



STICHTING ALTRECHT

**DOORLOPEND SOCIAAL PLAN
2025 - 2029**

INHOUDSOPGAVE

Partijen en ondertekening

Voorwoord

Hoofdstuk 1 - Doel en uitgangspunten

Hoofdstuk 2 - Werkings sfeer, geldigheidsduur, overleg met werknemersorganisaties en hardheidsclausule

Hoofdstuk 3 - Regels bij organisatie wijzigingen

- 3.1. Organisatiestructuur en formatieplaatsenplan
- 3.2. Rol ondernemingsraad en vaststellen besluit werkgever
- 3.3. Peildatum, afspiegelingsbeginsel
- 3.4. Plaatsing en belangstellingsregistratie
- 3.5. Nieuwe functie
- 3.6. Procedure bij overplaatsing
- 3.7. Geen plaatsingsmogelijkheid

Hoofdstuk 4 - Besluitvormingsproces

Hoofdstuk 5 - Plaatsingsgarantie

- 5.1 Faciliteiten bij plaatsingsgarantie
- 5.2 Plaatsing bij plaatsingsgarantie
- 5.2.1 Weigering passende functie

Hoofdstuk 6 - Interne mobiliteit en begeleiden van werk naar werk

- 6.1. Mobiliteitstraject
 - 6.1.1. Wie is boventallig en de boventaligheidsverklaring
 - 6.1.2. Mobiliteitsplan
 - 6.1.3. Rol Mobiliteitsbureau
 - 6.1.4. Inzet transitievergoeding
 - 6.1.5. Duur mobiliteitstraject
- 6.2. Interne herplaatsing
 - 6.2.1. Voorrangpositie
 - 6.2.2. Herplaatsing in een gelijkwaardige of passende functie
 - 6.2.3. Herplaatsing in een geschikte functie
 - 6.2.4. Weigering passende functie
 - 6.2.5. Niet geslaagde herplaatsing
 - 6.2.6. Overbruggingsfunctie: tijdelijke plaatsing of detachering
- 6.3. Rechten en plichten

Hoofdstuk 7 - Arbeidsvoorwaarden bij (her)plaatsing

- 7.1. Salaris bij een gelijke en hogere functie
- 7.2. Salaris bij een lagere passende functie
- 7.3. Salaris bij een lagere geschikte functie
- 7.4. Onregelmatige dienst en crisisdienst

Hoofdstuk 8 - Mobiliteitsbevorderende maatregelen

- 8.1. Voorrang bij vacatures
- 8.2. Ontwikkefaciliteiten
- 8.3. Verwerven van een externe functie bij andere werkgever, proefdetachering
- 8.4. Studiekosten bij aanvaarden externe functie
- 8.5. Sollicitatieverlof en -kosten
- 8.6. Werken in deeltijd
- 8.7. Opzegtermijn
- 8.8. Jubilea
- 8.9. Reiskosten woon-werkverkeer

Hoofdstuk 9 - Vrijwillig vertrek en afronding van het dienstverband

- 9.1. Mobiliteitspremie bij vrijwillig vertrek
- 9.2. Plaatsmakersregeling
- 9.3. Ouderenregeling
- 9.4. Nieuwe baan of andere oplossing
- 9.5. Geen herplaatsing gerealiseerd na het mobiliteitstraject

Hoofdstuk 10 - Adviescommissie Sociaal Plan

- 10.1. Inleiding
- 10.2. Samenstelling en reglement
- 10.3. Bevoegdheden
- 10.4. Uitbrengen advies
- 10.5. Reactie werkgever op advies van commissie
- 10.6. Geheimhouding
- 10.7. Belangenbehartiging werknemer

Bijlage - Begripsbepalingen

Partijen en ondertekening

Onderstaande partijen zijn dit Sociaal Plan overeengekomen te Zeist op 9 januari 2025,

Partijen

De werkgever:

Stichting Altrecht:

De werknemersorganisaties:

FNV:

CNV:

FBZ:

NU '91:

Voorwoord

De zorg, waaronder de Geestelijke Gezondheidszorg, is nog steeds enorm in beweging. De maatschappij verandert en de manier waarop mensen een beroep doen op zorg en ondersteuning ook. De toegankelijkheid van (zorg)voorzieningen staat onder druk door de groeiende zorgvraag en de terugloop aan beschikbaar en gekwalificeerd medewerkers. De financiële uitdagingen van zorgorganisaties worden steeds groter. Het Integraal Zorgakkoord (IZA) is, naast andere akkoorden, een aanzet om de benodigde transformatie in gang te zetten zodat iedereen die in de toekomst een beroep op zorg en ondersteuning doet, daar ook toegang toe heeft. Dit vraagt om andere innovatieve concepten van zorg die we met elkaar moeten vormgeven én om een andere manier van organiseren. Het gaat om zorg die zo intensief is als nodig en zo kort mogelijk. Waarbij we samen met de cliënt kijken naar wat het meest passend is.

De komende jaren brengen we met elkaar de beweging verder op gang, want de noodzaak tot transformeren is merkbaar: ook in onze regio zijn er nu al minder mensen beschikbaar om in de zorg te werken. Samen staan we voor de uitdaging om met minder medewerkers onze goede zorg te kunnen blijven bieden aan de mensen die het écht nodig hebben.

Werkgevers in het algemeen en in de zorg in het bijzonder hebben dus een groot belang om arbeidskrachten te binden om daarmee kennis en continuïteit én kwaliteit van zorg te kunnen waarborgen. Het is dan ook niet passend om bij organisatieveranderingen (vrijwillig) vertrek te stimuleren, eerder het omgekeerde.

Het bieden van een zg. plaatsingsgarantie is een middel om enerzijds werknemers te behouden voor Altrecht (en de zorg) en anderzijds baan zekerheid te bieden aan werknemers bij organisatieveranderingen. Door het inzetten van de plaatsingsgarantie wordt in een vroeg stadium duidelijkheid gegeven over de arbeidsplaats van de werknemer en de mogelijkheid om binnen Altrecht te blijven werken. Pas als het niet anders kan, zal boventalligheid aan de orde kunnen zijn. Maar ook bij boventalligheid is het principe van werk naar werk (interne herplaatsing) leidend.

Om op een adequate, zorgvuldige en tijdige wijze in te spelen op deze veranderingen waarbij zowel recht wordt gedaan aan de continuïteit en een gezonde duurzame bedrijfsvoering van Altrecht als ook de rechtspositie van de werknemers is dit Doorlopend Sociaal Plan (DSP) tot stand gebracht.

Dit Sociaal Plan is overeengekomen met de werknemersorganisaties FNV, NU '91, CNV en FBZ.

Hoofdstuk 1 - Doel en uitgangspunten

De omgeving van Altrecht is continu in ontwikkeling, zowel op politiek, technologisch, economisch als maatschappelijk vlak en leidt tot een voortdurende stroom van veranderingen in de organisatie. Altrecht bouwt aan een sterke duurzame organisatie, een netwerk waar patiënten bewust voor kiezen en een organisatie die ook in bedrijfseconomisch opzicht gezond is.

Keuzes kunnen leiden tot herinrichting van bedrijfsprocessen en tot reorganisaties. Het is noodzakelijk dat de organisatie aanpassingsvermogen heeft en dat werknemers zich voortdurend ontwikkelen om succesvol te kunnen zijn. Om deze redenen is in dit Sociaal Plan aandacht voor het voorkomen van boventalligheid, het vergroten van mobiliteit en het versterken van de inzetbaarheid van medewerkers. Een van de instrumenten om mobiliteit en doorstroom te bevorderen, is het door de bonden benoemde 'generatiepact, jong voor oud'. Gedachtengang daarachter is of het mogelijk is medewerkers die voor hun pensioen staan minder te laten werken (met gedeeltelijke compensatie) en daarmee ruimte te creëren voor jongere medewerkers, zodat zij kunnen blijven (bij krimp) dan wel meer uren kunnen blijven werken. Omdat deze interventie ingrijpt in het HRM-beleid van Altrecht is besloten van daaruit de mogelijkheid van 'jong voor oud' te verkennen en als mogelijk mobiliteitsbevorderend HRM-instrument een plek te geven.

1.1.

Het Sociaal Plan heeft tot doel eventuele nadelige gevolgen van organisatiewijzigingen voor werknemers zo goed mogelijk te voorkomen, weg te nemen of te verminderen, en hen zo goed mogelijk te ondersteunen bij hun mobiliteit.

1.2.

Bij organisatiewijzigingen zullen de betrokken werknemers en het betrokken medezeggenschapsorgaan worden geïnformeerd over de ontwikkelingen alsmede de stand van zaken. Organise wijzigingen die worden doorgevoerd, zullen na definitieve vaststelling door de werkgever schriftelijk aan de direct betrokkenen worden gecommuniceerd.

1.3.

Altrecht rekent het tot haar plicht gedwongen ontslagen als gevolg van organisatieveranderingen te voorkomen, tenzij er sprake is van weigering van een passend aanbod (artikel 6.2.4) of niet nakomen van afspraken in het mobiliteitstraject (artikel 6.3). Dit betekent dat alle inspanningen er op gericht zijn werknemers te (her)plaatsen in een functie die aansluit bij hun capaciteiten, ervaringen en kwaliteiten, dan wel dat werknemers toegerust en in staat zijn om een andere functie binnen of buiten de organisatie te verwerven. Altrecht zet in op mobiliteitsbevorderende activiteiten en duurzame inzetbaarheid; mobiliteit is een belangrijk uitgangspunt in het algemene personeelsbeleid en daarmee ook in dit Sociaal Plan.

Om het principe van werk naar werk nadrukkelijk te bekrachtigen zal de werkgever primair een plaatsingsgarantie geven voor alle of zoveel mogelijk betrokken werknemers op de ingangsdatum van de reorganisatie. In dat geval garandeert de werkgever dat er op de beoogde ingangsdatum een plaatsing plaats kan vinden in gelijke, gelijkwaardige of passende functie elders binnen de organisatie. Omdat er in dat geval geen sprake is van boventalligheid, is er geen aanspraak op vrijwillige vertrekregelingen die daarmee samenhangen zoals beschreven in artikel 9.1, 9.2 en 9.3 van het Sociaal Plan.

De plaatsingsgarantie wordt gegeven onder de voorwaarde dat het voor de werkgever op voorhand aannemelijk is dat alle werknemers of werknemers in een of meer specifieke functies die betrokken zijn bij een reorganisatie plaatsbaar zijn (elders) binnen de organisatie op de ingangsdatum van de reorganisatie

Alleen indien er wegens gebrek aan formatie elders binnen de organisatie geen plaatsingsgarantie mogelijk blijkt, zal de Werkgever overgaan tot het boventallig verklaren van alle of een deel van de medewerkers betrokken in de reorganisatie.

1.4.

Bij het toepassen van dit Sociaal Plan geldt voor de werkgever en de werknemer een gezamenlijke verantwoordelijkheid en verplichting om in redelijkheid, billijkheid en goede trouw actief te komen tot een succesvolle mobiliteit en/of (her)plaatsing.

1.5.

Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers in kwetsbare situaties. Indien sprake is van arbeidsongeschiktheid of zwangerschaps- of bevallingsverlof, zal worden bezien in hoeverre de werknemer betrokken kan worden bij de gevolgen van een reorganisatie. Het oordeel van de bedrijfsarts zal hierbij leidend zijn. Mocht er op basis van deze beoordeling geen structurele belastbaarheid mogelijk zijn voor activiteiten/verplichtingen voortvloeiend uit het Sociaal Plan, dan zullen alle termijnen uit het Sociaal Plan worden opgeschort tot dit wel weer (gedeeltelijk) mogelijk is.

1.6.

De werkgever zal het Sociaal Plan beschikbaar stellen aan de werknemers.

1.7.

Gemaakte individuele afspraken op grond van dit Sociaal Plan, of eventuele afspraken uit een eerder overeengekomen Sociaal Plan, blijven onverkort van kracht na afloop van de looptijd van dit Sociaal Plan.

1.8.

De regie over de uitvoering van dit Sociaal Plan ligt bij het mobiliteitsbureau van Altrecht onder de verantwoordelijkheid van de leidinggevende van HRM. De werkgever draagt er zorg voor dat dit Sociaal Plan bekend is bij en overeenkomstig uitgevoerd wordt door de managementlagen in de organisatie.

1.9.

Interpretatie en uitleg van het Sociaal Plan is uitsluitend voorbehouden aan de werkgever en de werknemersorganisaties die partij zijn bij dit Sociaal Plan in gezamenlijkheid.

Hoofdstuk 2 - Werkings sfeer, geldigheidsduur, overleg met werknemersorganisaties en hardheidsclausule

2.1. Werkings sfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de werknemer die vanwege organisatie wijzigingen binnen Altrecht te maken krijgt met personele gevolgen.

Dit Sociaal Plan is in beginsel niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij de arbeidsovereenkomst vanaf de peildatum van de organisatie wijziging nog langer dan een half jaar doorloopt.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op een werknemer met wie om andere redenen dan boventalligheid de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (bijvoorbeeld om een dringende reden, na twee jaar ziekte, tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst).

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die vanaf de peildatum van de organisatie wijziging afloopt binnen een half jaar, kunnen ten minste aanspraak maken op twee gesprekken met het mobiliteitsbureau met het oog op de oriëntatie op de arbeidsmarkt.

Dit Sociaal Plan wordt echter in zijn geheel van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien er sprake is van tussentijdse opzegging wegens het wegvallen van de arbeidsplaats nog voor het contract van rechtswege zou zijn afgelopen. In geval voor het aflopen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst de locatie wijzigt (overplaatsing), heeft deze werknemer tot die voornoemde datum aanspraak op hetgeen hieromtrent in dit Sociaal Plan is bepaald.

2.2. Looptijd

Dit Sociaal Plan geldt vanaf 1 januari 2025 voor alle organisatie wijzigingen met personele consequenties. Dit Sociaal Plan wordt aangegaan tot en met 31 december 2029. Tenminste 6 maanden voor de aflooptdatum van het Sociaal Plan treden partijen met elkaar in overleg over de (voorwaarden van) verlenging en mogelijke aanpassingen van het Sociaal Plan. Mocht er voor of op de einddatum (31 december 2029) geen overeenstemming zijn bereikt dan treden partijen met elkaar in overleg over de (voorwaarden van) verlenging en mogelijke aanpassingen van het Sociaal Plan totdat er nieuwe afspraken met een nieuwe ingangsdatum zijn gemaakt.

2.3. Overleg/tussentijds wijzigen

Met instemming van alle partijen kan dit Sociaal Plan in de volgende gevallen tussentijds worden gewijzigd:

1. indien onvoorziene omstandigheden zich voordoen, waardoor van partijen niet verlangd kan worden zich aan dit Sociaal Plan te houden, zullen partijen zo snel mogelijk in overleg treden. De grondslag hiervoor is dat door gewijzigde omstandigheden van bijvoorbeeld bedrijfseconomische aard of veranderde wet- en regelgeving van Altrecht en/of de werknemersorganisaties in alle redelijkheid niet langer verlangd kan worden zich aan dit Sociaal Plan te houden of;
2. indien zich omstandigheden voordoen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zullen partijen op verzoek van één of meer van hen, onmiddellijk in overleg treden teneinde tot een oplossing te komen.

2.4. Verzelfstandiging en/of overdracht van onderneming

Indien er sprake is van verzelfstandiging of overdracht van één of meer onderdelen van Altrecht waarbij medewerkers overgaan naar een andere werkgever, dan zal Altrecht dit tijdig schriftelijk melden aan de werknemersorganisaties die partij zijn bij dit Sociaal Plan. Vervolgens zullen partijen binnen een maand met elkaar overleggen over de rechtspositionele gevolgen van de overgang. Voor zover er sprake is van nadelige gevolgen van een dergelijke overgang voor medewerkers, zullen partijen overleg voeren over het op die situatie van toepassing zijnde Sociaal Plan.

2.5. Regulier overleg

Partijen zullen twee maal per jaar met elkaar overleggen. De werknemersorganisaties worden in de gelegenheid gesteld om de inspanningen en resultaten van de ingezette mobiliteitstrajecten te toetsen en worden door middel van financiële rapportages geïnformeerd onder andere over de ontwikkelingen in de organisatie alsmede voor zover mogelijk over de financiële consequenties hiervan, zo mogelijk per organisatiewijziging.

2.6. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer zal de werkgever op verzoek van de werknemer in een voor de werknemer gunstige zin afwijken van dit Sociaal Plan. De werknemer dient hierover met de werkgever contact op te nemen. Indien er geen overeenstemming wordt bereikt, zal de situatie ter advies aan de Bezwaarcommissie Sociaal Plan worden voorgelegd alvorens tot besluitvorming wordt overgegaan.

Hoofdstuk 3 - Regels bij organisatiewijzigingen

3.1. Organisatiestructuur en formatieplaatsenplan

De werkgever neemt het initiatief tot een organisatiewijziging. De werkgever stelt vast hoe de gewijzigde organisatie er uitziet, inclusief een formatieplaatsenplan. Het formatieplaatsenplan bevat het aantal en de soorten functies die vervuld moeten worden in de gewijzigde organisatie. Tevens wordt vermeld welke functies uitwisselbaar zijn volgens de Ontslagregeling. De vergelijking tussen het nieuwe formatieoverzicht (aantal fte) en het oude formatieoverzicht (aantal fte) uitgesplitst naar functies geeft inzicht in welke functies komen te vervallen respectievelijk binnen welke functies krimp of groei zal optreden en welke functies naar een andere locatie verhuizen.

3.2. Rol ondernemingsraad en vaststelling Besluit door werkgever

De werkgever zal een voorgenomen Besluit als bedoeld in artikel 25 Wet op de ondernemingsraden (WOR) met het daarbij behorende formatieplaatsenplan ter advisering voorleggen aan het betrokken medezeggenschapsorgaan.

Hierna neemt de werkgever het formele Besluit tot de organisatiewijziging. Dit wordt bekend gemaakt aan het betrokken medezeggenschapsorgaan alsmede aan de betrokken werknemers.

3.3. Peildatum, afspiegelingsbeginsel

De datum van het vaststellen van het formele Besluit en daarmee van het formatieplaatsenplan van de organisatie-eenheid door de Raad van Bestuur is tevens de peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel - indien relevant - om te komen tot het vaststellen voor welke werknemers er na de krimp geen formatie beschikbaar is binnen het reorganisatiegebied. Indien er een krimp optreedt binnen een categorie uitwisselbare functies, dan wordt op basis van het afspiegelingsbeginsel bepaald welke functies c.q. arbeidsplaatsen komen te vervallen binnen het reorganisatiegebied.

3.4. Plaatsing en belangstellingsregistratie

Indien een werknemer niet één op één zijn functie kan volgen of in een uitwisselbare functie kan worden geplaatst, en er formatieruimte vacant is na de organisatiewijziging, zal worden onderzocht of de werknemer op een gelijkwaardige of passende functie binnen de gewijzigde organisatie-eenheid direct kan worden geplaatst (zoals opgenomen in het formatieplaatsenplan). In dit geval wordt een belangstellingsregistratie gehouden onder de werknemers die niet hun functie kunnen volgen.

Indien er meer gelijkwaardige of passende functies beschikbaar zijn voor een werknemer, wordt rekening gehouden met diens voorkeur. De volgorde van plaatsing is eerst een gelijkwaardige functie, dan een passende functie. Bij meerdere kandidaten voor eenzelfde functie die aan de functie-eisen voldoen, heeft de werknemer die op basis van het afspiegelingsbeginsel als laatste in aanmerking komt voor ontslag (de ontslagvolgorde) voorrang.

3.5. Nieuwe functie

Op het moment dat sprake is van een nieuwe functie en er meer werknemers belangstelling hebben getoond voor deze functie, wordt, voor zover het geen gelijkwaardige of passende functie is (zie 3.4), de kandidaat benoemd die het meest beantwoordt aan de functie-eisen. Een assessment kan onderdeel uitmaken van de selectieprocedure. Indien er na de selectie meerdere kandidaten aanspraak maken op dezelfde nieuwe functie, wordt het benoemingsbesluit genomen door de plaatsingscommissie.

3.6. Procedure bij overplaatsing

In beginsel worden eerst de leidinggevenden, te beginnen bij de hoogst leidinggevenden, van een organisatie-eenheid benoemd.

Indien de functie verhuist naar een andere afdeling of locatie volgt de werknemer zijn functie. Sprake is dan van een overplaatsing (binnen dezelfde categorie uitwisselbare functies). Voor zover een functie in de gewijzigde organisatie op meer afdelingen/locaties voorkomt, vindt overplaatsing van de werknemer van wie de locatie is gesloten plaats enerzijds rekening houdend met het belang van de patiënten en de continuïteit van de bedrijfsvoering, anderzijds met de voorkeur en anciënniteit van de werknemer. De plaatsing geschiedt door de werkgever. De werknemer is gehouden om in alle redelijkheid mee te werken aan de voorgestelde overplaatsing. Indien zich binnen een half jaar na overplaatsing een vacature in een gelijke functie op de oorspronkelijke afdeling/locatie voordoet, kan de overgeplaatste werknemer indien hij daarom verzoekt, in aanmerking komen voor terugplaatsing.

3.7. Geen plaatsingsmogelijkheid

Indien er geen plaatsings-/overplaatsingsmogelijkheden zijn binnen de gewijzigde organisatie eenheid, dan wordt bekeken of directe herplaatsing buiten het reorganisatiegebied, maar binnen Altrecht mogelijk is (met inachtneming van artikel 6.2.2.). Indien er geen mogelijkheden voor plaatsing binnen de gewijzigde organisatie-eenheid en/of directe herplaatsing buiten het reorganisatiegebied zijn en indien voor werknemers geen plaatsingsgarantie is gegeven, wordt de betreffende werknemer boventallig verklaard en aangemeld bij het mobiliteitsbureau (zie verder hoofdstuk 6).

Hoofdstuk 4 - Besluitvormingsproces

Als er sprake is van een reorganisatie biedt de werkgever aan de werknemer in zo vroeg mogelijk stadium helderheid over de aard van de in te zetten veranderingen, de gevolgen hiervan en de procedure en tijdslijn tot besluitvorming.

In het proces van reorganisatie is de volgende tijdslijn van toepassing:

- *Besluit reorganisatie*

Het moment dat de Raad van Bestuur na advies van de OR het voorgenomen besluit tot reorganisatie omzet in een definitief Besluit. Dit is tevens het moment waarop een beslissing over de plaatsingsgarantie (zie Hoofdstuk 5) wordt afgegeven ofwel het besluit valt dat er boventalligheid zal ontstaan. Indien er geen plaatsingsgarantie afgegeven kan worden, is dit de peildatum (artikel 3.3) voor afspiegelen wie boventallig wordt en tevens ingangsdatum voor de mobiliteitsperiode van 12 maanden (artikel 6.1.5.).
- *Aanlooperperiode*

Dit is de periode tussen het Besluit tot reorganisatie en de daadwerkelijke Ingangsdatum van de reorganisatie. Het werk gaat nog door in de bestaande functie op de oude afdeling.
- *Ingangsdatum reorganisatie*

Bij een afgegeven plaatsingsgarantie vindt plaatsing op deze datum plaats. Indien er geen plaatsingsgarantie is afgegeven en dus boventalligheid ontstaat, is dit de ingangsdatum van boventalligheid en stopt het werk op de oude afdeling. Vanaf deze datum kunnen boventallige medewerkers aangeven gebruik te willen maken van vrijwillige vertrekregelingen (Hoofdstuk 9).

Hoofdstuk 5 - Plaatsingsgarantie

Indien het voor de werkgever op voorhand aannemelijk is dat alle werknemers of werknemers in een of meer specifieke functies die betrokken zijn bij een reorganisatie plaatsbaar zijn (elders) binnen de organisatie op de ingangsdatum van de reorganisatie, zal de werkgever op de datum van het Besluit of gedurende de Aanlooperperiode aan de werknemer een plaatsingsgarantie geven. Hiermee garandeert de werkgever dat er op de beoogde ingangsdatum van de reorganisatie voor iedere werknemer of werknemers in specifieke functie(s) betrokken in de reorganisatie een arbeidsplaats beschikbaar zal zijn in een gelijke, gelijkwaardige of passende functie elders binnen de organisatie. Werknemers voor wie een plaatsingsgarantie is gegeven, worden niet boventallig omdat er een garantie is afgegeven op een (gelijke, gelijkwaardige of passende) functie elders binnen de organisatie. Zij kunnen dan ook geen gebruik maken van faciliteiten die samenhangen met boventalligheid (Hoofdstukken 8 en 9).

5.1. *Faciliteiten bij plaatsingsgarantie*

Werknemers voor wie een plaatsingsgarantie geldt, kunnen wel op vrijwillige basis gebruik maken van mobiliteitsbevorderende faciliteiten. Dit betreft dan uitsluitend de oriëntatie op een andere gelijke, gelijkwaardige of passende functie door gebruik te maken van ondersteuning en hulpmiddelen, zoals sollicitatietraining, netwerken en coaching via het door Altrecht ingehuurd externe bureau.

5.2. *Plaatsing bij plaatsingsgarantie*

De werkgever zal tijdens de Aanlooperperiode en voorafgaand aan de Ingangsdatum reorganisatie bekend maken welke functies beschikbaar zijn voor plaatsing, welk organisatieonderdeel dit betreft en op welke locatie. Hierna wordt een belangstellingsregistratie gehouden onder de werknemers die niet hun eigen functie kunnen behouden in de eigen gewijzigde organisatie. Indien er meer gelijke, gelijkwaardige of passende functies beschikbaar zijn voor een werknemer, wordt rekening gehouden met diens voorkeur. De volgorde van plaatsing is eerst een gelijke, dan een gelijkwaardige functie, en vervolgens een passende functie. Bij meerdere kandidaten voor eenzelfde functie die aan de functie-eisen voldoen, heeft de werknemer die met de hoogste anciënniteit voorrang. De plaatsing geschiedt door de werkgever, waarna de werkgever de plaatsing schriftelijk bevestigt.

De werknemer is gehouden om in alle redelijkheid mee te werken aan de voorgestelde plaatsing. Indien zich binnen een half jaar na overplaatsing een vacature in een gelijke functie op de oorspronkelijke afdeling/locatie voordoet, kan de overgeplaatste werknemer indien hij daarom verzoekt, in aanmerking komen voor terugplaatsing.

5.2.1. *Weigering (passende) functie*

De werknemer met een plaatsingsgarantie kan een hem aangeboden gelijke, gelijkwaardige of passende functie niet weigeren. Daarbij krijgt de werknemer maximaal twee weken bedenktijd om te bepalen of hij de aangeboden functie al dan niet accepteert. Indien hij de functie niet accepteert omdat hij/zij van mening is dat de aangeboden functie voor hem niet passend is, dient de werknemer dit binnen de gegeven bedenktijd met redenen omkleed aan de werkgever kenbaar te maken. Indien de werkgever zijn standpunt handhaaft en de werknemer desalniettemin de functie niet accepteert omdat hij/zij van mening is dat de aangeboden functie niet passend is, zal de werkgever binnen twee weken nadat de werkgever heeft besloten het aanbod te handhaven de Adviescommissie Sociaal Plan om advies vragen. De functie zal vooralsnog voor de werknemer worden gereserveerd.

Indien de commissie oordeelt dat de aangeboden functie niet gelijkwaardig of passend is, wordt het aanbod als niet gedaan beschouwd en wordt zo mogelijk door de werkgever een nieuw aanbod aan de werknemer gedaan.

Indien de commissie van mening is dat de werkgever wel een gelijke, gelijkwaardige of passende functie heeft aangeboden, zal de werknemer de functie moeten aanvaarden. Indien de werknemer in dat geval de functie alsnog niet aanvaardt, is de werkgever gerechtigd de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De werknemer kan dan geen aanspraak meer maken op de voorzieningen in dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 6 – Boventalligheid, interne mobiliteit en begeleiden van werk naar werk

6.1 - Mobiliteitstraject

Alle boventallige werknemers komen voor herplaatsing in aanmerking, waarbij zij ondersteund worden door het mobiliteitsbureau. Doelen in het kader van mobiliteit zijn onder andere: herplaatsing binnen Altrecht, het ondersteunen bij het verwerven van een functie buiten Altrecht, het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt en/of het beter in staat zijn een nieuwe, andere baan uit te oefenen (zie ook 1.3).

6.1.1. Wie is boventallig en de boventaligheidsverklaring

Boventallig is/wordt de werknemer van wie de arbeidsplaats in het kader van de organisatiewijziging daadwerkelijk is/zal komen te vervallen en niet direct kan worden geplaatst binnen de gewijzigde organisatie eenheid, of direct kan worden herplaatst binnen Altrecht op een dezelfde, gelijkwaardige, passende of nieuwe functie. De werkgever deelt de verklaring van boventaligheid, de lengte van de aanlooperperiode en de ingangsdatum van boventaligheid schriftelijk aan de werknemer mee. Vanaf dat moment heeft de werknemer tevens de status van herplaatsingskandidaat.

6.1.2. Mobiliteitsplan

De boventallige medewerker stelt binnen 2 weken na het formele Besluit reorganisatie een mobiliteitsplan op, op uitnodiging van en in samenspraak met het mobiliteitsbureau, diens leidinggevende en/of HR-adviseur, dat leidt tot een reëel (nieuw) toekomstperspectief binnen of buiten de organisatie. De werkgever en de werknemer hebben een actieve houding. De werkgever ondersteunt met begeleiding en met middelen.

Het mobiliteitsplan is een individueel document en bevat concrete afspraken over de inhoud van het mobiliteitstraject, waaronder het overeengekomen einddoel van het traject, mobiliteitsbevorderende activiteiten, opleiding en training, ondersteuning en hulpmiddelen zoals bijvoorbeeld netwerken, sollicitatietraining, outplacement, jobsearch, coaching, detachering, benodigd budget voor activiteiten en/of scholing, inzet van de transitievergoeding en evaluatiemomenten.

Minimaal 30 % van de tijd van zijn arbeidsomvang is de werknemer vrijgesteld van zijn werkzaamheden ten behoeve van de in het mobiliteitsplan vastgelegde activiteiten. Voor de resterende werktijd kunnen medewerkers elders binnen Altrecht worden ingezet. Eventuele doorlopende activiteiten zoals in het mobiliteitsplan zijn vastgelegd en waartoe partijen zich hebben verplicht, zullen zo nodig na het einde van het dienstverband worden voortgezet en afgerond.

Indien onverhoopt geen uitvoering gegeven kan worden aan het mobiliteitsplan en indien dit niet de werknemer te verwijten valt, zullen nieuwe afspraken gemaakt worden. De periode die in die situatie in redelijkheid gemoeid is met het maken van de nieuwe afspraken, geldt als opschorting van het mobiliteitstraject en wordt opgeteld bij de totale looptijd van het mobiliteitstraject.

6.1.3. Rol Mobiliteitsbureau en contactpersoon

Iedere boventallige krijgt een contactpersoon. Deze wordt in samenspraak met de boventallige aangewezen en is in principe de HR-adviseur. De contactpersoon is het centrale aanspreekpunt van en voor de boventallige.

Het mobiliteitsbureau zal met de werknemer en diens leidinggevende en HR-adviseur een gesprek/gesprekken voeren over zijn belangstelling, herplaatsingsmogelijkheden, her-, bij- en

omscholing, de interne en externe begeleiding en/of outplacement. Het mobiliteitsbureau beoordeelt of de her-, bij- en omscholing een reëel perspectief biedt voor de werknemer met het oog op het verwerven van een passende functie.

De contactpersoon van de boventallige bewaakt de voortgang. Op basis van de tussentijdse evaluatie kan tot bijstelling van het mobiliteitsplan worden overgegaan.

De contactpersoon zal de leidinggevende en het Mobiliteitsbureau op de hoogte stellen van de inhoud van het mobiliteitsplan als ook van de vorderingen gedurende het mobiliteitstraject.

6.1.4. Inzet transitievergoeding

Het mobiliteitsplan beschrijft welke mobiliteitsbevorderende activiteiten in samenspraak zijn overeengekomen en worden ingezet. De kosten voor om-, her- en bijscholingsactiviteiten die concreet ingezet worden om een nieuwe baan te verwerven, worden niet verrekend met een eventueel uit te keren transitievergoeding. Andere activiteiten zoals coaching en outplacement worden door de werkgever betaald. De inzet van de transitievergoeding en overige activiteiten met het oog op het vinden van een baan worden opgenomen in het mobiliteitsplan.

6.1.5. Duur mobiliteitstraject

De duur van het mobiliteitstraject bedraagt maximaal 12 maanden exclusief een eventuele opzegtermijn), waarbij er bij 9 maanden na aanvang van de mobiliteitsperiode een toetsmoment is. Op datum van het formele Besluit van de Raad van Bestuur (peildatum) vangt de mobiliteitsperiode aan.

Toetsmoment

Indien het mobiliteitstraject niet heeft geleid tot herplaatsing binnen Altrecht, het vinden van werk buiten Altrecht of afspraken over vrijwillig vertrek dan gaan werkgever en werknemer bij 9 maanden met elkaar in gesprek om te komen tot een passende maatwerkoplossing. Indien deze overeenstemming niet wordt bereikt, dan wordt de adviescommissie Sociaal Plan om advies gevraagd.

Indien onvrijwillige beëindiging van een arbeidsovereenkomst aan de orde is en dit niet aan de inzet van de werknemer te wijten valt, zal de feitelijke uitdiensttreding niet eerder dan 12 maanden (exclusief opzegtermijn) na ingangsdatum boventaligheid plaatsvinden. Indien de onvrijwillige beëindiging aan de orde is en dit is te verwijten aan de werknemer (op basis van een uitspraak van de adviescommissie Sociaal Plan) kan de arbeidsovereenkomst eerder dan 12 maanden (inclusief opzegtermijn) na ingangsdatum worden beëindigd

6.2 – Interne herplaatsing

6.2.1. Voorrangpositie

Een boventallige werknemer heeft bij vacante functies voorrang op alle andere interne en externe kandidaten (status herplaatsingskandidaat). De werknemer die als gevolg van arbeidsongeschiktheid zijn eigen functie niet meer vervult, maar in het kader van re-integratie wel in een andere functie kan worden geplaatst heeft voorrang op een boventallige. Extra aandacht zal daarbij worden besteed aan werknemers in een kwetsbare positie.

Indien tijdens de looptijd van het Sociaal Plan een vacature voor een bestaande functie ontstaat, neemt de werkgever de volgende bepalingen in acht.

Een vacature wordt - indien de functie passend is - volgordeijk aangeboden aan:

1. Re-integratiekandidaten;
2. Boventallige werknemers;

3. Werknemers die in het kader van het Sociaal Plan zijn geplaatst op een lagere functie en die recht hebben op terugkeer op het oude functieniveau;
4. Als laatste wordt de functie als mogelijk geschikte functie aangeboden aan de boventallige medewerkers. Indien zij hiervoor in aanmerking willen komen, vindt toetsing plaats of de functie op basis van het functie- en competentieprofiel geschikt is.
5. Als de vacature niet op deze wijze kan worden vervuld, vindt vacaturestelling conform de reguliere procedure plaats.

6.2.2. Herplaatsing in een gelijkwaardige of passende functie

De werkgever zal via het mobiliteitsbureau alle vacante gelijkwaardige en passende functies aan boventallige werknemers beschikbaar stellen. Het mobiliteitsbureau kan een boventallige werknemer direct herplaatsen op een gelijkwaardige of passende functie. Bij meer kandidaten voor een gelijkwaardige of passende functie, wordt de boventallige met de hoogste anciënniteit geplaatst.

Een kandidaat die niet onmiddellijk aan alle in het functieprofiel vermelde eisen kan voldoen, kan toch – naar het oordeel van de leidinggevende – passend worden bevonden indien hij binnen zes maanden via om- en bijscholing aan de in het functieprofiel gestelde eisen kan voldoen.

6.2.3. Herplaatsing in een geschikte functie

Indien meerdere boventallige kandidaten voorkeur hebben aangegeven voor een functie die geschikt is, dan wordt de naar de mening van de werkgever de meest geschikte kandidaat in de functie benoemd. In dit geval zal gebruik worden gemaakt van de plaatsingscommissie.

6.2.4. Weigering passende functie

De boventallige werknemer kan een hem aangeboden gelijkwaardige of passende functie niet weigeren. Daarbij krijgt de werknemer maximaal twee weken bedenktijd om te bepalen of hij de aangeboden functie al dan niet accepteert. Bij een weigering dient de werknemer dit binnen de gegeven bedenktijd met redenen omkleed aan de werkgever kenbaar te maken. Indien de werkgever zijn standpunt handhaaft en de werknemer desalniettemin de functie niet accepteert omdat hij/zij van mening is dat de aangeboden functie niet gelijkwaardig of passend is, zal de werkgever binnen twee weken nadat de werkgever heeft besloten het aanbod te handhaven de Adviescommissie Sociaal Plan om advies vragen. De functie zal vooralsnog voor de werknemer worden gereserveerd.

Indien de commissie oordeelt dat de aangeboden functie niet gelijkwaardig of passend is, wordt het aanbod als niet gedaan beschouwd en wordt zo mogelijk door de werkgever een nieuw aanbod aan de werknemer gedaan. In dat geval zal de periode tussen de adviesvraag aan de commissie Sociaal Plan en de uitspraak van de commissie, gelden als opschorting van het mobiliteitstraject en wordt die extra tijd opgeteld bij de totale duur van het mobiliteitstraject.

Indien de commissie van mening is dat de werkgever wel een gelijkwaardige of passende functie heeft aangeboden, zal de werknemer de functie moeten aanvaarden. Indien de werknemer in dat geval de functie alsnog niet aanvaardt, is de werkgever gerechtigd de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De werknemer kan dan geen aanspraak meer maken op de voorzieningen in dit Sociaal Plan.

6.2.5. Niet geslaagde herplaatsing

Indien na (her)plaatsing in een functie, die niet dezelfde of gelijkwaardig is aan de oorspronkelijke functie (maar wel passend of geschikt is), bij de werkgever binnen zes maanden blijkt, dat de betrokkene buiten zijn schuld niet geschikt wordt geacht voor de functie, herleeft de boventalligheid voor de resterende duur van zijn in tussentijd opgeschorte mobiliteitstermijn en daarmee de voorrangpositie bij vacatures. Indien de (her)plaatsing heeft plaatsgevonden

zonder voorafgaande boventalligheid, gaat de boventalligheid vanaf dat moment in. Er zullen op dat moment (hernieuwde) afspraken worden gemaakt en vastgelegd in het individuele Mobiliteitsplan.

6.2.6. Overbruggingsfunctie: tijdelijke plaatsing of detachering

Tijdelijke plaatsing: de werkgever kan de werknemer tijdelijk plaatsen in een gelijkwaardige/passende functie op een andere afdeling of locatie.

Tijdelijk detacheren: indien er geen functie binnen Altrecht beschikbaar is, kan de werkgever de werknemer na overleg met hem in redelijkheid en billijkheid tijdelijk detacheren bij een andere werkgever. De arbeidsovereenkomst wijzigt niet. De kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever.

Voor beide situaties geldt dat de duur van de plaatsing/detachering in onderling overleg wordt afgesproken. De tijdelijke plaatsing of detachering zal in beginsel niet langer dan 6 maanden duren. Gedurende deze periode blijven partijen actief werken aan herplaatsingsmogelijkheden, tenzij hierover andere afspraken zijn gemaakt in het Mobiliteitsplan.

6.3. Rechten en plichten

Zowel de werkgever als de herplaatsingskandidaat zijn verplicht om zich actief in te zetten, redelijk op te stellen en mee te werken aan de totstandkoming en uitvoering van het mobiliteitsplan en het Sociaal Plan. Gedurende het mobiliteitstraject kan de herplaatsingskandidaat een beroep doen op de mobiliteitsbevorderende faciliteiten zoals genoemd in hoofdstuk 8 van dit Sociaal Plan. Als de werknemer afspraken van het mobiliteitsplan niet nakomt of weigert mee te werken aan het opstellen van een mobiliteitsplan, en dit aan hem te verwijten is, heeft de werkgever – na toetsing door de Adviescommissie Sociaal Plan – het recht het UWV te vragen de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen. De werkgever informeert de kandidaat schriftelijk over de gevolgen van het ontslag.

Als de werkgever niet actief meewerkt aan de totstandkoming en uitvoering van de afspraken in het mobiliteitsplan, kan de werknemer – na toetsing door de Adviescommissie Sociaal Plan – aanspraak maken op verlenging van zijn mobiliteitstraject, gelijk aan de periode dat de werkgever zich niet actief heeft opgesteld.

Hoofdstuk 7 – Arbeidsvoorwaarden bij (her)plaatsing

7.1. Salaris bij een gelijke en hogere functie

Indien de werknemer een functie aanvaardt en deze functie in dezelfde salarisgroep is ingedeeld als de eerder door hem vervulde functie, dan blijft het salaris van de werknemer gehandhaafd en geldt hetzelfde salarisperspectief. Aanvaardt de werknemer een functie die hoger is ingedeeld dan de laatstelijk door hem vervulde functie, dan ontvangt de werknemer vanaf de datum van ingang twee bevorderingsperiodieken, tenzij expliciet met de werknemer is afgesproken dat hij (bijvoorbeeld in afwachting van de afronding van de benodigde om- en bijscholing) nog niet alle functietaken behoeft te vervullen. In laatstgenoemde situatie wordt het salaris tijdelijk gebaseerd op de wel vervulde functietaken met dien verstande dat de werknemer ten minste zijn laatstgenoten salaris en salarisgroepindeling behoudt. Deze tijdelijke situatie duurt maximaal 3 maanden en kan hooguit in overleg met de werknemer eenmalig met 3 maanden worden verlengd.

7.2. Salaris bij een lagere passende functie

Indien de werknemer op een andere, passende functie wordt geplaatst of herplaatst en deze functie op een lager niveau is ingedeeld dan de voorgaande functie, wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst gegarandeerd door toekenning van een persoonlijke garantietoeslag bovenop het nieuwe lagere salaris. Tevens behoudt de werknemer perspectief op de uitloop tot het maximum van de salarisgroep waarin de door hem laatstelijk vervulde functie op dat moment was ingedeeld.

De werknemer heeft gedurende de eerste 2 jaar na plaatsing de verplichting om – indien de werkgever hem nadien een passende functie in de oude hogere salarisgroep aanbiedt – deze functie te aanvaarden. Indien de werknemer hieraan zonder gegronde reden geen gevolg geeft, kan de werkgever vanaf dat moment de werknemer salariëren naar de op de nieuwe functie van toepassing zijnde salarisgroep, waarbij de garantietoeslag geheel kan vervallen.

7.3. Salaris bij een lagere geschikte functie

Indien werkgever en werknemer een geschikte functie overeenkomen die meer dan 1 FWG schaal lager is ingedeeld, houdt werknemer recht op een persoonlijke toeslag die overeenkomt met het maximum van één salarisschaal lager, conform de dan geldende CAO, dan zijn oorspronkelijke functie.

7.4. Onregelmatige dienst en crisisdienst

De werknemer die ten gevolge van een organisatiewijziging niet meer in aanmerking komt voor onregelmatige dienst en/of crisisdienst, heeft recht op compensatie conform het bepaalde Hoofdstuk 4 artikel 10 CAO GGZ 2021 - 2024 en Hoofdstuk 4 artikel 26 leden 2 tot en met 5 CAO GGZ 2021 - 2024. Voor werknemers die op dat moment ten minste 10 jaar onafgebroken onregelmatige diensten hebben vervuld, wordt de in Hoofdstuk 4 artikel 10 CAO GGZ 2021 - 2024 vermelde tegemoetkoming – in plaats van conform de cao in 3 jaar – in 4 jaar afgebouwd, waarbij het eerste jaar 100 %, het tweede 75 %, het derde jaar 50 % en het vierde jaar 25 % van de in lid 3b en c van dat artikel vermelde berekeningsgrondslag wordt uitbetaald. Bedoelde compensaties komen te vervallen indien de werknemer op eigen initiatief een andere functie gaat vervullen.

Hoofdstuk 8 – Mobiliteitsbevorderende maatregelen

In hoofdstuk 6.2. 'Interne herplaatsing' is beschreven welke mogelijkheden er zijn voor interne herplaatsing en welke rechten en plichten daarbij van kracht zijn voor zowel de werkgever als de werknemer. In dit hoofdstuk wordt kort daaraan gerefereerd en worden de overige mobiliteitsbevorderende maatregelen beschreven.

8.1. Voorrang bij vacatures

Zie 6.2.1 waarin is aangegeven hoe de voorrangspositie van een boventallige werknemer bij vacante functies is vormgegeven.

8.2. Ontwikkelfaciliteiten

De werknemer wordt extra gestimuleerd om gericht te gaan werken aan zijn inzetbaarheid en mobiliteit. Hiervoor kan de werknemer gebruik maken van bestaande instrumenten binnen het personeelsbeleid van Altrecht, maar hiertoe kunnen in overleg ook aanvullende instrumenten worden ingezet. Voorbeelden van deze instrumenten zijn;

- Loopbaanbegeleiding, in samenwerking met een extern bureau
- Outplacement
- Ontwikkelassessment
- EVC-traject
- Stage binnen of buiten Altrecht
- Proefplaatsing of tijdelijke detachering (zie ook 6.2.6)
- Training netwerken en/of sollicitatiegesprekken voeren, opstellen brief en cv, hoe gebruik te maken van Social media
- Training en opleiding

Voorwaarde voor het inzetten van een specifieke ontwikkelfaciliteit is dat het gericht bijdraagt aan het versterken van de inzetbaarheid en het vergroten van het realistische arbeidsmarktperspectief van de werknemer. Instrumenten die worden ingezet, worden in onderling overleg bepaald en vastgelegd. Werkgever en werknemer bespreken samen periodiek de voortgang en resultaten en leggen dit vast in het Mobiliteitsplan.

8.3. Verwerven van een externe functie bij andere werkgever, proefdetachering

Inspanningen gericht op het verwerven van een functie bij een andere werkgever beginnen wanneer uit de boventalligheidsverklaring en het mobiliteitsplan blijkt dat er voor de boventallige werknemer geen functies beschikbaar zijn. Indien herplaatsing binnen Altrecht in een passende functie geen reële optie lijkt, kan de betrokken werknemer worden bemiddeld naar een functie bij een andere werkgever. Dit kan op basis van een tijdelijke detachering zijn, maar indien de werknemer daarmee instemt kan hij ook in dienst treden bij een andere werkgever.

In laatstgenoemd geval kunnen hierbij instrumenten als een proefdetachering of doorloop van de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode bij de nieuwe werkgever, en een tijdelijke terugkeergarantie gedurende maximaal 6 maanden na aanvang van de proefdetachering of dienstverband bij een andere werkgever worden gehanteerd. Indien een boventallige werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft gesloten, zal Altrecht de werknemer op diens verzoek een terugkeergarantie bieden door hem bij wijze van overbrugging onbetaald verlof te verlenen gedurende een periode van maximaal 6 maanden. De werknemer kan binnen deze periode van maximaal 6 maanden een beroep doen op deze terugkeergarantie indien het nieuwe dienstverband op initiatief van de nieuwe werkgever binnen de duur van het contract wordt beëindigd, tenzij sprake is van een dringende reden voor ontslag.

Ook wordt bezien welke arbeidsvoorwaarden bij een definitieve overstap wijzigen. De werknemer die een vergelijkbare functie voor dezelfde arbeidsduur tegen een lager salaris bij een andere werkgever aanvaardt, komt gedurende één jaar in aanmerking voor een aanvulling van het salaris. Als de arbeidsduur bij de nieuwe werkgever hoger is, wordt de suppletie berekend op basis van de arbeidsduur bij Altrecht. De aanvulling bedraagt 100% van het verschil tussen het oude en nieuwe lagere maandsalaris. Voorts bestaat gedurende één jaar aanspraak op een tegemoetkoming in de extra reiskosten woon-werkverkeer conform artikel 8.9 van dit Sociaal Plan.

Een tijdelijke externe detachering sluit het herplaatsingsonderzoek binnen Altrecht niet uit, maar loopt daaraan parallel zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Indien ten behoeve van externe plaatsing bij een andere werkgever een tijdelijke detachering of tijdelijke terugkeergarantie wordt overeengekomen, zijn de vertrekregelingen uit hoofdstuk 9 niet van toepassing; ook niet bij definitieve plaatsing na detachering of proefplaatsing.

8.4. Studiekosten bij aanvaarden externe functie

Indien op de boventallige werknemer op het moment van indiensttreding bij een andere werkgever een studiekostenregeling van toepassing is, komt de eventuele terugbetalingsverplichting te vervallen. Indien de nieuwe werkgever lopende verplichtingen inzake de studiekosten niet overneemt, zal Altrecht de werknemer bij voortzetting van de studie een eenmalige bruto tegemoetkoming uitbetalen ter grootte van de studiekosten van maximaal één jaar die de werknemer bij continuering van het dienstverband bij Altrecht zou kunnen declareren.

8.5. Sollicitatieverlof en -kosten

Aan de boventallige werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie-activiteiten elders. De reiskosten worden vergoed indien deze niet door de potentiële nieuwe werkgever worden vergoed.

8.6. Werken in deeltijd

De werknemer die boventallig is en voor wie geen passende functie beschikbaar is en die vrijwillig bij de werkgever in deeltijd gaat werken, zal gedurende een periode van maximaal 1 jaar een aanvulling op het salaris ontvangen. Deze aanvulling is gelijk aan de helft van de vermindering die het salaris als gevolg van het werken in deeltijd heeft ondergaan (bijvoorbeeld: bij een dienstverband van 100 % en een deeltijdvermindering van 20 % wordt gedurende 1 jaar 90 % van het brutosalaris doorbetaald).

8.7. Opzegtermijn

Indien de werknemer daarom verzoekt, zal bij vrijwillige uitdiensttreding de werkgever afzien van de geldende opzegtermijn. De werknemer draagt zorg voor een adequate overdracht van zijn werkzaamheden.

8.8. Jubilea

De boventallige werknemer die zelf ontslag neemt (zonder verdere vergoeding) en binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering conform de CAO GGZ, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek bruto uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij de vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.

8.9. Reiskosten woon-werkverkeer

Indien een werknemer naar een andere locatie wordt (over)geplaatst of herplaatst, dan wordt de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer bij de ingangsdatum daarvan herberekend naar de nieuwe situatie. Voorts bestaat aanspraak op een tijdelijke tegemoetkoming in de extra reiskosten woon-werkverkeer:

Indien de nieuwe locatie meer kilometer (enkele reis) van zijn woning aflight (en de werknemer niet al voorheen evenveel kilometer woon-werkverkeer per dag had), dan heeft hij gedurende een jaar aanspraak op een tegemoetkoming in zijn extra kosten van woon-werkverkeer (berekening conform dezelfde wijze als die regulier wordt gehanteerd voor het berekenen van kilometers woon-werkverkeer).

Hoofdstuk 9 - Vrijwillig vertrek en afronding van het dienstverband

9.1. Mobiliteitspremie bij vrijwillig vertrek

De boventallige werknemer die na de ingangsdatum van de boventalligheid zijn dienstverband vrijwillig beëindigt, ontvangt een mobiliteitspremie. Overeengekomen afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, waarbij bedrijfseconomische redenen met als gevolg organisatiewijziging en vermindering boventalligheid de grondslag vormt voor het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemer die gebruik maakt van deze mobiliteitspremie ziet daarmee af van de rechten die uit dit Sociaal Plan volgen en kan dan geen beroep doen op andere faciliteiten en maatregelen uit dit Sociaal Plan of CAO.

De hoogte van de mobiliteitspremie is gelijk aan de wettelijke transitievergoeding, met een minimum van 2 maandsalarissen. De mobiliteitspremie kan worden verhoogd met een extra premie volgens onderstaande tabel.

Extra mobiliteitspremie:

Indien het verzoek voor een vrijwillige vertrekregeling ligt:	dan ontvangt de werknemer bovenop de mobiliteitspremie een extra premie van:
binnen 1 maand na ingangsdatum organisatiewijziging	5 maandsalarissen
binnen 2 maanden na ingangsdatum organisatiewijziging	4 maandsalarissen
binnen 3 maanden na ingangsdatum organisatiewijziging	3 maandsalarissen
binnen 4 maanden na ingangsdatum organisatiewijziging	2 maandsalarissen

De mobiliteitspremie, inclusief de extra mobiliteitspremie, bedraagt maximaal het bedrag dat gelijkstaat aan de jaarlijkse bij wet vastgestelde op dat moment geldende maximale wettelijke transitievergoeding of een bedrag gelijk aan 1 bruto jaarsalaris indien het jaarsalaris hoger is dan dit bedrag (een en ander zoals beschreven in artikel 7:673 BW).

Onder een maandsalaris wordt verstaan het bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en andere vaste looncomponenten (waaronder ORT).

9.2. Plaatsmakersregeling

Een werknemer die niet boventallig is én een bijdrage levert om de boventalligheid binnen het reorganisatiebereik van het formatieplaatsenplan te verminderen of een bijdrage levert om een formatiedoelstelling te halen, kan in aanmerking komen voor de plaatsmakersregeling.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

1. De plaatsmaker meldt binnen vier weken na het Besluit van de Raad van Bestuur dat hij gebruik wil maken van deze regeling.
2. De plaatsmaker is op het moment dat hij aangeeft zijn dienstverband vrijwillig te willen beëindigen alsmede op de daadwerkelijke datum van beëindiging, niet arbeidsongeschikt.
3. De plaatsmaker heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
4. De werkgever is op het moment dat de plaatsmaker aangeeft zijn dienstverband vrijwillig te willen beëindigen alsmede op de daadwerkelijke datum van beëindiging, niet voornemens de arbeidsovereenkomst – om andere redenen dan reorganisatie – met de plaatsmaker te beëindigen.

Uiterlijk 2 maanden na de melding van de plaatsmaker, neemt de werkgever een besluit over het verzoek van de plaatsmaker. De werkgever stemt met het verzoek van de plaatsmaker in, tenzij binnen het reorganisatiebereik of de risicogroep waarbinnen de plaatsmaker werkzaam is, zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten en/of er (voor de betreffende functie) een plaatsingsgarantie is afgegeven. Beëindiging vindt plaats met wederzijds goedvinden; afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. De plaatsmaker ontvangt een plaatsmakersvergoeding ter hoogte van 6 maandsalarissen. Onder een maandsalaris wordt verstaan het bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en andere vaste looncomponenten (waaronder ORT).

9.3. Ouderenregeling

9.3.1. Toepassingsbereik

Een werknemer van wie de totale duur van zijn WW-recht even lang of langer is dan de periode tot zijn AOW-datum en een bijdrage levert om de boventalligheid binnen zijn uitwisselbare functiegroep (conform de Ontslagregeling) volgens het formatieplaatsenplan te verminderen, kan in aanmerking komen voor onderstaande regeling.

9.3.2. Voorafgaande toets RVU

Voordat deelgenomen kan worden aan deze regeling zal de werkgever toetsen of er sprake is van een regeling die door de belastingdienst als een regeling vervroegd uittreden (RVU) wordt gezien.

9.3.3. Moment van aanmelden

De werknemer maakt zo snel mogelijk, doch uiterlijk binnen twee weken nadat het formele Besluit van de Raad van Bestuur is genomen over de organisatiewijziging, schriftelijk kenbaar aan de werkgever dat hij hiervan gebruik wil maken.

9.3.4. Vaststellingsovereenkomst

Bij gebruikmaking van deze regeling zal de beëindiging vorm gegeven worden in een vaststellingsovereenkomst waarbij bedrijfseconomische redenen met als gevolg de organisatiewijziging en vermindering boventalligheid de grondslag vormt voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

9.3.5. Aanvulling WW-uitkering

Als uitgangspunt geldt Hoofdstuk 9 artikel 5 van de CAO GGZ 2021 - 2024 over de hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering, waarbij de WW-uitkering als volgt extra wordt aangevuld: gedurende de eerste 12 maanden na de uitdiensttredingsdatum tot 100% van het laatstgenoten salaris. Aansluitend zal voor een periode van 12 maanden tot 80% worden toegekend. Vervolgens zal de aanvulling op de WW-uitkering tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd plaatsvinden volgens hoofdstuk 9 artikel 5 CAO GGZ 2021 - 2024, met inachtneming van artikel 4 lid 5 van dit hoofdstuk.

9.3.6. Praktische uitwerking

De uitwerking van deze regeling zal in overleg tussen de werknemer en werkgever worden onderzocht; specifieke regelgeving kan van toepassing zijn en deze kan bepalend zijn voor de vorm en hoogte van en mogelijke regeling. Indien de kosten van de regeling voor Altrecht onevenredig toenemen, kan de werkgever besluiten de werknemer uit te sluiten van de regeling.

9.4. Nieuwe baan of andere oplossing

De mobiliteitskandidaat die erin slaagt een nieuwe baan te vinden, zegt zo spoedig mogelijk zijn baan bij Altrecht op. Hij zal conform artikel 7.7. niet aan zijn opzegtermijn gehouden worden. Daarnaast geldt voor hem hoofdstuk 9, art. 3.1 CAO GGZ 2021 - 2024.

Als de mobiliteitskandidaat kiest voor een andere oplossing waardoor hij niet meer beschikbaar is voor het mobiliteitstraject treden werkgever en mobiliteitskandidaat in overleg om te komen tot een beëindiging van het dienstverband. Hiertoe wordt met wederzijds goedvinden een vaststellingsovereenkomst opgesteld.

9.5. Geen herplaatsing gerealiseerd na het mobiliteitstraject

Als op het toetsmoment tegen de afloop van het mobiliteitstraject aantoonbaar blijkt dat:

- werkgever alles heeft gedaan wat redelijkerwijs mag worden verwacht om een individuele werknemer te begeleiden in het mobiliteitstraject, maar dit niet tot een oplossing heeft geleid én
- werkgever en werknemer hun verplichtingen uit het Doorlopend Sociaal Plan ten aanzien van het mobiliteitsplan zijn nagekomen,

kan in de eindevaluatie van het mobiliteitstraject de conclusie zijn dat ondanks alle inspanningen geen plaatsing tot stand is gekomen.

Als werkgever van mening is dat alles is gedaan wat in redelijkheid en billijkheid van partijen mag worden verwacht, vindt er op uitnodiging van de werkgever een gesprek plaats tussen werkgever en werknemer over het toekomstperspectief en -mogelijkheden. Eén van de mogelijkheden die besproken kan worden, is het beëindigen van het dienstverband met de werknemer en de voorwaarden waaronder beëindiging plaatsvindt.

Als de werknemer het niet eens is met het voorstel van de werkgever en over individueel maatwerk geen afspraken kunnen worden gemaakt, wordt de kwestie binnen 10 werkdagen voorgelegd aan de Adviescommissie Sociaal Plan om de ontstane situatie te beoordelen.

Als de Adviescommissie Sociaal Plan oordeelt dat werkgever en werknemer de verplichtingen uit het Doorlopend sociaal Plan en het mobiliteitsplan onvoldoende zijn nagekomen, wordt het mobiliteitsplan in overleg tussen werkgever en werknemer bijgesteld. Dit kan leiden tot verlenging van het mobiliteitstraject.

Als de Adviescommissie Sociaal Plan oordeelt dat werkgever en werknemer de verplichtingen uit het Doorlopend Sociaal Plan en het mobiliteitsplan zijn nagekomen, kan de werkgever besluiten de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Hoofdstuk 10 - Adviescommissie Sociaal Plan

Met het oog op een zorgvuldige en billijke toepassing en uitvoering van het Sociaal Plan stelt de werkgever een Adviescommissie Sociaal Plan in (verder te noemen Commissie). Deze commissie adviseert de adviesvrager (werkgever of werknemer) schriftelijk over toepassing van de in het Sociaal Plan opgenomen bepalingen.

10.1. Taak

De taak van deze commissie is uitsluitend op verzoek van werkgever dan wel van één of meerdere rechtstreeks bij een organisatiewijziging betrokken werknemer(s) te adviseren over de toepassing van dit Sociaal Plan. Een adviesverzoek daartoe dient bij de commissie te worden ingediend binnen 2 weken nadat de werkgever respectievelijk de werknemer kennis heeft kunnen nemen van de omstandigheid of het besluit waarover hij zich tot de commissie wil wenden. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de Medezeggenschap.

10.2. Samenstelling en reglement

De commissie bestaat uit drie leden en in beginsel twee plaatsvervangende externe leden. Eén lid en een plaatsvervangend lid worden aangewezen door de werkgever en één lid en een plaatsvervangend lid door de gezamenlijke werknemersorganisaties, die dit laatste ook aan de Medezeggenschap kunnen delegeren. De door de werkgever en door de werknemersorganisaties (of de Medezeggenschap) aangewezen leden zoeken gezamenlijk een externe, onafhankelijke voorzitter aan. De commissie stelt met inachtneming van dit Sociaal Plan een reglement op dat haar werkwijze adequaat regelt. De afdeling HRM draagt zorg voor vervulling van het secretariaat van de commissie.

10.3. Bevoegdheden

De commissie heeft het recht:

- a. om de betrokken werknemer(s), hun direct leidinggevende(n) alsook de personen die voor die situatie relevante werkgeversrol vervullen te horen;
- b. om deskundigen te horen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voor zover deze daarmee heeft ingestemd.

10.4. Uitbrengen advies

De commissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen drie weken na het in behandeling nemen van het adviesverzoek, advies over de voorgelegde kwestie. Deze termijn kan met drie weken worden verlengd.

De commissie brengt haar schriftelijke advies altijd tegelijkertijd uit aan de werkgever en aan de betrokken werknemer, dan wel indien zich tegelijkertijd over dezelfde kwestie meerdere werknemers over dezelfde kwestie tot de commissie hebben gewend, aan de betrokken werknemers.

10.5. Reactie werkgever op advies van commissie

De uitspraak door de commissie is voor beide partijen zwaarwegend. De werkgever dient uiterlijk binnen een maand nadat de commissie haar advies heeft uitgebracht, een besluit daaromtrent te nemen. Indien de werkgever afwijkt van het advies, moet hiervan schriftelijk gemotiveerd mededeling aan de commissie én aan de betrokken werknemer(s) worden gedaan. Een en ander laat onverlet het recht van beide partijen om zich nadien tot de rechter te wenden.

10.6. Geheimhouding

Voor de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens en ten aanzien van al hetgeen tijdens de behandeling van het adviesverzoek naar voren komt, geldt een geheimhoudingsplicht.

10.7. Belangenbehartiging werknemer

De werknemer mag zich door een derde belangenbehartiger laten bijstaan. Eventuele kosten hiervan komen in beginsel voor rekening van de werknemer.

Bijlage - Begripsbepalingen

Voor alle definities geldt als vast uitgangspunt dat is beoogd om aan te sluiten bij de Uniforme Begripsbepalingen uit de Ontslagregeling en de (meest recente) "Uitvoeringsregels ontslag bij bedrijfseconomische redenen" van het UWV. Bij enige (potentiële) tegenstrijdigheid over de uitleg van begrippen, prevaleren in beginsel de Ontslagregeling en deze Uitvoeringsregels.

Aanlooperperiode

De periode vanaf:

a. het moment dat de Raad van Bestuur het Besluit tot reorganisatie heeft genomen en de ingangsdatum van een reorganisatie bekend is gemaakt;

tot aan:

b. het moment dat de reorganisatie is ingegaan en onder de plaatsingsgarantie vallende werknemers worden herplaatst dan wel functies daadwerkelijk zijn komen te vervallen voor degenen die boventallig zijn verklaard.

Adviescommissie Sociaal Plan

De commissie zoals bedoeld in hoofdstuk 10 van dit Sociaal Plan, die is ingesteld om te adviseren over de toepassing van dit Sociaal Plan.

Afspiegelingsbeginsel

Voor het bepalen van boventalligheid van werknemers wordt de Ontslagregeling gehanteerd. Binnen iedere groep uitwisselbare functies, zoals aangegeven in het formatieplaatsenplan dat ten behoeve van de organisatiewijzigingen wordt opgesteld. De werknemers worden ingedeeld in vijf leeftijdscohorten: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder, en op volgorde van de duur van het dienstverband gerangschikt. Per groep uitwisselbare functies dient de leeftijdsopbouw voor en na de organisatiewijziging zoveel mogelijk gelijk te zijn. Per leeftijdscohort worden werknemers met het kortste dienstverband als eersten aangemerkt als boventallig. Werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, worden als eerste boventallig verklaard.

Anciënniteit

Het aantal dienstjaren aaneengesloten doorgebracht bij de huidige werkgever en diens directe (rechts)voorgangers, met een onderbreking van maximaal zes kalendermaanden conform de WWZ.

Belangstellingsregistratie

Wijze waarop wordt nagegaan voor welke functie(s) en of locatie(s) (in geval van overplaatsing) binnen het nieuwe formatieplaatsenplan de werknemer een voorkeur heeft.

Besluit (tot reorganisatie)

Het moment waarop de Raad van Bestuur definitief en formeel het besluit tot reorganiseren vaststelt. Tenzij een plaatsingsgarantie is afgegeven, is dit tevens de start van de mobiliteitsperiode en de peildatum waarop afspiegeling plaatsvindt om te bepalen welke werknemers boventallig zullen worden op de ingangsdatum van de organisatiewijziging.

Boventallig

Boventallig is de werknemer van wie de arbeidsplaats met ingang van de datum van de organisatiewijziging komt te vervallen en die niet direct kan worden geplaatst binnen de gewijzigde organisatie eenheid of herplaatst binnen een ander organisatieonderdeel binnen Altrecht. De boventalligverklaring alsmede de ingangsdatum van de (komende) boventalligheid dient schriftelijk door de werkgever aan de werknemer te worden medegedeeld.

Contactpersoon bij boventaligheid

Iedere boventalig verklaarde krijgt een contactpersoon die als centraal aanspreekpunt fungeert en alle acties coördineert die voortkomen uit het opgestelde mobiliteitsplan.

Detacheren

Het op vrijwillige basis tijdelijk werkzaam zijn van de werknemer bij een andere werkgever, waarbij de bestaande arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Een detachering zal in beginsel niet langer dan 6 maanden duren.

Dezelfde functie

De functie die met de werknemer in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen en welke de werknemer vervulde direct voorafgaand aan de organisatiewijziging en die (in beginsel) ongewijzigd terugkomt in het nieuwe formatieplaatsenplan. Het principe 'mens volgt werk' is in deze situatie van toepassing.

Formatieplaats

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

Formatieplaatsenplan

Een overzicht van functies en formatieplaatsen (fte) van een organisatie-onderdeel in de oude en nieuwe situatie met een globale omschrijving van een functieprofiel evenals de daarbij behorende salarisgroep.

Functie

De door de werknemer in opdracht van de werkgever verrichte werkzaamheden, zoals neergelegd in het daarvoor opgestelde functieprofiel en zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, evenals de omvang van het dienstverband.

Functieprofiel

Een beschrijving (op hoofdlijnen) van de door de functiehouder in opdracht van de werkgever uit te oefenen taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, waarin ook de functie-eisen en competenties zijn vermeld. Een functietypering met competentieprofiel kan dienen als functieprofiel. Afhankelijk van de organisatiewijziging kunnen in het formatieplaatsenplan (in aanvulling op het functieprofiel) ook de specifieke kennis- of ervaringsgebieden zijn opgenomen.

Gelijkwaardige functie

Een functie die in dezelfde salarisgroep is ingedeeld als de huidige functie, maar die qua inhoud en taken - zij het niet substantieel - verschilt van de huidige functie.

Geschikte functie

Een functie die buiten het domein van de passende functie valt en die qua inhoud en qua verantwoordelijkheden naar de mening van zowel de werknemer als de werkgever in alle redelijkheid kan worden uitgeoefend.

Herplaatsing

Herplaatsing is het (al dan niet direct) plaatsen van een werknemer - na het vervallen van de arbeidsplaats - op een gelijkwaardige of passende functie buiten het reorganisatiegebied, maar binnen een andere zorgeenheid, resp. afdeling van Altrecht.

Herplaatsingskandidaat

De werknemer die als gevolg van het vervallen van de arbeidsplaats met voorrang in aanmerking komt voor herplaatsing.

Hogere of lagere functie

Een functie die in een hogere respectievelijk lagere salarisgroep dan de huidige functie is ingedeeld.

Medezeggenschapsorganen

De bij de organisatiewijziging betrokken (centrale) ondernemingsraad.

Mobiliteitsplan

Het individuele plan voor iedere boventallige werknemer, zoals afgesproken tussen de werkgever en de boventallige werknemer, waarin invulling wordt gegeven aan het mobiliteitstraject.

Mobiliteitstraject

Het proces gericht op herplaatsing van de werknemer die met ingang van de organisatiewijziging boventallig wordt, in een gelijkwaardige of passende functie binnen Altrecht of het verwerven van een functie buiten Altrecht gedurende de voor de boventallige werknemer geldende mobiliteitstermijn.

Nieuwe functie

Van een nieuwe functie is sprake indien een functie anders is dan enige functie die voorkwam in het oude formatieplaatsenoverzicht van voor de organisatiewijziging. Of er sprake is van een nieuwe functie zal in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld. Hierbij spelen één of meerdere van de navolgende aspecten een rol: de complexiteit van de organisatorische context, een belangrijke wijziging in verantwoordelijkheden en bevoegdheden, de span of control, verandering van de aandachtsvelden, breedte van het takenpakket of functie-eisen die kwalitatief afwijken van enige andere functie in de organisatie. Deze veranderingen blijken uit het functie- en competentieprofiel op hoofdlijnen, de waardering van de gezichtspunten en de (voorlopige) FWG waardering. Een nieuwe functie kan een uitwisselbare of passende functie zijn.

Organisatiewijziging

Onder organisatiewijziging wordt verstaan een verandering in de organisatie, die gevolgen heeft voor een of meer werknemers, zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c t/m f van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Overplaatsing

Dezelfde functie die op een andere afdeling en/of een andere locatie dient te worden uitgeoefend.

Plaatsing

Het plaatsen van een werknemer op een uitwisselbare functie volgens het nieuwe formatieplaatsenplan van het reorganisatiegebied.

Partijen

De partijen bij dit Sociaal Plan.

Passende functie

Een functie bij de werkgever die gelet op het functieprofiel, de genoten en/of binnen afzienbare termijn af te ronden opleiding waardoor aan de vereiste competenties kan worden voldaan, de opgedane werkervaring, het tot dat moment overeengekomen percentage dienstverband, evenals persoonlijke

omstandigheden, redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen én die niet meer dan één salarisgroep hoger of lager is ingedeeld dan de laatstelijk door de werknemer vervulde functie.

Plaatsingscommissie

Een plaatsingscommissie bestaat minimaal uit de betrokken leidinggevende en HR-adviseur alsmede een medewerker van het mobiliteitsbureau.

Plaatsingsgarantie

Indien het voor de werkgever op voorhand aannemelijk is dat alle werknemers of werknemers in een of meer specifieke functies die betrokken zijn bij een reorganisatie plaatsbaar zijn (elders) binnen de organisatie op de ingangsdatum van de reorganisatie, zal de werkgever aan de werknemer een plaatsingsgarantie geven. Hiermee garandeert de werkgever dat er op de beoogde ingangsdatum van de reorganisatie voor iedere werknemer of werknemers in specifieke functie(s) betrokken in de reorganisatie een arbeidsplaats beschikbaar zal zijn in een gelijke, gelijkwaardige of passende functie elders binnen de organisatie. De plaatsingsgarantie dient schriftelijk door de werkgever aan de werknemer te worden medegedeeld.

Salarisgroep

De salarisgroep waarin de functie als gevolg van de geldende methode van functiewaardering is ingedeeld.

Sluiting

Het niet meer voortzetten van een organisatie-eenheid, waardoor de formatie bij die eenheid vervalt of wordt overgeheveld naar één of meer andere organisatie-eenheden.

Standplaats

De plaats waar een werknemer het merendeel van zijn werkzaamheden verricht en die als zodanig is vastgelegd. Voor werknemers waarbij het criterium van het merendeel van de werkzaamheden niet tot vaststelling van een standplaats leidt, bepaalt de werkgever de standplaats.

Uitwisselbare functie

De functie die op grond van functie-inhoud, functie-eisen en functieniveau als uitwisselbaar moet worden beschouwd (conform de Ontslagregeling), en die als zodanig zijn aangemerkt in het formatieplaatsenplan. Functies van organisatie-eenheden die niet bij de organisatiewijziging zijn betrokken, zullen hierbij niet worden meegenomen.

Vaststellingsovereenkomst

Een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer waarin is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum eindigt en waarin de gemaakte afspraken m.b.t. de beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden zijn vastgelegd op een dusdanige wijze dat het ontslag niet verwijtbaar is aan de werknemer. Na ondertekening van een vaststellingsovereenkomst heeft een werknemer een wettelijke bedenktijd van 2 weken om terug te komen op zijn beslissing en de overeenkomst nietig te verklaren.

Werkgever

Stichting Altrecht verder te noemen Altrecht.

Werknemer

Een persoon die werkzaam is bij Altrecht op basis van een arbeidsovereenkomst waarop de CAO GGZ van toepassing is zoals die luidt of zal komen te luiden en die onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan valt. Hieronder vallen niet de oproepkrachten, leden van de Raad van Bestuur en AOW-gerechtigden.