

SOCIAAL PLAN 2025- 2028

Partijen bij het Sociaal Plan

1. Stichting Zorggroep Florence, verder te noemen 'Florence'

En

2. CNV, gevestigd te Utrecht, FBZ, gevestigd te Utrecht, NU'91, gevestigd te Nieuwegein en FNV, gevestigd te Utrecht, verder te noemen 'de vakorganisaties'

Partijen worden hierna gezamenlijk aangeduid als 'we'.

Inhoud

Inleiding	3
Looptijd, toepassing en reikwijdte	4
DEEL I: AANKONDIGING VOORGENOMEN BESLUIT	5
DEEL II: PERSOONLIJK MOBILITEITSPLAN	
Fase 2 – Het werk gaat veranderen	5
Belangstellingsgesprek (Persoonlijk Mobiliteitsplan).....	6
Stimuleringsbonus werken in de zorg	6
Fase 3 – Het werk is veranderd	7
1. Faciliteiten/middelen in Fase 3:	7
1.1 Mijn budget	7
1.2 Transitievergoeding.....	7
1.3 Mijn Vangnet	7
1.4 Vrijstelling van werk	8
1.5 Voorrang bij vacatures	8
1.6 Aanvaarden aangeboden functie	8
1.7 Proeftijd externe werkgever.....	8
1.8 Proefplaatsing/detachering.....	8
DEEL III - FACILITEITEN EN SPELREGELS.....	9
1. Arbeidsongeschikt en het Sociaal Plan.....	9
2. Uitgangspunten rondom het reorganisatieplan.....	9
2.1. Afspiegelingsbeginsel	9
2.2. Uitgangspunten bij plaatsing in een gelijke, vergelijkbare of uitwisselbare functie	10
2.3. Uitgangspunten bij (her)plaatsing in een passende of geschikte functie en vacaturestelling.....	10
2.4. Aanvaarding aangeboden functie	11
2.5 Uitgangspunten bij een (structurele) herplaatsing	11
2.6 Tijdelijke werkzaamheden.....	12
2.7 Reiskosten en reistijd	12
Overige begripsbepaling.....	13
Slotbepaling.....	16
Voor akkoord getekend.....	17
BIJLAGE 1 Bezwarencommissie	18

Inleiding

Het Sociaal Plan is tot stand gekomen in samenwerking met de vakorganisaties. Het Sociaal Plan is een aanvulling c.q. uitwerking van de CAO VVT.

Uitgangspunten van het Sociaal Plan

Het Sociaal Plan is opgesteld op basis van de volgende uitgangspunten:

- 1) Florence streeft ernaar om zoveel als mogelijk medewerkers te behouden voor Florence en te herplaatsen om zodoende gedwongen ontslagen te voorkomen;
- 2) Het Sociaal Plan ondersteunt en faciliteert ontwikkeling van medewerkers met het oog op duurzame werkzekerheid;
- 3) Florence zal zich inspannen om (boventallige) medewerkers die een carrièreswitch willen maken naar een zorgfunctie binnen Florence, zoveel als mogelijk te ondersteunen en te faciliteren;
- 4) Florence biedt bij de afronding van het dienstverband een financieel vangnet aan medewerkers die na het doorlopen van dit sociaal plan nog geen nieuwe functie, intern dan wel extern, hebben gevonden;
- 5) Bij de uitvoering van het Sociaal Plan is er ruimte voor maatwerk en keuzevrijheid voor medewerkers.

Bovenstaande uitgangspunten vormen de basis voor de inhoud van het Sociaal Plan, waarbij medewerkers van Florence de ruimte wordt geboden om zelf keuzes te maken voor de eigen ontwikkeling en toekomst. Florence ondersteunt en faciliteert daarbij.

De inspanningsverplichting van Florence om de impact van de wijziging/reorganisatie zo goed mogelijk op te vangen en zoveel als mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen, komt onder meer tot uiting in de verschillende fases van het Sociaal Plan waarbij medewerkers gebruik kunnen maken van middelen die het werkbehoud bevorderen, hetzij binnen - hetzij buiten Florence. Van de boventallige medewerker wordt verwacht dat er actief gebruik gemaakt wordt van de aangeboden faciliteiten en middelen met als doel een succesvolle plaatsing in een functie binnen of buiten Florence.

Looptijd, toepassing en reikwijdte

Looptijd van het Sociaal Plan

Het Sociaal Plan heeft een looptijd van 48 maanden, van 1 januari 2025 tot 31 december 2028. Nadat de looptijd van het Sociaal Plan is verstreken blijven de artikelen van toepassing op medewerkers die binnen de looptijd van het Sociaal Plan herplaatsbaar of boventallig zijn verklaard. Zo lang er geen nieuw Sociaal Plan overeengekomen wordt tussen partijen, zal het Sociaal Plan 2025-2028 van toepassing blijven.

Uiterlijk een halfjaar voor het einde van de looptijd van het Sociaal Plan zal er overleg tussen de partijen plaatsvinden over een eventuele verlenging van de looptijd of aanpassing van het Sociaal Plan. Werkgever neemt hiervoor het initiatief.

Verandering in de organisatie

Het Sociaal Plan wordt van toepassing wanneer er binnen een bedrijfsonderdeel concrete plannen worden gemaakt voor een reorganisatie binnen zes maanden. Eén en ander zal persoonlijk en schriftelijk aan de betrokken medewerkers kenbaar worden gemaakt.

Voor de medewerker

Het Sociaal Plan is van toepassing op medewerkers in dienst van Florence op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een resterende looptijd van meer dan 6 maanden en vallende onder de werking van de CAO VVT, tenzij:

- de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- het einde van de arbeidsovereenkomst al op een andere manier is ingezet, bijvoorbeeld door:
 - het indienen van een aanvraag voor een ontslagvergunning
 - een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst
 - het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst
 - eigen opzegging
 - een ontslag op staande voet

DEEL I: AANKONDIGING VOORGENOMEN BESLUIT

Fase 1 – Het werk gaat misschien veranderen

Binnen het onderdeel waar de medewerker werkzaam is, worden binnen zes maanden concrete wijzigingen/reorganisatie plannen gemaakt. De personele consequenties zijn nog niet bekend. In fase 1 wordt (na afronding van het adviestraject met de OR) het definitieve besluit tot de wijziging/reorganisatie genomen. De betrokken medewerkers worden persoonlijk over deze plannen geïnformeerd. Ook zal er intern schriftelijk kenbaar worden gemaakt dat er plannen zijn voor een wijziging/reorganisatie binnen een bepaald bedrijfsonderdeel/locatie.

Tijdens deze fase kunnen medewerkers, vrijwillig, samen met het Mobiliteitscentrum onderzoeken of er functies zijn binnen Florence waarvoor ze in aanmerking kunnen komen. Medewerkers zijn binnen deze fase vrij om op basis van de reguliere sollicitatieprocedure te solliciteren op een binnen Florence vacante vacature.

DEEL II: PERSOONLIJK MOBILITEITSPLAN

Fase 2 – Het werk gaat veranderen

Binnen het onderdeel waar de medewerker werkzaam is, zijn de personele consequenties van een concrete wijziging/reorganisatie bekend. Florence heeft inmiddels het traject met OR doorlopen en er is een overzicht beschikbaar met de functies die wijzigen of komen te vervallen en eventuele nieuwe functies, inclusief het aantal FTE waar dit betrekking op heeft: een Formatieplaatsenplan. Uit dit plan volgt dat de huidige functie in de toekomst niet meer kan worden uitgeoefend en ook per wanneer de functie eindigt. De medewerker wordt herplaatsingskandidaat. We gaan ons inzetten, om samen met de betrokken medewerker, intern een passende functie te vinden.

De medewerker wordt schriftelijk uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek met de leidinggevende en HR adviseur. In dit gesprek wordt de medewerker persoonlijk geïnformeerd over bovenstaande veranderingen en consequenties. Ook wordt de medewerker geïnformeerd over de inhoud van het Sociaal Plan en de faciliteiten die daarin worden geboden. Na dit gesprek krijgt de medewerker formeel de status van herplaatsingskandidaat. Dit wordt ook schriftelijk bevestigd. De datum van herplaatsing is de dag waarop de brief is gedateerd. Dit is ook de datum waarop fase 2 voor de medewerker begint. Fase 2 duurt maximaal twee maanden.

Belangstellingsgesprek (Persoonlijk Mobiliteitsplan)

Binnen enkele dagen na het gesprek met de leidinggevende en HR adviseur wordt de medewerker uitgenodigd voor een belangstellingsgesprek bij het Mobiliteitscentrum. Het doel van het gesprek is om, onder begeleiding van de adviseur van het Mobiliteitscentrum, een persoonlijk mobiliteitsplan op te stellen gericht op het vinden van een passende functie binnen Florence. Tijdens dit gesprek komen onder andere de volgende onderwerpen aan bod:

- Wat de wensen en ambities zijn inzake de loopbaan en de beoogde toekomstige functie;
- Of de huidige contracturen nog passen en wat in een nieuwe functie passend en wenselijk is met betrekking tot deze uren;
- Welk werk de medewerker eventueel tijdelijk wil verrichten wanneer hij (nog) niet geplaatst kan worden in een passende functie;
- Of er toezeggingen zijn met betrekking tot promotie of salariswijzigingen;
- Informatie uitwisseling over de gevolgde opleidingen, werkervaring en bijzondere omstandigheden;
- Welke opleidings/ontwikkelwensen er zijn voor de toekomst.

Aan de hand van het persoonlijk mobiliteitsplan oriënteert de medewerker zich, onder begeleiding en ondersteuning, van de adviseur, op de mogelijkheden voor een interne plaatsing. Doel van deze fase is om binnen twee maanden intern een passende functie te vinden. De daadwerkelijke overstap naar de nieuwe functie zal in overleg met de huidige en toekomstige leidinggevende worden bepaald.

Stimuleringsbonus werken in de zorg

Florence wil medewerkers stimuleren om de overstap te maken naar werken in de zorg. Wanneer de medewerker ervoor kiest om een opleiding te gaan volgen om gedurende de opleiding en daarna werkzaam te zijn binnen het primaire zorgproces, ontvangt de medewerker van Florence een stimuleringsbonus van €1.000,- bruto. Uiteraard behoudt de medewerker daarnaast ook alle rechten uit de cao voor doorstromers. De Stimuleringsbonus wordt uitbetaald bij het minimaal één jaar als leerling te werken binnen het primair proces en het behalen van het eerste studiejaar.

Fase 3 – Het werk is veranderd

Na het doorlopen van fase 2 – volgt een gesprek met de leidinggevende en de HR adviseur. In dit gesprek evalueren we de uitkomst van fase 2. Helaas betekent dit dat er intern voor de medewerker geen passende functie is gevonden en wordt de medewerker in deze fase, Fase 3, officieel boventallig verklaard. In deze fase wordt de medewerker ondersteund en gefaciliteerd bij het vinden van een functie buiten Florence. In dit gesprek wordt de medewerker geïnformeerd over de middelen waarover hij kan beschikken en welke keuzes gemaakt kunnen worden. Fase 3 duurt maximaal tien maanden, waarbij de geldende opzegtermijn in deze fase is inbegrepen. In fase drie ligt de focus op het vinden van een functie buiten Florence. Natuurlijk blijven we, gedurende deze fase, samen met de medewerker ook de interne mogelijkheden onderzoeken. Indien er passende of geschikte vacatures zich voordoen dan zullen deze ook aan de medewerker worden voorgelegd of aangeboden.

1. Faciliteiten/middelen in Fase 3:

1.1 Mijn budget

De medewerker krijgt bij de aanvang van fase 3 de beschikking over een budget waarvan hij zelf kan bepalen hoe deze wordt ingezet, met als voorwaarden dat de inzet als doel heeft om de professionele en duurzame inzetbaarheid te vergroten.

Mijn budget bedraagt maximaal € 3.000, -. Mijn budget kan besteed worden aan faciliteiten aangeboden door het Mobiliteitscentrum of een erkend opleidingsinstituut. Maakt de medewerker gebruik van een erkend opleidingsinstituut, dan vergoed Florence de kosten op basis van een factuur.

Indien de medewerker een opleiding/loopbaanbegeleiding wil volgen en de kosten daarvoor zijn hoger dan € 3000,- dan is het mogelijk om de meerkosten te betalen vanuit de transitievergoeding (zie transitievergoeding).

De activiteit waarvoor de medewerker Mijn budget inzet kan na fase 3 voortduren. Voorwaarde is dat Mijn budget binnen fase 3 is ingezet. Dat kan bijvoorbeeld door aan te melden of in te schrijven voor een opleiding of training. Een factuur moet op naam staan van Florence.

1.2 Transitievergoeding

Wanneer het dienstverband als gevolg van de reorganisatie/wijziging eindigt komt de medewerker in aanmerking voor een transitievergoeding, tenzij Florence een functie heeft. De berekening van de wettelijke transitievergoeding volgt uit wet- en regelgeving en is gebaseerd op het maandsalaris en het aantal dienstjaren op de datum van indiensttreding.

1.3 Mijn Vangnet

Als de medewerker tijdens fase 3 ander werk (bij andere werkgever) heeft gevonden, kan de medewerker ervoor kiezen om eerder uit dienst te gaan. Om de medewerker in deze fase te faciliteren en te stimuleren bij het zoeken naar een passende functie buiten Florence zal Florence de wettelijke transitievergoeding met een factor verhogen. Afhankelijk van het moment van uitdiensttreding in fase 3 zal de geldende wettelijke transitievergoeding als volgt worden verhoogd:

- Tot 2 maanden na start fase 3 = transitievergoeding x 1,4
- Vanaf 2 maanden tot 5 maanden na start fase 3 = transitievergoeding x 1,3
- Vanaf 5 maanden tot 8 maanden na start fase 3 = transitievergoeding x 1,2
- Vanaf 8 maanden na start fase 3 tot einde Sociaal Plan = transitievergoeding

Voor de berekening gaat Florence uit van kalendermaanden na de datum van boventallig verklaring. De hoogte van de vergoeding wordt vastgesteld op basis van de datum uitdiensttreding.

1.4 Vrijstelling van werk

In Fase 3 kan de medewerker voor maximaal 30% van de arbeidsduur vrijgesteld worden van werk ten behoeve van oriëntatie op de toekomst. De medewerker heeft recht op deze vrijstelling van werkzaamheden voor het volgen van cursussen of trainingen of het voeren van gesprekken in het kader outplacement of sollicitaties. Deze vrijstelling heeft geen consequenties op het salaris en/of andere arbeidsvoorwaarden. De invulling van de overige werkzaamheden zullen in overleg plaats vinden.

1.5 Voorrang bij vacatures

Zowel in fase 2 als ook in fase 3 heeft de medewerker als herplaatsingskandidaat of als boventallige voorrang op niet aangezegde medewerkers bij de selectie van vacatures. Uitzondering hierop zijn medewerkers die in het kader van hun re-integratie de status hebben van herplaatsingskandidaat. Zij hebben wettelijk voorrang op passende vacatures/functies.

Bij het bepalen van de geschiktheid voor een passende functie wordt nadrukkelijk ook rekening gehouden met de potentiële geschiktheid. Hiermee wordt bedoeld het vermogen (dit ter beoordeling aan Florence) om, al dan niet door middel van training en opleiding, binnen maximaal 6 maanden te groeien naar een volledige functievervulling.

Als de medewerker wordt afgewezen krijgt hij hiervan een schriftelijke motivatie. Bij gelijke geschiktheid van kandidaten zal Florence het Anciënniteitsbeginsel hanteren. Dit betekent dat de herplaatsingskandidaat/boventallige collega met het langste dienstverband voorrang heeft op de vacature.

1.6 Aanvaarden aangeboden functie

Als er een Passende Functie beschikbaar komt en wordt aangeboden, wordt de medewerker geacht deze te accepteren. De medewerker mag één keer, gemotiveerd, een passende functie weigeren. De medewerker dient dit schriftelijk en binnen 2 weken nadat de functie aangeboden is, kenbaar te maken. Florence zal bij het aanbieden van een nieuwe Passende Functie zoveel mogelijk rekeninghouden met de motivatie van de medewerker. Wanneer de medewerker daarna nogmaals een passende functie weigert, behoudt Florence het recht om bij het UWV een ontslagvergunning aan te vragen om het dienstverband op te zeggen. De medewerker kan dan geen aanspraak maken op faciliteiten, regelingen en/of budgetten uit het Sociaal Plan.

1.7 Proeftijd externe werkgever

Wanneer de medewerker een arbeidsovereenkomst aangaat bij een nieuwe werkgever kan op verzoek, ter overbrugging van de overeengekomen proeftijd, onbetaald verlof worden verleend. Wanneer de proeftijd goed is doorlopen wordt het dienstverband met Florence beëindigd.

1.8 Proefplaatsing/detachering

Om de medewerker in de gelegenheid te stellen om kennis te maken met een nieuwe toekomstige werkgever is het mogelijk om de medewerker gedurende een aantal maanden te detacheren naar een beoogde nieuwe werkgever. Na de detachingsperiode is er de garantie om terug te keren naar Florence en behoud medewerker de status van boventallige en de daarbij behorende voorwaarden.

DEEL III- FACILITEITEN EN SPELREGELS

1. Arbeidsongeschikt en het Sociaal Plan

Als bij aanvang van de wijzigingen/reorganisatie en dus het van toepassing verklaren van het Sociaal Plan op advies van de bedrijfsarts duidelijk is dat medewerker als gevolg van arbeidsongeschiktheid het eigen werk niet meer kan doen, valt deze buiten de scope van de reorganisatie. In dat geval is het Sociaal Plan niet van toepassing op medewerker.

Als de bedrijfsarts terugkeer in eigen werk als re-integratie doel heeft vastgesteld, heeft de Arbeidsongeschiktheid (nog) geen gevolgen voor de toepassing van het Sociaal Plan. Medewerker kan zich oriënteren op interne mogelijkheden en de fases van het Sociaal Plan doorlopen. De bedrijfsarts kan adviseren over de belastbaarheid en benutbare mogelijkheden van medewerker hierin.

Is de medewerker in fase 2 vier weken voordat zij/ hij boventallig wordt (nog) arbeidsongeschikt, dan vraagt Florence de bedrijfsarts advies of er verwacht wordt dat medewerker binnen twee maanden volledig hersteld zal zijn. Als dat zo is, loopt de herplaatsingsprocedure uit het Sociaal Plan fase 2 door.

Als de bedrijfsarts verwacht dat medewerker niet binnen twee maanden volledig hersteld zal zijn, dan stopt de herplaatsingsprocedure vanuit het Sociaal Plan fase 2.

Arbeidsongeschikt in fase 3

Wanneer medewerker in Fase 3 de vaststellingsovereenkomst heeft getekend en daarna arbeidsongeschikt raakt, dan heeft dit geen consequenties voor de in de vaststellingsovereenkomst vastgelegde afspraken.

2. Uitgangspunten rondom het reorganisatieplan

Bij aanvang van fase 2 is er een reorganisatieplan vastgesteld. In dit plan wordt aangegeven welke consequenties de reorganisatie heeft met betrekking tot functies en formatieplekken. In dit plan hanteert Florence de volgende uitgangspunten/definitie:

2.1. Afspiegelingsbeginsel

Om te bepalen welke medewerker, binnen de locatie/afdeling/onderdeel waar de wijziging/reorganisatie zal plaatsvinden, herplaatsingskandidaat wordt, gaat Florence uit van het afspiegelingsbeginsel. De afspiegeling binnen de categorie uitwisselbare functies moet zodanig plaatsvinden, dat de (procentuele) leeftijdsopbouw voor en na de afspiegeling zoveel mogelijk gelijk blijft.

Bij de afspiegeling worden de medewerkers die, binnen de locatie/afdeling/onderdeel waar de wijziging/reorganisatie zal plaatsvinden, werkzaam zijn in een uitwisselbare functie in vijf leeftijdsgroepen ingedeeld:

- van 15 tot 25 jaar;
- van 25 tot 35 jaar;
- van 35 tot 45 jaar;
- van 45 tot 55 jaar;
- van 55 jaar en ouder.

De peildatum voor de afspiegeling wordt vastgesteld in het reorganisatieplan

2.2. Uitgangspunten bij plaatsing in een gelijke, vergelijkbare of uitwisselbare functie

Bij (her)plaatsing in een gelijke, vergelijkbare of uitwisselbare functie is het principe 'mens volgt werk' van toepassing.

Is het aantal beschikbare plaatsen in een gelijke, vergelijkbare of uitwisselbare functie kleiner dan het aantal te plaatsen medewerkers dan worden medewerkers geplaatst op basis van afspiegeling.

2.3. Uitgangspunten bij (her)plaatsing in een passende of geschikte functie en vacaturestelling

1. Is een functie voor de medewerker passend dan geldt het principe: Passend = Plaatsen.

- Wanneer een passende functie beschikbaar is, zal worden vastgesteld voor wie de functie passend is en zal de herplaatsbare/boventallige medewerker met de hoogste anciënniteit geplaatst worden;
- Indien er een geschikte functie beschikbaar is, zal de herplaatsbare/boventallige medewerker, die bereid is de geschikte functie te vervullen en het meest geschikt is, hierop geplaatst worden;
- Wanneer er een nieuwe functie beschikbaar is die voor géén van de herplaatsbare/boventallige medewerkers een passende functie is, zal de meest geschikte kandidaat, die eventueel met ondersteuning de functie kan uitoefenen, geplaatst worden.

2. Wanneer er een vacature is, wordt bij bekendmaking binnen Florence expliciet vermeld dat deze uitsluitend open staat voor medewerkers uit de boventallige formatie, herplaatsingskandidaten en re-integratie kandidaten. Pas nadat gebleken is dat zich in deze groepen geen kandidaten bevinden, wordt de vacature ook voor anderen opengesteld.

3. Wanneer een herplaatsings-/boventallige - of re-integratiekandidaat vrijwillig op een dergelijke vacature reageert, wordt door Florence (alsnog) vastgesteld of deze vacature geschikt is voor deze medewerker. Als dit ten aanzien van meerdere medewerkers het geval is dan wordt eerst de re-integratiekandidaat geplaatst en als die er niet is de herplaatsings-/boventallige kandidaat met de hoogste anciënniteit geplaatst.

4. Wanneer bij het toepassen van het beginsel van de hoogste anciënniteit een gelijke uitkomst van dienstjaren plaatsvindt, gaat de oudere medewerker voor de jongere medewerker.

5. De eerste drie maanden waarin de herplaatsingskandidaat of boventallige medewerker is herplaatst, zullen gelden als een periode waarin zowel de medewerker als de Florence kunnen onderzoeken of de medewerker en functie bij elkaar passen. Indien de herplaatsing onverhoopt en op zwaarwegende gronden niet leidt tot succes, zal de medewerker blijven vallen onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan. De ingangsdatum van de boventalligheid blijft in dat geval ongewijzigd.

2.4. Aanvaarding aangeboden functie

1. De herplaatsbare/boventallige medewerker dient een aangeboden functie te aanvaarden indien na de herplaatsings- of boventaligheidsverklaring een functie wordt aangeboden die overeenkomt met zijn oorspronkelijke functie, dan wel wanneer een uitwisselbare, gelijke of passende functie wordt aangeboden.
2. De medewerker mag in Fase 2 en 3 eenmalig, gemotiveerd en schriftelijk binnen 2 weken de functie afwijzen.
3. Nadat de medewerker eenmalig de functie heeft afgewezen, dient de medewerker een volgend aanbod te accepteren. Wanneer de medewerker zich op het standpunt stelt dat de aangeboden functie niet passend is, kan hij binnen 2 weken schriftelijk bezwaar maken bij Florence.
4. Binnen een week na ontvangst van het bezwaar van de medewerker volgt een gesprek met een vertegenwoordiger Florence, in aanwezigheid van een HR-adviseur.
5. Wanneer er niet tot een oplossing gekomen kan worden, wordt het bezwaar ter advies aan de bezwarencommissie voorgelegd. Het advies van de bezwarencommissie is bindend.
6. Indien het advies van de bezwarencommissie luidt dat de medewerker terecht bezwaar heeft gemaakt tegen de aangeboden functie, zal dit door Florence worden gehonoreerd.
7. Wanneer het advies van de commissie luidt dat het functieaanbod conform de bepalingen van het Sociaal Plan is gedaan, dient de medewerker het aanbod te accepteren. Indien de medewerker volhardt in zijn standpunt tot weigering van de aangeboden functie, zal de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden ingezet.

2.5 Uitgangspunten bij een (structurele) herplaatsing Salarisgarantie

1. Wanneer de medewerker geplaatst wordt in een passende functie op een lager FWG niveau behoudt de medewerker recht op het salaris conform zijn oorspronkelijke salarisschaal inclusief de uitlooptermijnen, evenals de CAO-verhogingen.

Wanneer er bij een functie op een lager FWG-niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie. Voor deze uren geldt dus niet de hierboven bedoelde salarisgarantie. Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie in een lagere functiegroep (FG) urenvermindering op verzoek van medewerker plaatsvindt, wordt de aanspraak op salarisgarantie naar rato van het mindere aantal uren berekend.

Wanneer een medewerker in een passende functie met een lagere FWG-schaal is geplaatst, kan Florence, de medewerker tot drie jaar na plaatsing alsnog een passende functie op het oorspronkelijke FWG-niveau plaatsen. De salarisgarantie vervalt per direct indien de medewerker Florence binnen drie jaar de medewerker het aanbod tot plaatsing in een passende functie op van het oorspronkelijk salarisniveau doet en de medewerker dit plaatsingsaanbod ongemotiveerd weigert.

Indien de medewerker een functie aanvaardt waarvan de som van het salaris en de toeslag(en) hoger is dan de som van het salaris en de toeslag(en) bij de oorspronkelijke functie, vervalt de oorspronkelijke toeslag. Voor de medewerker die in de voorgaande 5 jaar in het kader van een reorganisatie in een lagere functie is geplaatst, geldt dat hij niet zonder zijn instemming nogmaals in de lagere functie wordt geplaatst.

2. Bij plaatsing in een geschikte functie op een lager FWG-niveau geldt de volgende salarisafbouw:
 - het eerste jaar behoudt de medewerker het salaris (inclusief toeslagen) behorend bij zijn

- oorspronkelijke functie;
- het tweede jaar ontvangt de medewerker een tegemoetkoming van 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris;
 - het derde jaar is dit 25%.
 - Na het derde jaar vindt inschaling plaats conform FWG voor de op dat moment uitgeoefende functie.

Wanneer een medewerker in een geschikte functie met een lagere FWG-schaal is geplaatst, kan Florence, de medewerker tot drie jaar na plaatsing alsnog een passende functie op het oorspronkelijke FWG-niveau plaatsen.

2.6 Tijdelijke werkzaamheden

Gedurende de looptijd van fase 2 en 3 kan de medewerker tijdelijk te werk worden gesteld binnen het gehele werkgebied van Florence, waarbij zoveel als mogelijk rekening zal worden gehouden met de oorspronkelijke functie en de gebruikelijke woon-werkafstand. Hiervoor geldt dat de medewerker minimaal 30% van de arbeidsduur is vrijgesteld ten behoeve van het vinden van ander werk. Eventueel aantoonbaar extra te maken kosten door de medewerker zullen worden vergoed. Aan het verrichten van deze tijdelijke werkzaamheden kunnen geen rechten worden ontleend. Tevens heeft het verrichten van tijdelijke werkzaamheden geen opschortende werking ten aanzien van de duur van het mobiliteitstraject en het starten van de beëindigingsprocedure van het dienstverband en mag geen belemmerende werking hebben ten aanzien van de mobiliteit. Het verrichten van tijdelijke werkzaamheden wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd. Gedurende de periode van herplaatsing en boventaligheid blijven de geldende arbeidsvoorwaarden van kracht.

2.7 Reiskosten en reistijd

Bij plaatsing in een functie binnen Florence worden aan de herplaatsbare/boventallige medewerker – indien van toepassing de extra reiskosten woon-werkverkeer 100% vergoed. Er zal rekening worden gehouden met een maximale reistijd van 45 minuten enkele reis. Vaststelling van de reistijd vindt plaats op basis van de ANWB routeplanner met als vervoermiddel de auto op basis van de snelste route.

Overige begripsbepaling

We gebruiken in het Sociaal Plan een aantal termen en beschrijvingen. Hieronder leggen we uit wat we met die termen en beschrijvingen bedoelen. Termen die afkomstig zijn uit wet- en regelgeving worden hier niet apart gedefinieerd. Dit zijn - De transitievergoeding - Afspiegelen – Vaststellingsovereenkomst.

Anciënniteit

Het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren bij Florence en rechtsvoorgangers een onderscheid gemaakt wordt tussen medewerkers die een gelijke aanspraak hebben op een (passende) functie. De medewerker met de meeste dienstjaren, uitgedrukt in hele maanden, wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van dienstjaren gaat bij plaatsing de oudere medewerker voor op de jongere medewerker. Medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt worden pas geplaatst als er geen andere medewerkers geplaatst kunnen worden. Onderbreking van het dienstverband in de periode voor 1 juli 2015 voor minder dan 3 maanden en na 1 juli 2015 voor minder dan 6 maanden wordt als een ononderbroken dienstverband beschouwd.

Aanzegbrief

De brief waarin de boventalligheid wordt bevestigd. Hierin staat ook de datum en motivatie van boventalligheid.

Aanzeggesprek

Het gesprek tussen de leidinggevende en medewerker, in aanwezigheid van een HR Adviseur, over de boventalligheid bij de start van fase 3.

Bezwarencommissie

De bezwarencommissie oordeelt over klachten van medewerkers met betrekking tot een onjuiste toepassing van het Sociaal Plan. Zie Bijlage 1 voor de toepassing van deze commissie.

(Bedrijfs)onderdeel

De medewerker behoort tot het (bedrijfs)onderdeel waaronder de functie valt, die naar de verwachting van Florence geraakt wordt door de reorganisatie. Als de medewerker tot het (Bedrijfs)onderdeel behoort, krijgt hij hiervan een schriftelijke bevestiging.

Herplaatsbaar

De medewerker kan herplaatsbaar worden in de volgende situaties:

- De functie houdt op te bestaan als gevolg van het beëindigen van activiteiten.
- De functie vervalt als gevolg van het inkrimpen of samenvoegen van activiteiten en toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Ten behoeve van het vaststellen van de duur van de diensttijd en de leeftijd wordt als peildatum genomen de datum waarop het formele besluit door Florence tot de feitelijke reorganisatie op grond waarvan je boventallig wordt verklaard, is genomen.
- De functie-inhoud wijzigt zo sterk dat de medewerker binnen een termijn van zes maanden niet geschikt kan worden/zijn voor deze functie.
- De standplaats van medewerker wijzigt als gevolg waarvan de reistijd van woning naar de nieuwe standplaats toeneemt en meer dan 45 minuten enkele reis bedraagt. Vaststelling van de reistijd vindt plaats op basis van de ANWB routeplanner met als vervoermiddel de auto op basis van de snelste route.
- De medewerker is herplaatsbaar op het moment dat het werk vervalt/wordt verplaatst.

Herplaatsingskandidaat

De medewerker die op basis van het formatieplan zijn huidige functie kwijt zal raken. De herplaatsingskandidaat begeeft zich in fase 2 van het sociaal plan en krijgt ondersteuning bij het vinden van een andere (passende) functie binnen Florence. De herplaatsingskandidaat heeft een voorrangspositie bij interne vacatures.

Functie

Een afgerond en samenhangend geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die de medewerker in opdracht van Florence verricht.

Gelijke functie

Een functie die voor wat betreft taken en verantwoordelijkheden dusdanig gelijk is aan de functie die voorafgaand aan de boventalligheid is uitgeoefend en naar beloning gelijkwaardig is.

Vergelijkbare functie

Een (groep van) functie(s) met verschillende benamingen die qua aard, functie-inhoud, niveau, beloning, omstandigheden, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en inwerkperiode als dezelfde functie moeten worden beschouwd. De functie die nauwelijks afwijkt van de huidige functie(s).

Uitwisselbare functie

Een functie die naar de functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar is met een andere functie en naar beloning en niveau gelijkwaardig is. De functies moeten onderling, over en weer uitwisselbaar zijn.

Passende functie

Het betreft een functie binnen Florence. Een functie is passend als die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten en één functieniveau en/of salarisschaal hoger of lager is dan de huidige functie van medewerker. Een functie is ook passend wanneer de medewerker naar het oordeel van Florence middels het volgen van een training/opleiding binnen zes maanden aan de functie-eisen kan voldoen. Als de passende functie een schaal lager is dan de huidige functie wordt de medewerker ingedeeld in de nieuwe functieschaal en wijzigt het maandsalaris niet. Als de passende functie een schaal hoger is, wordt de medewerker in de hogere functieschaal geplaatst waardoor er op termijn meer uitloopmogelijkheden zullen zijn.

Geschikte functie

Een geschikte functie is een functie die niet passend is maar de medewerker bereid is te vervullen of op verzoek van werkgever aan medewerker kan worden aangeboden en waarvoor de medewerker zonder noemenswaardige opleiding of ondersteuning geschikt voor is.

Andere functie

Een functie die niet uitwisselbaar of passend is, maar die de medewerker bereid is te vervullen en met een redelijke investering in opleiding en ondersteuning door de medewerker kan worden uitgevoerd.

Nieuwe functie

Van een nieuwe functie is sprake indien bij de samenstelling van taken de functie werkelijk anders is dan enige functie die voorkwam in het oude formatieplaatsenplan van voor de reorganisatie. Hierbij spelen één of meer van de volgende aspecten een rol: de organisatorische context waarin de functie moet worden uitgeoefend, een belangrijke wijziging in verantwoordelijkheden en bevoegdheden, span of control, verandering van de aandachtsvelden en/of de breedte van het takenpakket. Deze

veranderingen blijken uit de functiebeschrijving, gewaardeerd conform de vigerende functiewaarderingsmethodiek

Mobiliteitscentrum

De coaches op het Mobiliteitscentrum die door middel van (online) gesprekken, opdrachten en/of assessments ondersteunen bij het realiseren van de ontwikkel- of loopbaanvragen van medewerkers van Florence.

Vakantieanspraken

Als de arbeidsovereenkomst met toepassing van het Sociaal Plan eindigt, worden opgebouwde maar niet genoten vakantieanspraken bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitbetaald. De medewerker kan er voor kiezen om de vakantiedagen, voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, op te nemen. Daardoor eindigt het dienstverband na de periode van het opgenomen verlof.

Reorganisatie

Een belangrijke wijziging binnen Florence waaraan een adviesaanvraag conform de Wet op de Ondernemingsraden ten grondslag ligt.

Slotbepalingen

Wet melding collectief ontslag en het Sociaal Plan

De vakorganisaties achten zich in het kader van de Wet melding collectief ontslag over ontslagen voortvloeiend uit het Sociaal Plan voldoende door Florence geraadpleegd, door het overleg dat heeft geresulteerd in het Sociaal Plan. Hierin is een reeks van maatregelen afgesproken, waarmee boventalligheid zoveel mogelijk wordt voorkomen, en boventallige medewerkers begeleid worden naar nieuw werk gesteund door financiële faciliteiten.

Ingrijpende veranderingen

Als zich ingrijpende veranderingen voordoen, die effect hebben op de inhoud van het Sociaal Plan kunnen we tussentijds herzieningen voorstellen. Bij tussentijdse wijzigingen in wet- en regelgeving, arbeidsrechtelijk en/of fiscaal, die effect hebben op de inhoud van het Sociaal Plan, volgen er geen automatische wijzigingen, maar gaan we met elkaar in overleg over mogelijke implementatie. Als een of meer bepalingen van het Sociaal Plan op enig moment ongeldig, strijdig met de wet of niet afdwingbaar zouden zijn of worden, zullen we in overleg het Sociaal Plan voor zover nodig aanpassen, in die zin dat we de ongeldige bepalingen zullen vervangen door geldige en verbindende bepalingen die zo min mogelijk verschillen van de desbetreffende ongeldige of niet-afdwingbare bepaling(en) en waarbij het (totale) kostenniveau voor Florence gelijk blijft.

Overleg

Gedurende de looptijd van het Sociaal Plan hebben we in ieder geval jaarlijks een overleg. Tijdens dit overleg informeert Florence de vakorganisaties over belangrijke reorganisaties en werkgelegenheidsontwikkelingen.

Klacht over de toepassing van het Sociaal Plan

Als je van mening bent dat het Sociaal Plan niet juist op jou is toegepast, kun je hiervan melding maken bij de bezwarencommissie.

Hardheidsclausule

Florence zet zich in voor een rechtvaardige afhandeling van het Sociaal Plan. Wanneer het Sociaal Plan leidt tot een situatie waarin een medewerker onevenredig wordt getroffen, zal Florence in positieve zin afwijken van het Sociaal Plan. De medewerker kan hier een schriftelijk verzoek voor indienen bij de Directeur HR van Florence.

SOCIAAL PLAN 2025-2028

Voor akkoord getekend door:

Werkgever:

Stichting Florence

Datum:

Naam: Martijn Verbeek
Raad van Bestuur Florence

Handtekening:

En

Werknemersorganisaties:

- **CNV, gevestigd te Utrecht**
- **FBZ, gevestigd te Utrecht**
- **Nu '91, gevestigd te Nieuwegein**
- **FNV, gevestigd te Utrecht**

Naam: CNV

Handtekening:

Naam:

Functie:

Naam: FBZ

Handtekening:

Naam:

Functie:

Naam: Nu '91

Handtekening:

Naam:

Functie:

Naam: FNV

Handtekening:

Naam:

Functie

BIJLAGE 1 Bezwarencommissie

1. Florence stelt een Bezwarencommissie in. Voor het bijwonen van de vergaderingen van de commissie ontvangen de externe leden presentiegeld en een vergoeding van de reiskosten.
2. De taak van de commissie is uitsluitend het, op verzoek van Florence dan wel individuele medewerker, adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan Florence en geanonimiseerd aan de Ondernemingsraad.
3. De commissie bestaat uit drie leden, niet zijnde bestuurslid, directielid of lid van de ondernemingsraad. Eén lid wordt benoemd door Florence en één lid wordt benoemd op voordracht van de ondernemingsraad. De voorzitter wordt benoemd door de hierboven genoemde commissieleden gezamenlijk. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door Florence.
4. De medewerker kan zich schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake:
 - de inhoud van de hem toegepaste functie;
 - de individuele toepassing van dit Sociaal Plan;
 - het niet aanbieden van een functie conform afspraken Sociaal Plan.

Florence kan zich schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake:

- de onvoldoende medewerking of inzet van de medewerker met betrekking tot het uitvoeren van het mobiliteitsplan.
5. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift. Tijdens de behandeling worden de betrokken medewerker en Florence gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbende de betrokken medewerker en Florence.
 6. De beraadslagingen van de bezwarencommissie vindt plaats in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht. Florence en de betrokken medewerker zijn verplicht alle gevraagde medewerking te verlenen aan de bezwarencommissie.
 7. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet ontvankelijk zijn van het door de medewerker of Florence ingediende bezwaar. Het advies van de bezwarencommissie is bindend voor zowel Florence als medewerker en wordt zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen 4 weken na de hoorzitting, met redenen omkleed, schriftelijk aan de betrokken medewerker en Florence medegedeeld.
 8. Florence is verplicht, indien het bezwaar van de medewerker gegrond is verklaard, met inachtneming van de uitspraak een nieuw besluit te treffen. Indien Florence in het gelijk is gesteld, dient de betrokken medewerker de aangeboden functie te accepteren. De medewerker is verplicht, indien het bezwaar van Florence met betrekking tot het onvoldoende medewerking of inzet verlenen van de medewerker aan de uitvoering van het mobiliteitsplan, gegrond is verklaard, met inachtneming van de uitspraak, actief medewerking te verlenen aan het uitvoeren van het mobiliteitsplan. Óf de medewerker en Florence kunnen in onderling overleg komen tot een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. De voorwaarden voor beëindiging en afwikkeling van de arbeidsovereenkomst zullen in dat geval worden vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst.
 9. Indien de medewerker zijn bezwaar reeds bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, heeft hij geen toegang tot de bezwarencommissie. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door Florence en/of de medewerker het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, staakt de bezwarencommissie de verdere behandeling.