opleiding, ervaring en de omvang van je dienstverband;
- hetzelfde salarisniveau heeft of maximaal 1 salarisschaal hoger of lager is dan je huidige functie;
- een maximale reistijd woon-werkverkeer kent van 1 uur enkele reis per dag terwijl deze voorheen korter was. De reistijd wordt bepaald door te kijken naar de snelst mogelijke wijze van reizen met het openbaar vervoer.



Bij een passende functie is er zicht op dat je binnen 6 maanden geschikt bent voor de functie, eventueel door extra scholing. Je kunt een aangeboden passende functie niet weigeren.

## **Belangstellingsgesprek**

De mobiliteitsadviseur start met een belangstellingsgesprek dat wordt vastgelegd (belangstellingsregistratieverslag). Het doel van dit gesprek is om te verkennen wat jouw wensen en interesses zijn. Middin wil je namelijk zoveel mogelijk ruimte geven om een functie en werkplek te vinden die past bij jouw persoonlijke wensen en capaciteiten.

Onderwerpen die in het belangstellingsgesprek aan de orde komen:

- functies die jouw voorkeur hebben;
- functies die niet jouw voorkeur hebben;
- functies van een tweede of derde voorkeur;
- ander werk dat je tijdelijk wil verrichten, als je voorlopig niet herplaatst kan worden binnen de opgegeven voorkeuren.

Ook worden de gevolgde opleidingen, werkervaringen en bijzondere omstandigheden vastgelegd.

Aan het belangstellingsgesprek kunnen geen rechten en plichten worden ontleend. Middin gebruikt de registratie als hulpmiddel om te zorgen voor een goede herplaatsing.

## **6.5 Uitzondering: unieke functie**

Een **unieke functie** behoort tot een functiegroep die door één of een beperkt aantal medewerker(s) binnen Middin wordt uitgevoerd. En onvergelijkbaar is met enige andere functie(groep) binnen Middin.

Heb je een unieke functie en komt die te vervallen? Dan kan het lastig zijn om jou te herplaatsen, omdat je functie niet vergelijkbaar is met andere functies binnen Middin. Hoe dan ook zal Middin zich samen met jou inspannen om jou binnen de organisatie te herplaatsen in een passende functie.

Daarnaast biedt Middin jou de volgende keuzemogelijkheden:

1. Je kunt je op kosten van Middin via een verkorte **certificaatrout**e laten omscholen naar de functie van begeleider bij Middin. Via de certificaatrout, kun je in een half jaar tijd, vakbekwaam worden op mbo niveau 3 of 4.
2. We bieden je begeleiding naar een andere functie binnen Middin of een functie extern.

## **6.6 Inzetbaarheidsplan**

Samen met de mobiliteitsadviseur stel je een persoonlijk **inzetbaarheidsplan** op. In dit plan is het belangstellingsregistratieverslag opgenomen. In overleg met jou zijn verschillende faciliteiten mogelijk, zoals scholing en testen. Het aanbod van faciliteiten is opgenomen in hoofdstuk 8.



## 6.7 Vacatures

Zijn er nieuwe vacatures binnen Middin? Dan onderzoekt de afdeling HR altijd eerst of de functie passend is voor medewerkers die re-integreren omdat ze ziek zijn. Is dat niet zo? Dat wordt gekeken of de functie passend is voor jou of voor andere herplaatsingskandidaten.

Is de functie voor meerdere herplaatsingskandidaten passend? Dan past Middin afspiegeling toe, zie paragraaf 5.4.

Is de vacante functie niet passend voor re-integratiekandidaten of herplaatsingskandidaten? Dan wordt de vacature breder uitgezet binnen Middin en eventueel buiten Middin.

## 7. Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing binnen Middin

### 7.1 Arbeidsvoorwaarden gelijk tijdens herplaatsingsperiode

Tijdens deze periode blijven je salaris en arbeidscontract hetzelfde.

### 7.2 Salaris bij hoger ingedeelde functie

Krijg je een functie met een hogere salarisschaal? Dan wordt de **bevorderingsregeling** uit de cao toegepast.

### 7.3 Salaris bij lager ingedeelde functie

Krijg je een passende functie aangeboden die in een lagere schaal is ingedeeld? Dan houd jij je salaris en de uitloopmogelijkheden van je oude functie inclusief de cao-aanpassingen. Dat wordt **salarisgarantie** genoemd.

Wordt jou binnen twee jaar na je herplaatsing een passende functie op het oude functieniveau aangeboden en je weigert dit aanbod? Dan vervalt je salarisgarantie.

### 7.4 Onregelmatigheidstoeslag (O.R.T.)

Had je in je oude functie recht op een onregelmatigheidstoeslag? En heb je na herplaatsing in een passende functie geen of minder recht op onregelmatigheidstoeslag? Dan komt Middin met jou een tijdelijke afbouwregeling overeen. Zie artikel 7:10 in de cao.

### 7.5 Reiskosten woon-werkverkeer

Krijg je door een wijziging van werklocatie te maken met extra reiskosten? Dan heb je een jaar lang over de extra kilometers recht op een reiskostenvergoeding overeenkomstig het fiscaal maximaal vrijgestelde bedrag voor reiskosten. Na deze periode worden de reiskosten vergoed volgens de geldende regeling reiskosten woon-werkverkeer van Middin.



## 7.6 Werktijdenregeling

Het kan gebeuren dat de nieuwe functie andere werktijden heeft dan je oude functie. Dat kan betekenen dat jij tijd nodig hebt om te wennen aan andere werktijden. Daar maak je afspraken over met je leidinggevende. Jullie spreken bijvoorbeeld af dat er voor jou tijdelijk andere werktijden gelden dan voor je collega's. Jouw leidinggevende houdt rekening met bezwaren die jij hebt. Aan de andere kant moet jij ook rekening houden met wat kan binnen het team. Je krijgt maximaal 3 maanden de tijd om aan de werktijden van de nieuwe functie te wennen.

## 8. Mobiliteitsbevorderende maatregelen

### 8.1 Mobiliteitsadviseur

De begeleiding door de mobiliteitsadviseur start uiterlijk op de datum waarop je boventallig wordt. Of zoveel eerder als er premobiliteit is afgesproken. De mobiliteitsadviseur stelt samen met jou een persoonlijk inzetbaarheidsplan op. Hierin staan jouw persoonlijke wensen, zoekprofiel en afgesproken acties. Ook het belangstellingsregistratieverslag is hierin opgenomen. Maatwerk staat in dit mobiliteitstraject voorop. Dit betekent dat je samen met de mobiliteitsadviseur kijkt wat jij nodig hebt om een andere mooie functie binnen Middin te vinden. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van diverse instrumenten. Bijvoorbeeld een talentenanalyse. Dit is een instrument waarmee je persoonlijke talenten, drijfveren én ontwikkelpotentieel in beeld brengt.

### 8.2 Tijdelijke plaatsing(en)

Tijdens de herplaatsingsperiode werk je - al dan niet boven formatie - mee binnen een ander organisatieonderdeel. Bedoeling is om op deze manier te onderzoeken of deze functie iets voor je is. En aansluit bij jouw wensen en capaciteiten. Zie 6.3.

## 9. Wat als we het niet met elkaar eens zijn?

Het kan gebeuren dat jij en Middin het niet eens zijn over de toepassing van een bepaling in dit sociaal plan. Beiden proberen dan eerst om hier in onderling overleg uit te komen. Lukt dat niet? Dan kan zowel jij als Middin dit voorleggen aan de adviescommissie.

De adviescommissie toetst dan of het sociaal plan in deze situatie goed wordt toegepast. Vervolgens geeft de commissie een zwaarwegend advies aan de raad van bestuur over jouw bezwaar. Na dit advies van de commissie neemt de raad van bestuur een beslissing.

Hoe je bezwaar kan maken en wat er daarna gebeurt, vind je terug in bijlage 1 - Adviescommissie.



## Bijlage 1 - Adviescommissie

### Hoe maak je bezwaar?

In een brief leg je uit waartegen je bezwaar maakt en waarom je het daar niet mee eens bent. Deze brief stuur je naar het secretariaat van de adviescommissie. Het secretariaat stuurt zo snel mogelijk na de ontvangst van jouw bezwaar een kopie daarvan aan de raad van bestuur.

### Behandeling bezwaar

- a) De adviescommissie kan het bezwaar mondeling of alleen schriftelijk behandelen. Behandelt de adviescommissie het bezwaar schriftelijk? Dan krijgen jij en Middin dat te horen.
- b) Behandelt de adviescommissie het bezwaar mondeling? Dan krijgen jij en Middin minimaal 2 weken van tevoren een uitnodiging. In de uitnodiging staat of de adviescommissie met jou en Middin tegelijk of ieder apart praat over het bezwaar.
- c) Jij mag iemand meenemen die jou steunt tijdens de behandeling van het bezwaar. Bijvoorbeeld een jurist of familielid. De eventuele kosten hiervan zijn wel voor jouw eigen rekening. Ook Middin mag iemand meenemen.
- d) De mondelinge behandeling van jouw bezwaar is niet openbaar. Dat betekent dat er geen andere mensen, dan onder c) genoemd, bij aanwezig mogen zijn.

### Advies over bezwaar

De adviescommissie geeft maximaal 30 dagen na de behandeling van het bezwaar een zwaarwegend advies aan de raad van bestuur. In een brief aan de raad van bestuur legt de commissie uit wat haar advies is en waarom zij dat advies geeft. Tegelijk met de raad van bestuur krijgen jij en je leidinggevende een kopie van het advies.

### Besluit raad van bestuur

Binnen 30 dagen na ontvangst van het advies, neemt de raad van bestuur een besluit over het bezwaar. Zij houdt hierbij rekening met het advies van de adviescommissie. Jij en je leidinggevende krijgen een brief met de beslissing van de raad van bestuur. Is het advies van de raad van bestuur anders dan het advies van de adviescommissie? Dan legt de raad van bestuur in de brief uit hoe dat komt.

### Over de adviescommissie

- a) De taak van de adviescommissie is om advies te geven over de uitvoering van afspraken en regels uit het sociaal plan.
- b) De commissie heeft drie leden:
  1. Middin wijst één lid en een invaller aan.
  2. De vakbonden wijzen in overleg met de ondernemingsraad één lid en een invaller aan.
  3. Middin en de 2 voorgedragen leden kiezen in onderlinge dialoog een voorzitter.
- c) De adviescommissie streeft naar een advies waar alle leden van de commissie het mee eens zijn. Lukt dat niet? Dan wordt er gestemd en gelden de meeste stemmen.
- d) Middin zorgt voor de secretariaatsondersteuning van de adviescommissie.





## Bijlage 2 - Woordenlijst

### adviescommissie

De adviescommissie geeft de medewerker en Middin advies over de uitvoering van afspraken en regels uit het sociaal plan als beiden het niet eens zijn over de toepassing van een bepaling in het sociaal plan. De adviescommissie geeft alleen advies wanneer de medewerker of Middin dat vragen.

### afspiegelingsbeginsel

Dit is de wettelijk voorgeschreven selectiemethode die Middin moet toepassen om de ontslagvolgorde bij krimp in formatie te bepalen. Deze methode wordt voorgeschreven door de Ontslagregeling van het UWV.

### belangstellingsgesprek

Een belangstellingsgesprek vindt plaats met de medewerker die boventallig is geworden of in het geval van premobiliteit dreigt te worden. Het belangstellingsgesprek is een hulpmiddel bij de herplaatsprocedure. Het doel is om te verkennen welke wensen en interesses de medewerker heeft ten aanzien functies binnen Middin. Het gesprek wordt schriftelijk vastgelegd in een belangstellingsregistratieverslag. Aan het belangstellingsgesprek kunnen geen rechten en plichten worden ontleend.

### bevorderingsregeling

Er is sprake van bevordering als de medewerker een functie gaat vervullen die is ingedeeld in een hogere functiegroep. Bij bevordering wordt het salaris met 2 periodieken verhoogd. Het nieuwe salaris mag echter niet meer bedragen dan het maximum van de bij de hogere functie behorende schaal.

### boven formatie

Boven formatie betekent bovenop het aantal benodigde medewerkers op een locatie of afdeling.

### boventallig

Boventallig is de medewerker van wie de functie is komen te vervallen wegens een organisatieverandering.

### certificaatrout

De certificaatrout is een intensieve leerroute, die leidt naar vakbekwaamheid voor begeleidersfuncties niveau 3 en 4, door het behalen van mbo vakcertificaten.

### formatieplaatsenplan (FPP)

Een overzicht van functies en formatieplaatsen in een organisatieonderdeel. In het overzicht staat de oude situatie (voor organisatieverandering) en de nieuwe situatie (na organisatieverandering). Verder staat er een omschrijving van het



organisatieonderdeel, de functienaam, het functieniveau en de omvang van de formatie in.

## hardheidsclausule

Een hardheidsclausule is de clausule op grond waarvan een bepaling in het sociaal plan geheel of gedeeltelijk buiten toepassing wordt gelaten als de toepassing ervan zou leiden tot onredelijke gevolgen voor de medewerker.

## herplaatsingskandidaat

De medewerker die een boventaligheidsbesluit heeft ontvangen en herplaatst moet worden.

## inzetbaarheidsplan

Een persoonlijk plan dat de mobiliteitsadviseur samen met de medewerker opstelt. Belangstellingeninventarisatie, een zoekprofiel en de gemaakte afspraken maken onderdeel uit van dit inzetbaarheidsplan.

## mobilitustraject

Dit traject heeft als doel om de medewerker van werk naar werk te begeleiden binnen Middin. Het start op de datum waarop de medewerker formeel boventalig is. Het is een maatwerktraject waarbij de medewerker één op één begeleiding krijgt van een mobiliteitsadviseur.

## passende functie

Een **passende functie** is een functie die:

- aansluit bij de kennis en vaardigheden van de medewerker, en de omvang van het dienstverband;
- hetzelfde salarisoniveau heeft of maximaal 1 salarisschaal hoger of lager is dan de huidige functie van de medewerker;
- een maximale reistijd woon-werkverkeer kent van 1 uur enkele reis per dag terwijl deze voorheen korter was. De reistijd wordt bepaald door te kijken naar de snelst mogelijke wijze van reizen met het openbaar vervoer.

Bij een passende functie is er zicht op dat de medewerker binnen 6 maanden geschikt is voor de functie, eventueel door extra scholing. De medewerker kan een aangeboden passende functie niet weigeren.

## peildatum

De startdatum van de organisatieverandering zoals vermeld in het definitieve besluit oftewel de datum waarop de medewerker boventalig wordt.

## premobilititeit

De fase 'premobilititeit' is van toepassing als duidelijk is dat op afzienbare termijn functies komen te vervallen door een organisatieverandering. Het is de fase tussen het definitief besluit door de raad van bestuur en de daadwerkelijke startdatum van de organisatieverandering. Het doel van deze fase is boventaligheid zo veel mogelijk te voorkomen door actief de mobiliteit te bevorderen. De medewerkers op wie dit



van toepassing is, kunnen vrijwillig gebruik maken van de voorzieningen van dit sociaal plan.

## **salarisgarantie**

In het geval van een salarisgarantie behoudt de medewerker na plaatsing in een passende functie met een lagere schaal, het salaris dat hoorde bij de oude functie met de uitlooptermijnen en cao-aanpassingen. Middin biedt de medewerker actief een passende functie aan op het oude salarisniveau zodra deze vacant komt. De medewerker werkt actief mee aan herplaatsing in een passende functie in de oude salarisschaal. De salarisgarantie vervalt als de medewerker binnen 2 jaar na herplaatsing een passende functie op het oude functieniveau wordt aangeboden en dit aanbod weigert.

## **unieke functie**

Een functie die behoort tot een functiegroep die door één of een beperkt aantal medewerker(s) binnen Middin wordt uitgevoerd en onvergelykbaar is met enige andere functiegroep binnen Middin.

