

# Sociaal plan Reinaerde

## looptijd 2 jaar

**28 maart 2018 – 28 maart 2020**

## Inhoud

Overeenkomst .....	4
Voorwoord .....	5
Inleiding .....	6
Scenario 1: .....	6
Scenario 2: .....	7
1. Algemene bepalingen .....	8
1.1 Werkings sfeer .....	8
1.2 Niet van toepassing .....	8
1.3 Geldigheidsduur .....	8
1.4 Overleg en tussentijdse wijziging .....	8
1.5 Werkgelegenheidsgarantie .....	9
1.6 Overleg met medewerker .....	9
1.7 Regie op de uitvoering .....	8
1.8 Interpretatie .....	9
1.9 Uitgangspunten .....	9
1.10 Beschikbaarstelling sociaal plan .....	9
1.11 Gezamenlijke verantwoordelijkheid .....	9
1.12 Vergoeding bij ontslag .....	10
1.13 Hardheidsclausule .....	10
2. Ruimte en aandacht voor mobiliteit .....	11
2.1 Functioneringsgesprekken .....	11
2.2 Aanleg portfolio .....	11
2.3 Begeleiding door loopbaanadviseur .....	11
2.4 Individuele opleidingstrajecten door ROOT .....	11
2.5 Opleidingsadvies arbeidsbemiddeling .....	12
2.6 Studiekosten .....	12
2.7 Werkkostenregeling .....	12
2.8 Erkennung verworven competenties .....	12
2.9 Inzet via het flexbureau .....	12
2.10 Regionaal mobiliteitscentrum RMC .....	12
2.11 Inter-organisatorische samenwerking .....	12
2.12 Selectieve vacaturestop .....	12
3. Preventieve en mobiliteitbevorderende maatregelen, scenario 1 .....	14
3.1 Belangstellingsregistratie .....	14
3.2 Talenten Motivatie Analyse (TMA) en Beroepssectoren Interesse (BI) .....	14
3.3 Studiekosten .....	14
3.4 Vrijwillige werktijdvermindering .....	15
3.5 Sollicitatie .....	15
3.6 Interne proefplaatsingen .....	15
3.7 Getuigschrift en referenties .....	15
3.8 Terugbetalingsverplichting .....	15
3.9 Korte opzegtermijn .....	15
3.10 Remplacantenregeling .....	15
3.11 Voorstellen door de medewerker .....	15
4. Preventieve en mobiliteitbevorderende maatregelen, scenario 2 .....	16
4.1 Mobiliteitsgesprek .....	16
4.2 Begeleiding door loopbaanadviseur .....	16
4.3 Talenten Motivatie Analyse (TMA) en Beroepssectoren Interesse (BI) .....	16
4.4 Studiekosten .....	17
4.5 Erkennung verworven competenties .....	17
4.6 Inzet via het flexbureau .....	17
4.7 Terugbetalingsverplichting .....	17
4.8 Sollicitatie .....	17
4.9 Stage en werkervaringen door o.a. inter-organisatorische samenwerking .....	17
4.10 Detachering .....	17
4.11 Outplacement .....	17
4.12 Remplacantenregeling .....	18
4.13 Terugkeergarantie .....	18

4.14 Vrijwillig vertrek en vertrekpremie.....	18
5. Organisatieontwikkeling en herplaatsing bij beide scenario's .....	19
5.1 Plichten van Reinaerde en medewerker .....	19
5.2 Belangstellingsgesprekken .....	19
5.3 Formatieplaatsenplan en herplaatsing .....	21
6. Voorzieningen voor medewerkers die betrokken zijn bij een herplaatsingprocedure.....	23
6.1 Salaris bij hogere/gelijke functie .....	23
6.2 Salaris bij een lagere functie .....	23
6.3 Studiekosten .....	23
6.4 Onregelmatigheidstoelage .....	23
6.5 Reiskosten woon-werkverkeer .....	24
6.6 Vergoeding extra reistijd .....	24
6.7 Verhuisplicht .....	24
Bijlage 1 .....	25
Adviescommissie sociale begeleiding .....	25
Bijlage 2 .....	27
Belangstellingsregistratie formulier .....	27
Bijlage 3 .....	29
Begrippenlijst .....	29

## Overeenkomst

Partijen bij deze overeenkomst komen het navolgende sociaal plan overeen

Datum



Namens CNV Zorg & Welzijn onderdeel van Connectief  
Mevrouw K. Kasper



Namens FNV  
De heer J.W.A.M. van den Wijngaard

i.o. 

Namens NU '91  
Mevrouw E. van Soelen



Namens FBZ  
Mevrouw L. de Groot



Namens werkgever stichting Reinaerde  
Mevrouw P.W. van Lingen

## Voorwoord

### Het beste uit jezelf halen

Stichting Reinaerde (hierna Reinaerde) draagt bij aan de *kwaliteit van bestaan* van mensen met een beperking. Dat doen we door cliënten aan te moedigen hun mogelijkheden te ontdekken en zichzelf te ontwikkelen.

Het thema van het strategisch beleidsplan 2016-2018 van Reinaerde is: 'Het beste uit jezelf halen'. Een belangrijke factor in het waarborgen van de continuïteit voor de cliënt is de duurzame inzet van professionele en gemotiveerde medewerkers. Omdat we zien dat de vragen van cliënten veranderen en de zorgzwaarte toeneemt, vraagt dit 'werkondernemende' medewerkers. Reinaerde stimuleert en faciliteert de medewerkers om zich daarin te ontwikkelen.

De kernwaarden zijn de basis waarop wij de missie, visie en strategische doelen realiseren.

- **Professioneel**

Cliënten en hun netwerk doen meer zelf. Waar dit niet (meer) kan, staan we cliënten op professionele wijze bij. We zijn ervaren, vakbekwaam en methodisch sterk, zowel in de zorg en begeleiding van cliënten als in de ondersteunende processen. Als het om complexe vragen gaat, werken we vanuit een multidisciplinaire aanpak. Onze ondersteuning heeft als doel bij te dragen aan de *kwaliteit van bestaan* van cliënten.

- **Omgevingsbewust**

Cliënten doen meer zelf, ondersteund door hun eigen netwerk. In het verlengde daarvan hebben wij actuele kennis van maatschappelijke, politieke en organisatorische ontwikkelingen in de buurt en gemeente. Op weg naar meer wederkerigheid in de relatie cliënt en samenleving benutten we deze kennis om in samenwerking met andere netwerken en organisaties maatschappelijk toegevoegde waarde te realiseren. Communicatie maakt integraal onderdeel uit van ons dagelijks werk.

- **Ondernemend**

We zijn voortdurend op zoek naar kansen voor cliënten en organisatie. We bedenken slimme en creatieve oplossingen. En we voelen ons verantwoordelijk voor onze persoonlijke ontwikkeling.

De vele opeenvolgende veranderingen in de samenleving dagen ons uit ons aan te passen. Voorbeelden hiervan zijn o.a. de voortschrijdende technologische ontwikkelingen en de reductie van landelijke en collectieve zorgbudgetten. De aanpassingen hebben tot doel het huidige prestatieniveau te behouden en bij voorkeur te verhogen. Om die reden zijn we beschikbaar voor nieuwe cliëntvragen zowel naar aard als ook in aantallen. Dit vraagt een proactieve, daadkrachtige en marktgerichte houding van alle medewerkers. Doel van het behoud van onze actuele financiële omvang is de continuïteit in kwaliteit voor de cliënt te borgen en ruimte te creëren voor innovaties. Dit doen we vanuit onze maatschappelijke rol om bij te dragen aan behoud van beschikbare deskundigheid en een duurzame regionale infrastructuur.

Ella van Lingen  
bestuurder

## Inleiding

Dit sociaal plan sluit goed aan bij het strategisch beleidsplan van Reinaerde, bij wie we zijn en waar we staan. Het is zowel *ontwikkelingsgericht* als *realistisch*. De bedoeling van het sociaal plan is het zo veel mogelijk beperken van eventuele nadelige gevolgen van (een te verwachten) organisatieontwikkeling voor medewerkers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Hiervoor zijn preventieve maatregelen, procedures en voorzieningen vastgesteld, die bij een (te verwachten) organisatieontwikkeling zullen worden gehanteerd. De focus van het sociaal plan is medewerkers van werk naar werk te begeleiden, ook al moet er gelet op externe ontwikkelingen rekening worden gehouden met reductie van werk en werkgelegenheid.

### *Ontwikkelingsgericht*

Het plan richt zich op het vergroten van (de invloed op) mobiliteit in het geval van een te verwachten organisatieontwikkeling, waardoor een hoog rendement behaald wordt op begeleiding van werk naar werk. Reinaerde faciliteert preventieve maatregelen waarmee eventuele boventaligheid tijdig wordt voorkomen.

### *Realistisch*

Het krachtenveld waarin Reinaerde zich bevindt, leidt tot een zekere mate van onvoorspelbaarheid. Wijzigingen in de financiering maken dat we ons hebben voorbereid op ontwikkelingen waarbij de aard en de omvang van onze dienstverlening kan wijzigen.

Reinaerde anticipeert op de voortdurende dynamiek door te investeren in de bewustwording bij medewerkers over thema's als duurzame inzetbaarheid, positieve gezondheid, werkondernemerschap en de onvermijdelijkheid van organisatieontwikkelingen. Reinaerde zorgt er voor dat medewerkers betrokken zijn bij verwachte ontwikkelingen, reflecteren op hun mogelijkheden en zich kunnen ontwikkelen waardoor inzetbaarheid verbreed kan worden. Hiervoor kent Reinaerde een uitgebreid HRM beleid. Dit beleid bestaat uit HRM-instrumenten, zoals functioneringsgesprekken, begeleiding door een loopbaanadviseur, loopbaangesprekken, selectieve vacaturestop, gericht toepassen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en inzetten van het scholingsbudget. Deze bestaande instrumenten zijn gedeeltelijk verrijkt en zijn cruciaal in de communicatie en de gespreksvoering met de medewerkers. Extra ruimte en aandacht geven aan mobiliteit is van groot belang voor het verbreden van inzetbaarheid en het vergroten van werkvermogen van medewerkers in de steeds veranderende samenleving.

Voorts onderscheiden we in dit sociaal plan twee mogelijke scenario's:

### **Scenario 1:**

Reinaerde, of onderdelen ervan kunnen in een (te verwachten) organisatieontwikkeling terecht komen die voortvloeit uit externe of interne wijzigingen. Deze hebben betrekking op hanteerbare wijzigingen binnen Reinaerde onder normale omstandigheden.

Betrokken medewerkers wordt bij een te verwachten organisatieontwikkeling een uitgebreid pakket aan mobiliteit bevorderende maatregelen geboden waardoor zij tijdig in staat zijn te anticiperen op de mogelijke wijzigingen. In algemene zin ligt hierbij de focus op het blijvend en niet vrijblijvend vergroten van bewustwording, betrokkenheid bij (interne) mobiliteit en het bevorderen van (interne) doorstroom van betrokken medewerkers. Reinaerde beoogt met deze maatregelen het behouden van haar medewerkers.

Mocht de te verwachten organisatieontwikkeling ingaan en leiden tot boventaligheid dan geldt voor de betrokken medewerkers garantie op herplaatsing, begeleiding intern van werk naar werk en de voorzieningen uit dit sociaal plan. Gedwongen ontslagen zijn in dit scenario

niet aan de orde. Voor de betrokken medewerker blijft gedurende de desbetreffende organisatieontwikkeling scenario 1 van toepassing, ook al is mogelijk elders binnen de organisatie scenario 2 van kracht.

### **Scenario 2:**

Reinaerde, of onderdelen ervan kunnen in een (te verwachten) omvangrijke organisatieontwikkeling terecht komen die voortvloeit uit ingrijpende externe wijzigingen. Deze hebben betrekking op niet hanteerbare wijzigingen waarbij de financiële positie van Reinaerde en/of de continuïteit van bedrijfsvoering in het geding is. Een organisatieontwikkeling van grote omvang is in dit scenario onontkoombaar.

Betrokken medewerkers wordt bij een te verwachten organisatieontwikkeling een uitgebreider en meer omvattend pakket aan mobiliteit bevorderende maatregelen geboden waardoor zij tijdig in staat zijn te anticiperen op de onzekere toekomst. In algemene zin ligt hierbij de focus op het niet vrijblijvend en dringend vergroten van bewustwording, betrokkenheid bij (in- en externe) mobiliteit, het bevorderen van (in en externe) doorstroom van betrokken medewerkers en de noodzaak daartoe. Reinaerde beoogt met deze maatregelen tijdig eventuele boventaligheid zo veel mogelijk te voorkomen en betrokken medewerkers waar mogelijk van werk naar werk te begeleiden.

Mocht de te verwachten organisatieontwikkeling ingaan en leiden tot reductie van werk en werkgelegenheid dan geldt voor de betrokken medewerker in tegenstelling tot in scenario 1 geen werkgelegenheidsgarantie, maar een inspanningsverplichting tot herplaatsing binnen of, op vrijwillige basis, buiten Reinaerde en de voorzieningen uit dit sociaal plan. Voor de betrokken medewerker blijft gedurende de desbetreffende organisatieontwikkeling scenario 2 van toepassing, ook al is mogelijk elders binnen de organisatie scenario 1 van kracht.

Bij onvermijdelijk gedwongen ontslagen zullen de betreffende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, de 'Ontslagregeling' en de 'Regeling UWV ontslagprocedure' worden gehanteerd.

Het sociaal plan is een doorlopend sociaal plan en geldt als aanvulling op de van toepassing zijnde CAO gehandicaptenzorg.

Een goed sociaal plan laat onverlet dat medewerkers en Reinaerde ervoor verantwoordelijk zijn te anticiperen op kansen en mogelijkheden op de interne en externe arbeidsmarkt. Tijdig anticiperen waardoor medewerkers goed voorbereid zijn op een volstrekt nieuwe manier van het inrichten van onze zorg- en dienstverlening. De invulling hiervan vereist een gezamenlijke verantwoordelijkheid, vrijblijvendheid wordt niet gepermitteerd.

Partijen bij dit sociaal plan treden naar aanleiding van (externe) ontwikkelingen in overleg en komen aan de hand van objectieve criteria, die nader zullen worden onderbouwd aan de hand van externe en/of interne documenten, in gezamenlijkheid overeen of, en zo ja wanneer scenario 2 van kracht is. Hiervoor worden onder andere de volgende criteria gehanteerd en waar nodig in onderlinge samenhang:

- Omzetvermindering en/of
- Negatief resultaat en/of
- Contractverlies in specifieke regio of dienst.

De normering van deze criteria wordt in gezamenlijkheid jaarlijks overeengekomen.

## 1. Algemene bepalingen

### 1.1 Werkings sfeer

Het sociaal plan is van toepassing op de medewerker van Reinaerde met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voorts op de medewerker die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan welke eindigt 26 weken of langer op het moment van vaststelling van het nieuwe formatieplaatsenplan, waarbij nadelige personele consequenties aan de orde zijn in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en / of arbeidsvoorwaarden.

### 1.2 Niet van toepassing

Dit sociaal plan is niet van toepassing op:

- A. De medewerker van wie de arbeidsovereenkomst om andere redenen eindigt, bijvoorbeeld bij tekortkomingen in de nakoming van verplichtingen, wegens dringende reden (het Burgerlijk Wetboek 7:678 verstaat hieronder de aanwezigheid van zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer dat de werkgever in redelijkheid de arbeidsovereenkomst niet in stand kan laten), na twee jaar arbeidsongeschiktheid of bij pensionering.
- B. De medewerker die op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst opzegt en de opzegging geen verband houdt met de organisatieontwikkeling.

### 1.3 Geldigheidsduur

Het sociaal plan heeft een geldigheidsduur van twee jaar na ingangsdatum.

Uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van de looptijd evalueren partijen het sociaal plan en brengen mogelijke wijzigingen aan.

### 1.4 Overleg en tussentijdse wijziging

Reinaerde en werknemersorganisatie zullen (minimaal) twee keer per jaar in overleg treden over de voortgang/voortzetting van het sociaal plan met medeneming van de bevindingen van de adviescommissie sociale begeleiding.

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassing van dit sociaal plan. De partij die hiertoe aanleiding ziet, zal de andere partijen voor overleg uitnodigen.

Indien Reinaerde van mening is dat ten gevolge van ingrijpende, onvoorziene omstandigheden, van deze niet kan worden verlangd dat het sociaal plan onverkort toegepast wordt, treden partijen hierover op verzoek van Reinaerde in overleg.

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelingen hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassing van dit Sociaal Plan. De partij die hiertoe aanleiding ziet, zal de andere partijen voor overleg uitnodigen.



### **1.5 Werkgelegenheidsgarantie**

Gedurende de looptijd van dit sociaal plan richt Reinaerde zich op preventieve mobiliteit bevorderende maatregelen met focus op de begeleiding van werk naar werk. In scenario 2 spant Reinaerde zich tot het uiterste in om werkgelegenheid te behouden, doch kan dit niet in alle omstandigheden garanderen.

### **1.6 Overleg met medewerker**

Wijzigingen dienen voor de direct betrokkenen duidelijk te zijn. Gedurende organisatieontwikkelingen zullen de medewerkers en de ondernemingsraad zo volledig en vroeg mogelijk worden geïnformeerd over de ontwikkelingen en de actuele stand van zaken.

### **1.7 Regie op de uitvoering**

De regie over de uitvoering van dit sociaal plan is aan de raad van bestuur. Zij draagt er zorg voor dat het sociaal plan wordt gecommuniceerd naar de organisatie en wordt uitgevoerd conform overeengekomen.

### **1.8 Interpretatie**

Interpretatie van dit sociaal plan is voorbehouden aan de vertegenwoordigers van de betrokken vakbonden en Reinaerde.

### **1.9 Uitgangspunten**

- A. Het sociaal plan kan niet los gezien worden van de inzet van HRM instrumenten van Reinaerde.
- B. Voor de continuïteit en kwaliteit van de zorgverlening en bedrijfsvoering vindt een structurele afweging plaats van sociale, economische en organisatorische factoren. Deze afweging kan leiden tot organisatiewijzigingen.
- C. Reinaerde zal een voorgenomen organisatiewijziging met beweegredenen, personele consequenties en maatregelen ter advisering voorleggen aan de ondernemingsraad conform de WOR en de thans geldende CAO.
- D. Reinaerde bevordert de (bewustwording op) interne personele mobiliteit, vacaturevervulling en deskundigheidsbevordering. Medewerkers worden zodanig ingezet dat de deskundigheid van een ieder zo optimaal mogelijk tot zijn recht komt. Medewerkers dienen bereid te zijn hieraan actief en constructief mee te werken teneinde boventaligheid te voorkomen.
- E. Voordat bepaald kan worden in hoeverre medewerkers zullen worden geraakt door de gekozen maatregelen, zal bekeken worden of de consequenties van deze maatregelen mogelijk opgevangen kunnen worden door (gedeeltelijke) aanpassing van tijdelijke dienstverbanden (flexibele schil) en door reeds bekend of te verwachten natuurlijk verloop.
- F. Reinaerde stelt een adviescommissie in, die op verzoek van Reinaerde of de medewerker om advies kan worden gevraagd over de toepassing van dit sociaal plan.

### **1.10 Beschikbaarstelling sociaal plan**

Reinaerde draagt er zorg voor dat het sociaal plan voor medewerkers beschikbaar is door middel van plaatsing op MijnReinaerde.nl . Als de medewerker verzoekt om een exemplaar van het sociaal plan zal Reinaerde de medewerker een schriftelijk exemplaar verschaffen.

### **1.11 Gezamenlijke verantwoordelijkheid**

Bij het toepassen van dit sociaal plan geldt voor Reinaerde en de medewerker een gezamenlijke verantwoordelijkheid en inspanningsverplichting om te komen tot een succesvolle mobiliteit en/of herplaatsing. Wanneer een medewerker aantoonbaar niet

meewerkt aan een (succesvolle) toepassing van het sociaal plan kan dit consequenties hebben voor de continuering van de arbeidsovereenkomst.

### **1.12 Vergoeding bij ontslag**

De werknemer heeft in aanvulling op de transitievergoeding aanspraak op het Garantierecht als bedoeld in hoofdstuk 15 'Vergoeding bij ontslag' van de CAO Gehandicaptenzorg 2017-2019 onder de aldaar gestelde voorwaarden.

### **1.13 Hardheidsclausule**

In gevallen waarin dit sociaal plan leidt tot een voor de medewerker onbillijke situatie, zal Reinaerde in onderling overleg met de medewerker een voor beide partijen acceptabele oplossing realiseren. In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, handelt Reinaerde in de geest van goed werkgeverschap.

## **2. Ruimte en aandacht voor mobiliteit en duurzame inzetbaarheid**

Het beleid van Reinaerde richt zich op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun duurzame inzetbaarheid, nu en in de toekomst en worden daarbij door Reinaerde ondersteunt met een set HRM-instrumenten waarvan gebruik kan worden gemaakt..

Deze instrumenten zijn doorlopend en bestaan uit:

### **2.1 Functioneringsgesprekken**

Binnen Reinaerde hanteren wij de term Resultaat Ontwikkel Cyclus (hierna ROC). De Cyclus bestaat uit functioneringsgesprekken en voortgangsgesprekken. Tijdens het functioneringsgesprek wordt aandacht besteed aan de volgende onderwerpen aangaande de invulling van de functie; mobiliteit, het werkperspectief van de medewerker, de resultaten en de ontwikkeling in relatie tot reeds aanwezige talenten van medewerkers. Reinaerde investeert in het vergroten van bewustwording aangaande het belang van mobiliteit, het verkennen van de talenten en mogelijkheden. Ontwikkelingsvragen van medewerkers en benodigde ondersteuning om de inzetbaarheid te verbreden zijn belangrijke speerpunten in de gesprekken. Met medewerkers worden afspraken gemaakt over de wensen en mogelijkheden opdat het verruimen van mobiliteitskansen in gezamenlijkheid wordt gerealiseerd.

### **2.2 Aanleg portfolio**

Het digitaal portfolio is een instrument dat Reinaerde aanbiedt aan alle medewerkers. Het instrument voorziet in de mogelijkheid om alle leerervaringen en leeractiviteiten digitaal te bundelen. Hiermee worden medewerkers ondersteund bij het inzichtelijk maken van alle activiteiten die bijdragen aan professioneler worden en blijven. Via een eigen login kan de medewerker op ieder moment leeractiviteiten uploaden. Alle leeractiviteiten waar een bewijs van deelname of certificaat voor wordt afgegeven komt automatisch in het digitaal portfolio van de medewerker te staan.

### **2.3 Begeleiding door loopbaanadviseur**

Reinaerde wenst de arbeidsfitheid te bevorderen en verwacht van medewerkers dat zij mede verantwoordelijkheid dragen voor de eigen loopbaan en persoonlijke ontwikkeling. Loopbaanadvies biedt hierbij ondersteuning.

Het doel van loopbaanadvies is het aanzetten tot bewustwording bij de medewerker om van daaruit in actie te komen en beweging in de loopbaan aan te brengen door middel van: loopbaan adviesgesprek, loopbaanoriëntatie, loopbaantrainingen, voorlichting en interactieve workshop op locaties. Tevens het verzorgen van voorlichting en ondersteuning aan managers in verband met het voeren van loopbaan-, toekomstperspectief gesprekken met medewerkers.

### **2.4 Individuele opleidingstrajecten**

HRD adviseurs onderzoeken, adviseren en ontwikkelen passende interne opleidingstrajecten voor de individuele medewerker. Deze trajecten dragen bij aan het professionaliseren van medewerkers waardoor een brede inzetbaarheid gerealiseerd wordt.

Vanuit ontwikkeling en personeel verzorgen we ook coaching van individuele medewerkers in relatie tot het werk. Het resultaat van coaching is dat de medewerker vanuit de eigen kracht professioneler en/of met meer plezier het werk doet.

## **2.5 Opleidingsadvies arbeidsbemiddeling**

Geboden wordt een advies op maat omtrent externe individuele scholing en opleiding van medewerkers. Het betreft scholing of opleiding, gerelateerd aan de huidige of toekomstige functie van de medewerker.

## **2.6 Studiekosten**

Reinaerde stelt jaarlijks conform CAO het studiebudget beschikbaar om medewerkers te faciliteren in het volgen van de gewenste opleidingen. Reinaerde heeft tevens een studiebudget beschikbaar voor studieaanbod (vrij toegankelijk voor alle medewerkers).

## **2.7 Werkkostenregeling**

Reinaerde biedt in het kader van de werkkostenregeling (WKR) de mogelijkheid aan medewerkers om eenmalig een bruto salaris uitruil te realiseren voor het volgen van niet functiegerichte studie die wel in het teken staat van persoonlijke ontwikkeling.

## **2.8 Erkenning verworven competenties**

Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld de verworven competenties te laten inventariseren en vast te leggen. De kosten hiervan kunnen worden gedragen door Reinaerde. Indien uit deze EVC-procedure aanvullende scholing wordt geïndiceerd, kan deze scholing door Reinaerde worden gefaciliteerd of vergoed. Hiervoor geldt de voorwaarde dat de gekozen scholing bijdraagt aan de mobiliteit en de arbeidsfitheid van de medewerker.

## **2.9 Inzet via het flexbureau**

Reinaerde kent een eigen Flexbureau. Hier zijn medewerkers ingeschreven die (tijdelijk) als invalkracht werkzaam zijn bij Reinaerde. Het is mogelijk voor medewerkers van andere afdelingen en locaties om tijdelijk te participeren in de flex-pool, bijvoorbeeld om ervaring op te doen op een andere werkplek of als overbrugging bij verschillende loopbaanontwikkelingen.

## **2.10 Regionaal mobiliteitscentrum RMC**

Het Regionaal Mobiliteits Centrum is een netwerk van zorginstellingen in de provincie Utrecht. Doelstelling van dit netwerk is het verbreden van herplaatsing mogelijkheden voor medewerkers van aangesloten instellingen in de zorg en het geven van advies en trainingen op gebied van loopbaan en baanverwerving. Hiertoe zijn formele samenwerkingsafspraken gemaakt. Er zijn 9 zorgorganisaties aangesloten behorend bij de branches GZ, GGZ en het Ziekenhuiswezen.

## **2.11 Inter-organisatorische samenwerking**

Reinaerde spant zich in om verregaande samenwerking te realiseren voor inter-organisatorische samenwerking op het gebied van de arbeidsmarkt en arbeidsbemiddeling in de zorgsector. Zij heeft een sturende rol in huidige samenwerkingsverbanden als Utrecht Zorg en het Branche Service Punt zorg en welzijn Utrecht. Doelstelling is de niet vrijblijvende realisatie van instroom, behoud van medewerkers in de zorgsector en het verbreden van mobiliteitsmogelijkheden van medewerkers.

## **2.12 Selectieve vacaturestop**

Reinaerde kan overgaan tot het afkondigen van een vacaturestop gedurende een omschreven periode voor de gehele of een deel van de organisatie. Hiervoor worden de geldende voorschriften in acht genomen. Een vacaturestop betekent voor medewerkers met een tijdelijke aanstelling en/of een tijdelijke uitbreiding van de aanstelling dat deze niet automatisch verlengd wordt. Een vacaturestop betekent ook dat er gedurende de omschreven periode voor dat deel van de organisatie geen benoemingen met een aanstelling voor onbepaalde tijd of met uitzicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd

worden overeengekomen. De Raad van Bestuur kan besluiten een uitzondering toe te staan indien vervulling van een functie cruciaal is met het oog op de risico's binnen de bedrijfsvoering.

### 3. Preventieve en mobiliteit bevorderende maatregelen, scenario 1

Reinaerde, of onderdelen ervan kunnen in een (te verwachten) organisatieontwikkeling terecht komen die voortvloeit uit externe of interne wijzigingen. Deze hebben betrekking op hanteerbare wijzigingen binnen Reinaerde onder normale omstandigheden.

Een gedegen onderzoek vindt plaats naar welke organisatieonderdelen de (te verwachten) organisatieontwikkeling zal treffen en daarmee welke medewerkers betrokken zullen zijn. Betrokken medewerkers worden geïnformeerd. De benodigde wijziging in organisatiestructuur en het nieuwe formatieplaatsenplan (van het betreffende organisatieonderdeel) worden vastgesteld.

Reinaerde zal de voorgestelde wijziging in organisatiestructuur en het daarbij behorende formatieplaatsenplan, conform de WOR, ter advies voorleggen aan de ondernemingsraad.

Betrokken medewerkers worden, naast de bestaande HRM instrumenten uit hoofdstuk 2, bij een te verwachten organisatieontwikkeling een uitgebreid pakket aan mobiliteit bevorderende maatregelen geboden waardoor zij tijdig in staat zijn te anticiperen op de mogelijke wijzigingen. In algemene zin ligt hierbij de focus op het blijvend en niet vrijblijvend vergroten van bewustwording, betrokkenheid bij (interne) mobiliteit en het bevorderen van (interne) doorstroom van betrokken medewerkers. Reinaerde beoogt met deze maatregelen het behouden van haar medewerkers.

Reinaerde omarmt en bewerkstelligt initiatieven en maatwerkvoorstellen die daadwerkelijk tot mobiliteit leiden.

#### 3.1 Belangstellingsregistratie

Voor de uitkomsten van een ROC of de oriëntatie na loopbaanadvies kent Reinaerde een systeem waarmee belangstelling op het gebied van de loopbaan van medewerkers kan worden geregistreerd. Het betreft de belangstelling voor een andere functie dan wel wijziging van werkplek of omvang van dienstverband. Deze registratie leidt tot inzicht in wensen voor en mogelijkheden in de loopbaan van de medewerker en wordt zowel door de werknemer als door de werkgever ondertekend. Reinaerde nodigt in deze fase de betrokken medewerkers expliciet uit om hiervan gebruik te maken.

#### 3.2 Talenten Motivatie Analyse (TMA) en Beroepssectoren Interesse (BI)

De Talenten Motivatie Analyse is een digitaal instrument waarmee talenten en motivaties gemeten worden. Reinaerde heeft de beschikking over dit instrument. Gecertificeerde TMA-professionals begeleiden de medewerker bij de analyse en bespreken de uitkomsten met de medewerker.

De Beroepssectoren Interesse analyse is een digitaal instrument waarmee bij de betrokken medewerker onderzocht wordt in welke beroepssectoren hij/zij interesse heeft en wat de voorkeuren zijn. Reinaerde heeft de beschikking over dit instrument.

Betrokken medewerkers worden expliciet uitgenodigd (één van) deze analyses uit te voeren.

#### 3.3 Studiekosten

Reinaerde stuurt er in deze fase op dat betrokken medewerkers gefaciliteerd worden in het volgen van de gewenste opleidingen binnen het vastgestelde studiebudget. Hiervoor geldt de voorwaarde dat de gekozen opleiding bijdraagt aan de mobiliteit en de arbeidsfitheid van de betrokken medewerker.

### **3.4 Vrijwillige werktijdvermindering**

Gedurende een omschreven periode kunnen betrokken medewerkers in aanmerking komen voor werktijdvermindering. Bij werktijdvermindering wordt een ondergrens gesteld van 16 uur per week. De medewerker kan rekenen op een eenmalige terugkeergarantie tot de oorspronkelijke omvang van het dienstverband binnen een periode van 2 jaar vanaf de datum waarop de werktijdvermindering ingaat. Medewerker wordt over de gevolgen van de keuze tijdig door de werkgever voorgelicht.

### **3.5 Sollicitatie**

Aan de medewerker wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie. Wanneer de potentiële nieuwe werkgever de reiskosten voor het sollicitatiebezoek niet vergoedt, dan vergoedt Reinaerde dit desgevraagd op basis van het tarief openbaar vervoer laagste klasse.

### **3.6 Interne proefplaatsingen**

Aan de betrokken medewerker met aantoonbare en actieve belangstelling in het vergroten van de eigen mobiliteitskansen, wordt op verzoek een proefplaatsing binnen Reinaerde gehonoreerd. Op voorwaarde dat de proefplaatsing bijdraagt aan het vergroten van het loopbaanperspectief.

### **3.7 Getuigschrift en referenties**

De medewerker die op eigen verzoek ontslag neemt wordt een getuigschrift en de benodigde referenties verstrekt.

### **3.8 Terugbetalingsverplichting**

De betrokken medewerker die op eigen verzoek ontslag neemt wordt vrijgesteld van terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiefaciliteiten, verhuizing of meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (voor zover dit geen fiscale consequenties heeft). Voorwaarde hierbij is dat de betrokken medewerker formeel verklaart deze kosten ter overname aan de nieuwe werkgever te hebben aangeboden en dat deze niet bereid is de kosten te vergoeden.

### **3.9 Korte opzegtermijn**

Indien de betrokken medewerker hierom verzoekt, zal Reinaerde bij vrijwillig uitdiensttreding afzien van de geldende opzegtermijn. Reinaerde en betrokken medewerker bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

### **3.10 Remplaçantenregeling**

Medewerkers die niet onder dit scenario vallen kunnen gebruik maken van de Remplaçantenregeling. In principe kan hier alleen gebruik van worden gemaakt wanneer een andere medewerker in de plaats van een betrokken medewerker die onder dit scenario valt Reinaerde wil verlaten. Voorwaarde hiervoor is dat de desbetreffende medewerker niet onmisbaar is in het kader van de formatieplaatsenplanning. Een medewerker die in aanmerking wil komen voor deze regeling dient hiervoor een verzoek in bij de leidinggevende. De leidinggevende onderzoekt met de adviseur HRM of de medewerker aan de criteria voldoet.

Medewerker krijgt dan de status van Remplaçant en kan gebruik maken van de mobiliteit bevorderende maatregelen behorend bij scenario 1.

### **3.11 Voorstellen door de medewerker**

Reinaerde staat open voor maatwerkvoorstellen van betrokken medewerkers die daadwerkelijk leiden tot verbetering van mobiliteit, inzetbaarheid en/of het vergroten van loopbaanperspectief

## 4. Preventieve en mobiliteit bevorderende maatregelen, scenario 2

Reinaerde, of onderdelen ervan kunnen in een (te verwachten) omvangrijke organisatieontwikkeling terecht komen die voortvloeit uit ingrijpende externe wijzigingen. Deze hebben betrekking op niet hanteerbare wijzigingen waarbij de financiële positie van Reinaerde en/of de continuïteit van bedrijfsvoering in het geding is. Een organisatieontwikkeling van grote omvang is in dit scenario onontkoombaar.

Een gedegen onderzoek vindt plaats naar welke organisatieonderdelen de (te verwachten) organisatieontwikkeling zal treffen en daarmee welke medewerkers betrokken zullen zijn. Betrokken medewerkers worden geïnformeerd. De benodigde wijziging in organisatiestructuur en het nieuwe formatieplaatsenplan (van het betreffende organisatieonderdeel) worden vastgesteld.

Reinaerde zal de voorgestelde wijziging in organisatiestructuur en het daarbij behorende formatieplaatsenplan, conform de WOR, ter advies voorleggen aan de ondernemingsraad.

Betrokken medewerker wordt bij een te verwachten organisatieontwikkeling, naast de bestaande HRM instrumenten en de maatregelen uit scenario 1, een uitgebreid en meer omvattend pakket aan mobiliteit bevorderende maatregelen geboden waardoor zij tijdig in staat zijn te anticiperen op de onzekere toekomst. In algemene zin ligt hierbij de focus op het niet vrijblijvend en dringend vergroten van bewustwording, betrokkenheid bij (in- en externe) mobiliteit, het bevorderen van (in- en externe) doorstroom van betrokken medewerkers en de noodzaak daartoe. Reinaerde beoogt met deze maatregelen tijdig eventuele boventaligheid zo veel mogelijk te voorkomen en betrokken medewerkers waar mogelijk van werk naar werk te begeleiden.

Reinaerde omarmt en bewerkstelligt initiatieven en maatwerkvoorstellen die daadwerkelijk tot mobiliteit kunnen leiden.

Hieronder worden de maatregelen beschreven die bij scenario 2 met een uitbreiding worden ingezet aangevuld met een aantal extra maatregelen.

### 4.1 Mobiliteitsgesprek

Met betrokken medewerkers wordt een extra ROC gesprek in het kader van mobiliteit gevoerd. In het gesprek worden alle mogelijk ondernomen en nog te ondernemen acties in het kader van mobiliteit onder de loep genomen. Wat hebben de acties gebracht en wat is er meer nodig aan ondersteuning, facilitering om de inzetbaarheid te verbreden en arbeidsfitheid te vergroten? Met betrokken medewerkers worden bindende afspraken gemaakt over de benodigde stappen opdat het verruimen van mobiliteitskansen in gezamenlijkheid worden gerealiseerd.

### 4.2 Begeleiding door loopbaanadviseur

De begeleiding van de loopbaanadviseur zal zich in deze fase, mede met behulp van de portfolio's, vooral richten op het verzorgen van sollicitatietrainingen. Deze trainingen richten zich zowel op het schrijven van brieven, curriculum Vitae, aanmaken van digitale profielen als op het succesvol voeren van sollicitatiegesprekken.

### 4.3 Talenten Motivatie Analyse (TMA) en Beroepssectoren Interesse (BI)

Het vastgestelde budget voor TMA en BI wordt bij het intreden van dit scenario verdubbeld. Hiermee beoogt Reinaerde nog meer medewerkers in de gelegenheid te stellen om hun talenten, motivatie en interesses in andere beroepssectoren in kaart te brengen.



#### **4.4 Studiekosten**

Voor dit scenario wordt een extra reservering gerealiseerd van 50% meer aan studiebudget van het lopende jaar. Het budget wordt volledig benut om medewerkers te faciliteren in het volgen van de gewenste opleidingen. Hiervoor geldt de voorwaarde dat de gekozen opleiding bijdraagt aan de mobiliteit en de arbeidfitheid van de medewerker.

#### **4.5 Erkenning verworven competenties**

Het aantal betrokken medewerkers dat in de gelegenheid wordt gesteld de verworven competenties te laten inventariseren en vast te leggen, wordt in dit scenario met 50% verhoogd. De kosten hiervan worden betaald door Reinaerde. Indien uit deze EVC-procedure aanvullende scholing wordt geïndiceerd, zal deze scholing door Reinaerde worden gefaciliteerd of vergoed. Hiervoor geldt de voorwaarde dat de gekozen scholing bijdraagt aan de mobiliteit en de arbeidsfitheid van de medewerker.

#### **4.6 Inzet via het flexbureau**

In dit scenario worden de tijdelijke arbeidsovereenkomsten van medewerkers van het flexbureau niet meer verlengd. De formatieruimte die ontstaat, wordt ingevuld door medewerkers die hiervoor in aanmerking komen. Dit laatste vindt plaats met instemming van de betrokken medewerkers.

#### **4.7 Terugbetalingsverplichting**

De betrokken medewerker die op eigen verzoek ontslag neemt wordt vrijgesteld van terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiefaciliteiten, verhuizing of meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (voor zover dit geen fiscale consequenties heeft). Voorwaarde hierbij is dat de betrokken medewerker formeel verklaart deze kosten ter overname aan de nieuwe werkgever te hebben aangeboden en dat deze niet bereid is de kosten te vergoeden.

#### **4.8 Sollicitatie**

Aan de medewerker wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie. Wanneer de potentiële nieuwe werkgever de reiskosten voor het sollicitatiebezoek niet vergoedt, dan vergoedt werkgever dit desgevraagd op basis van het tarief openbaar vervoer laagste klasse.

#### **4.9 Stage en werkervaringen door o.a. inter-organisatorische samenwerking**

Reinaerde spant zich ook in dit scenario in om verregaande samenwerking te realiseren voor inter-organisatorische samenwerking op het gebied van de arbeidsmarkt en arbeidsbemiddeling in de zorgsector. Doelstelling is de niet vrijblijvende realisatie van stages, ervaringsplaatsen en het verbreden van mobiliteitsmogelijkheden van betrokken medewerkers.

#### **4.10 Detachering**

Reinaerde kan met instemming van de betrokken medewerker een detachering overeenkomen bij een andere organisatie.

#### **4.11 Outplacement**

De betrokken medewerker die geen of onvoldoende perspectief heeft bij Reinaerde, krijgt een outplacementtraject aangeboden bij een extern outplacementbureau. De beoordeling hiervan is aan Reinaerde en mede afhankelijk van de reeds ondernomen preventieve, mobiliteit bevorderende maatregelen en de gebleken gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De kosten van het outplacementtraject tot het bedrag van € 5.000,- (exclusief BTW) komen voor rekening van Reinaerde. De tijd die nodig is voor het volgen van het outplacementtraject komt naar rato van het dienstverband voor rekening van Reinaerde.

Daarbij geldt dat bij een dienstverband vanaf 32 uur per week het outplacementtraject volledig onder werktijd kan worden gevolgd. In alle situaties voor de duur van maximaal 6 maanden. Voorwaarden hiervoor is dat de arbeidsovereenkomst in onderling overleg zes maanden na het begin van het outplacementtraject wordt beëindigd.

#### **4.12 Remplaçantenregeling**

Medewerkers die niet onder dit scenario vallen kunnen gebruik maken van de Remplaçantenregeling. In principe kan hier alleen gebruik van worden gemaakt wanneer een andere medewerker in de plaats van een betrokken medewerker die onder dit scenario valt Reinaerde wil verlaten. Voorwaarde hiervoor is dat de desbetreffende medewerker niet onmisbaar is in het kader van de formatieplaatsenplanning. Een medewerker die in aanmerking wil komen voor deze regeling dient hiervoor een verzoek in bij de leidinggevende. De leidinggevende onderzoekt met de adviseur HRM of de medewerker aan de criteria voldoet.

Medewerker krijgt dan de status van Remplaçant en kan gebruik maken van de mobiliteit bevorderende maatregelen behorend bij scenario 2.

#### **4.13 Terugkeergarantie**

Indien een betrokken medewerker een functie elders aanvaardt verleent Reinaerde hem op zijn verzoek twee maanden onbetaald verlof. Dit om zonder risico de proeftijd bij de andere werkgever te doorlopen. Mocht het dienstverband in de proeftijd worden beëindigd, dan keert de medewerker bij Reinaerde terug.

Reinaerde draagt dan zorg voor doorbetaling van de pensioenpremie. Dit tenzij het mislukken van de proeftijd te wijten is aan een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.

#### **4.14 Vrijwillig vertrek en vertrekpremie**

Reinaerde en de betrokken medewerker kunnen overeenkomen gebruik te maken van een vertrekregeling. In dat geval wordt een beëindigingsovereenkomst overeengekomen.

Bij vrijwillig vertrek binnen één maand na vaststellen en bekend maken van het nieuwe formatieplaatsenplan ontvangt de betrokken medewerker een vertrekpremie van een half bruto maandsalaris per gewerkt dienstjaar tot een maximum van 9 bruto maandsalarissen.

Bij vrijwillig vertrek na één maand tot twee maanden na vaststellen en bekend maken van het nieuwe formatieplaatsenplan bedraagt de vertrekpremie 75 % van de hierboven beschreven vertrekpremie.

Bij vrijwillig vertrek na twee maanden tot drie maanden na vaststellen en bekend maken van het nieuwe formatieplaatsenplan bedraagt de vertrekpremie 50 % en bij vrijwillig vertrek na drie maanden tot maximaal 4 maanden 25 %.

Voor de betrokken medewerker die gebruik maakt van deze vertrekpremie vervallen de aanspraken op de overige regelingen en faciliteiten uit dit sociaal plan en de van toepassing zijnde cao, waaronder het Garantiericht als bedoeld in hoofdstuk 15 'Vergoeding bij ontslag' van de CAO Gehandicaptenzorg 2017-2019.

De medewerker die als gevolg van organisatieveranderingen zelf ontslag neemt en binnen 6 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet betaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van de diensttijd.

## 5. Organisatieontwikkeling en herplaatsing bij beide scenario's

Mocht de te verwachten organisatieontwikkeling van scenario 1 ingaan en dit ondanks de genomen preventieve en mobiliteit bevorderende maatregelen uit hoofdstuk 3 leiden tot boventalligheid dan geldt voor de boventallige medewerkers garantie op herplaatsing, begeleiding intern/extern van werk naar werk. Ten behoeve van optimale begeleiding komt werknemer samen met werkgever tot een plan van aanpak, waarbij zowel de werkgever als de werknemer verplicht zich daarvoor actief in te zetten. De boventallige medewerker kan ingezet worden op tijdelijke werkzaamheden, ook boven de formatie. Werkgever en werknemer maken afspraken over tussentijdse evaluaties van het plan van aanpak, zodat de voortgang wordt bewaakt en de gelegenheid wordt geboden het plan indien nodig tussentijds bij te stellen om de slaagkans te vergroten.

Partijen zien hierbij dat boventalligheid een eindigheid behoeft. Het toepassen van maatwerk en het maken van individuele afspraken komen aan de orde als na een aanzienlijke periode (maximaal 2 jaar) geen zicht is op perspectief ondanks aantoonbare inspanningen van zowel werknemer als werkgever.

Mocht de te verwachten omvangrijke organisatieontwikkeling van scenario 2 ingaan en dit ondanks de genomen preventieve en mobiliteit bevorderende maatregelen uit hoofdstuk 4 leiden tot boventalligheid dan geldt voor de boventallige medewerkers in tegenstelling tot in scenario 1 geen werkgelegenheidsgarantie, maar een inspanningsverplichting tot herplaatsing binnen of, op vrijwillige basis, buiten Reinaerde en de voorzieningen uit dit sociaal plan. Omdat onvermijdelijke gedwongen ontslagen in scenario 2 niet zijn uitgesloten, worden bij de herplaatsing procedure de 'beleidsregels ontslagtaak UWV' gehanteerd.

### 5.1 Plichten van Reinaerde en medewerker

Reinaerde en de boventallige medewerker zijn verplicht mee te werken en bij te dragen aan de uitvoering van het Sociaal Plan. Zowel Reinaerde als de boventallige medewerker komen hierbij hun plichten zoals vastgelegd in het Sociaal Plan na.

### 5.2 Belangstellingsgesprekken

Met elke boventallige medewerker, die niet rechtstreeks is geplaatst in de nieuwe organisatiestructuur, wordt een belangstellingsgesprek gevoerd met de direct leidinggevende en een adviseur van ontwikkeling & personeel. Dit gebeurt aan de hand van het nieuwe formatieplaatsenplan.

Het doel van een belangstellingsgesprek is het verkennen van de wensen en interesses van de boventallige medewerker. Dit gesprek wordt door middel van een belangstellingsregistratieformulier (zie bijlage 2) op uniforme en eenduidige wijze vastgelegd. Zowel de leidinggevende als de boventallige medewerker tekenen voor de inhoud. De boventallige medewerker ontvangt een afschrift van het getekende formulier.

Onderwerpen die in ieder geval aan de orde gesteld worden:

- Functies binnen de nieuwe formatie, die de voorkeur van de boventallige medewerker geniet.
- Functies binnen de nieuwe formatie, die door de boventallige medewerker zeker niet geambieerd worden.
- Functies van een tweede of derde voorkeur. Dit kan ook een functie op een geheel andere afdeling of locatie zijn.
- Wensen met betrekking tot in deeltijd werken.
- Ander werk dat de boventallige medewerker tijdelijk wil verrichten, indien de boventallige medewerker voorlopig niet geplaatst kan worden binnen de opgegeven voorkeuren.

- Toezeggingen, die vastliggen met betrekking tot lopende studietrajecten, promotie of salariswijzigingen.
- Tevens worden de gegevens ten aanzien van gevolgde opleidingen, werkervaringen en bijzondere omstandigheden geïventariseerd en zo nodig geactualiseerd.

Aan het belangstellingsgesprek en de registratie kunnen geen rechten en plichten worden ontleend. De registratie dient enkel als hulpmiddel bij de herplaatsing van de boventallige medewerker.

### 5.3 Formatieplaatsenplan en herplaatsing

Scenario 1	Scenario 2
<p>Reinaerde stelt een formatieplaatsenplan op. Hierin wordt vermeld: in welk/welke organisatieonderdeel of -delen wijzigingen zullen plaatsvinden, het aantal en de soorten functies inclusief taken, functie-eisen en FWG inschaling.</p> <p>Er wordt vermeld welke functies volgfuncties zijn en welke gewijzigd of nieuw zijn.</p>	<p>Reinaerde stelt een formatieplaatsenplan op. Hierin wordt vermeld: in welk/welke organisatieonderdeel of -delen wijzigingen zullen plaatsvinden, het aantal en de soorten functies inclusief taken, functie-eisen en FWG inschaling.</p> <p>Er wordt vermeld welke functies per bedrijfsonderdeel uitwisselbaar zijn.</p> <p>De datum waarop het nieuwe formatieplaatsenplan ingaat, is peildatum voor het toepassen van de 'Ontslagregeling' ten aanzien van het afspiegelingsbeginsel.</p>
<p><b>Herplaatsinguitgangspunten:</b> Bij herplaatsing geldt als eerste uitgangspunt dat de boventallige medewerker de functie volgt.</p> <p>Bij de herplaatsing wordt de volgende rangorde aangehouden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• een zelfde functie (volgfunctie)</li> <li>• een gelijkwaardige functie qua opleiding en niveau</li> <li>• een passende functie</li> <li>• een nieuwe of geschikte functie</li> </ul> <p>Wanneer het aantal in aanmerking komende boventallige medewerkers het aantal beschikbare formatieplaatsen overtreft worden de volgende principes toegepast:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• een boventallige medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat vóór een boventallige medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.</li> <li>• Anciënniteitsprincipe: dat wil zeggen dat de boventallige medewerker met de meeste dienstjaren als eerste wordt geplaatst.</li> </ul> <p>Bij herplaatsing in een gelijkwaardige, een hogere of lagere functie gelden de volgende uitgangspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Een passende functie wordt aangeboden op basis van de belangstellingsregistratie.</li> <li>• Indien de boventallige medewerker interesse heeft in een gelijkwaardige of een hogere functie, vindt toetsing plaats op basis van objectieve functie-eisen.</li> </ul> <p>Voor de herplaatsing in de passende functie ontvangt de boventallige medewerker een schriftelijke bevestiging van de herplaatsing,</p>	<p><b>Herplaatsinguitgangspunten:</b> Per categorie uitwisselbare functies worden boventallige medewerkers met in achtname van het afspiegelingsbeginsel geplaatst, waarbij de 'Ontslagregeling' als richtlijn wordt gehanteerd. Dat wil zeggen: per categorie uitwisselbare functies in een bedrijfsonderdeel wordt het personeel ingedeeld in de leeftijdscategorieën: 15-25 jaar, 25-35 jaar, 35-45 jaar, 45-55 jaar en 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet genoemde leeftijd.</p> <p>Vervolgens worden per leeftijdscategorie de boventallige medewerkers met het langste dienstverband als eersten geplaatst.</p> <p>Eventueel nog resterende functies worden aangeboden aan nog niet geplaatste medewerkers die voldoen aan de objectieve functie-eisen. Wanneer er meerdere geschikte medewerkers zijn voor een functie, wordt volgens het afspiegelingsbeginsel herplaatst.</p> <p>Indien de boventallige medewerker na de toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet is herplaatst, wordt de boventallige medewerker als herplaatsingskandidaat aangemerkt. Medewerker ontvangt hiervan schriftelijk mededeling onder vermelding van de datum van ingang en de herplaatsingstermijn.</p> <p>Zolang de herplaatsingskandidaten niet zijn geplaatst, worden alle geschikte en passende vacatures met voorrang aangeboden aan de herplaatsingskandidaten.</p>

<p>begeleid met een omschrijving van de aangeboden passende functie en van mogelijke consequenties die voortvloeien uit deze herplaatsing. De boventallige medewerker heeft twee weken bedenktijd om op het aanbod in te gaan. Indien de boventallige medewerker het aanbod afwijst, wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan Reinaerde kenbaar gemaakt.</p> <p>Naar aanleiding van een mogelijke afwijzing besluit Reinaerde, gehoord hebbende de adviescommissie sociale begeleiding, of de aangeboden functie als passend aanbod kan worden beschouwd. De boventallige medewerker krijgt in dit geval alsnog één week bedenktijd om de functie te accepteren. Bij weigering van de passende functie kan Reinaerde maatregelen treffen gericht op het beëindigen van het dienstverband. Bij acceptatie wordt de boventallige medewerker in de aangeboden functie benoemd.</p> <p>Mocht de aangeboden functie als niet passend worden beschouwd dan volgt er nog één aanbod van een passende functie.</p>	<p>Voor de vervulling van een vacature komt in aanmerking de herplaatsingskandidaat die geschikt is, of binnen zes maanden geschikt kan zijn, voor de vacante functie. Indien meerdere herplaatsingskandidaten geschikt of binnen zes maanden kunnen zijn, wordt op basis van het afspiegelingsbeginsel herplaatst.</p> <p>Voor herplaatsingskandidaten heeft Reinaerde een inspanningsverplichting die gerelateerd is aan de duur van de arbeidsovereenkomst:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Duur dienstverband</th> <th>Herplaatsingstermijn</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 t/m 5 jaar</td> <td>6 maanden</td> </tr> <tr> <td>6 t/m 9 jaar</td> <td>8 maanden</td> </tr> <tr> <td>10 t/m 15 jaar</td> <td>10 maanden</td> </tr> <tr> <td>16 en langer</td> <td>12 maanden</td> </tr> </tbody> </table> <p>Een procedure gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt opgestart ten minste één maand voor het einde van de herplaatsingstermijn. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldt de wettelijke opzegtermijn.</p>	Duur dienstverband	Herplaatsingstermijn	1 t/m 5 jaar	6 maanden	6 t/m 9 jaar	8 maanden	10 t/m 15 jaar	10 maanden	16 en langer	12 maanden
Duur dienstverband	Herplaatsingstermijn										
1 t/m 5 jaar	6 maanden										
6 t/m 9 jaar	8 maanden										
10 t/m 15 jaar	10 maanden										
16 en langer	12 maanden										

## **6. Voorzieningen voor medewerkers die betrokken zijn bij een herplaatsingprocedure**

### **6.1 Salaris bij hogere/gelijke functie**

Indien de medewerker een andere functie aanvaardt en deze functie in vergelijking met de huidige functie op een hoger of een gelijkwaardig niveau is ingedeeld, ontvangt de medewerker vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die andere functie, het salaris inclusief de uitloopmogelijkheden behorend bij die andere functie.

### **6.2 Salaris bij een lagere functie**

Indien de medewerker, werkzaam binnen de overhead, wiens functie is ingedeeld vanaf FWG niveau 50 een passende functie aanvaardt en deze functie is ingedeeld in een lager FWG niveau dan de oorspronkelijke functie, behoudt de medewerker een salarisgarantie gedurende twee jaar conform het oorspronkelijke FWG niveau en het daarbij behorend salaris. Onder overhead verstaan we het geheel van functies/kosten gericht op de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces, niet zijnde de functies vallend onder categorie 4 'specialismen', genoemd in het functiegebouw van Reinaerde (van 17 januari 2018) gepubliceerd op intranet van Reinaerde. Onder specialismen vallen de gedragskundigen, medische en paramedische functies.

Reinaerde en de medewerker hebben gedurende deze periode een inspanningsverplichting om een functie te vinden op het oorspronkelijke FWG niveau. Na twee jaar wordt de medewerker ingedeeld in het maximum van het FWG niveau van de nieuwe lagere functie.

Voor de overige medewerkers wordt bij aanvaarding van een passende functie in een lager FWG niveau dan de oorspronkelijke functie, het salaris conform het oorspronkelijke FWG niveau gegarandeerd, inclusief de uitloopmogelijkheden tot het maximum van deze salarisgroep.

Bij uitbreiding van de omvang van het dienstverband geldt uitsluitend het FWG niveau van de nieuwe lagere functie.

De salarisgarantie komt te vervallen indien, binnen twee jaar na herplaatsing in een functie op een lager FWG niveau, de medewerker een passende functie op het oorspronkelijke FWG niveau wordt aangeboden en dit aanbod door de medewerker niet wordt aanvaard. (Gehoord hebbende de Adviescommissie sociale begeleiding, of de aangeboden functie als passend aanbod kan worden beschouwd). Dit geldt eveneens voor de situatie waarin de medewerker op eigenverzoek een functie met een FWG niveau lager aanvaardt.

### **6.3 Studiekosten**

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld een studie, waarvoor krachtens de bestaande studiefaciliteitenregeling vergoedingen of faciliteiten zijn toegekend, af te ronden.

Op betrokkene rust geen terugbetalingsverplichting bij stopzetting van de studie, indien een andere studie moet worden gevolgd die van belang is voor de herplaatsing.

### **6.4 Onregelmatigheidstoeslag**

De medewerker die ten gevolge van de herplaatsing niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag dan wel een vermindering van genoemde toeslag krijgt, heeft recht op een tegemoetkoming onder de voorwaarde dat:

Het verschil tussen het salaris, verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande 12 maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst en het huidige salaris negatief is.

De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het negatieve verschil.

De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming kan gedurende de hiervoor genoemde periode worden gewijzigd indien er sprake is van een functiewijziging met een daaraan gekoppeld hoger salaris, dan wel een verhoging van de vergoeding voor feitelijk verrichtte onregelmatige dienst.

### **6.5 Reiskosten woon-werkverkeer**

Indien de medewerker bij verandering van plaats van tewerkstelling meer kilometers moet reizen (zijnde woon-/werkverkeer) ten opzichte van de huidige situatie, heeft hij recht op een afbouwregeling met betrekking tot de meerkosten.

De afbouwregeling bestaat uit een vergoeding voor meerkosten, welke bovenop de reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer van de CAO worden gemaakt en wel als volgt:

- het eerste jaar 100% van de meerkosten
- het tweede jaar 75% van de meerkosten
- het derde jaar 50% van de meerkosten
- vanaf het vierde jaar worden de reiskostenvergoeding conform de geldende CAO.

### **6.6 Vergoeding extra reistijd**

De extra reistijd met een minimum van 15 minuten per dag wordt gecompenseerd door gedurende 1,5 jaar vanaf de datum verhuizing naar de nieuwe locatie deze tijd voor 50% in mindering te brengen op de werktijd of voor 50% van de contante waarde af te kopen. De berekeningsbasis hierbij is het uurloon van de functionele schaal. Betaling kan in de vorm van een maandelijkse toelage of een eenmalige uitkering. De keuze moet voorafgaande aan de verhuizing worden gemaakt.

Als basis voor de berekening van de meerkosten geldt het bedrag van het tarief dat, met inachtneming van het aantal afgelegde kilometers, bij vervoer per openbaar vervoer laagste klasse geldt. Reinaerde past deze vergoeding toe naar rato van de dienstomvang.

Reinaerde spant zich zoveel als mogelijk in dat voor een medewerker (in deeltijd), een evenwichtige verhouding tussen reis- en werktijd ontstaat.

### **6.7 Verhuisplicht**

De verhuisplicht is geen onderdeel van het sociaal plan. De vergoeding van verhuiskosten (of een gedeelte ervan) kan conform de CAO worden toegepast op verzoek van de medewerker en na akkoord van de raad van bestuur.



## Bijlage 1

### Adviescommissie sociale begeleiding

Met het oog op een zorgvuldige en billijke toepassing en uitvoering van het sociaal plan wordt een Adviescommissie sociale begeleiding geïnstalleerd. Deze commissie adviseert de adviesvrager (Reinaerde en medewerker) schriftelijk over de toepassing van dit sociaal plan in geval van organisatieontwikkelingen.

De kosten van deze commissie worden vergoed door Reinaerde. Zowel de medewerker als Reinaerde kunnen bij de Adviescommissie sociale begeleiding advies inwinnen.

#### Taak

De taak van de commissie is uitsluitend het, op verzoek van Reinaerde dan wel medewerker, adviseren over de toepassing van dit sociaal plan en over de daarin neergelegde bepalingen.

#### Samenstelling

De commissie bestaat uit:

- Eén lid en een plaatsvervangend lid, die worden benoemd door de werknemersorganisaties.
- Eén lid en een plaatsvervangend lid, die worden benoemd door Reinaerde.
- Een onafhankelijke voorzitter die gezamenlijk door bovengenoemde leden wordt voorgedragen aan Reinaerde.

#### Bezwaren

De medewerker kan zich schriftelijk tot de adviescommissie wenden met bezwaren inzake:

- De inhoud van de hem/haar toegedeelde functie.
- De individuele toepassing van dit sociaal plan

#### Behandeling bezwaren

De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen vier weken na indiening van het bezwaarschrift. Tijdens de behandeling worden de betrokken medewerker en Reinaerde gehoord, waarbij zij zich indien gewenst door een raadsman kunnen laten bijstaan. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de commissie anders besluit, gehoord hebbende de betrokken medewerker en Reinaerde.

De beraadslagingen van de adviescommissie geschieden in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht. Reinaerde en de betrokken medewerker zijn verplicht alle gevraagde medewerking te verlenen aan de commissie.

#### Adviezen

De commissie adviseert over het al dan niet ontvankelijk zijn van het door de medewerker ingediende bezwaar. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen vier

weken na de hoorzitting, met redenen omkleed en bij aangetekend schrijven aan de betrokken medewerker en werkgever meegedeeld.

Het advies van de commissie is zwaarwegend. Indien de functie passend is, dan moet de functie worden geaccepteerd. Indien niet dan volgt nog 1 aanbod.

De medewerker wordt schriftelijk geïnformeerd door de werkgever over het advies van de commissie sociale begeleiding.

Wordt Reinaerde in het gelijk gesteld en blijft de medewerker weigeren de aangeboden functie te aanvaarden, dan informeert Reinaerde de medewerker over de consequenties hiervan. Vanaf dat moment heeft de medewerker alsnog gedurende twee weken de mogelijkheid de functie te aanvaarden. Blijft de medewerker de aangeboden functie weigeren, dan is de werkgever gerechtigd ontslag aan te vragen in overeenstemming met de wettelijke bepalingen.

Reinaerde is indien het bezwaar gegrond is verklaard verplicht een nieuw besluit te nemen conform de uitspraak van de adviescommissie. Hiervan kan alleen worden afgeweken wanneer Reinaerde overtuigend kan aantonen dat uitvoering van de uitspraak op grond van overheidsmaatregelen onmogelijk is.

Wanneer de medewerker zijn/haar bezwaar al bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, kan hij/zij geen bezwaar indienen bij de adviescommissie. Wanneer tijdens de behandeling van het bezwaar door Reinaerde en/of de medewerker het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter staakt de commissie de verdere behandeling.



Bezig met een opleiding: 0 ja 0 nee

Zo ja, welke:

Naam opleiding: .....

Naam opleidingsinstituut: .....

Opleidingsniveau: .....

Verwachte einddatum: .....

**D. Zijn er loopbaan- of andere relevante afspraken gemaakt? Zo ja, welke?**

(voeg schriftelijke afspraken/toezeggingen toe)

Afspraken	Schriftelijk ja/nee

**E. Voorkeurfuncties**

Functie	Afdeling/locatie
1.	
2.	
3.	

Bent u bereid om een opleiding te volgen voor bovenstaande functies? 0 ja 0 nee

**F. Vervoer**

Fiets / brommer	
Auto / motor	
OV	

**G. Bijzondere omstandigheden die herplaatsingskansen verkleinen en/of vergroten**

.....  
 .....  
 .....

**H. Opmerkingen en/of aanvullingen**

.....  
 .....  
 .....

Datum gesprek .....

Voor akkoord

Voor akkoord

.....  
 Medewerker

.....  
 Leidinggevende

## Bijlage 3

### Begrippenlijst

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

**Reinaerde:**

De werkgever stichting Reinaerde vertegenwoordigd door de Raad van Bestuur.

**Organisatieontwikkeling:**

Er is sprake van een organisatieontwikkeling indien een structurele en duurzame ontwikkeling op basis van een vastgesteld formatieplaatsenplan wordt doorgevoerd die nadelig personele consequenties in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden met zich mee brengt.

**Medewerker:**

De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met stichting Reinaerde met uitzondering van de persoon die:

- de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt (gevolg vraag 15);
- lid is van de Raad van Bestuur;
- incidenteel gedurende een korte periode in de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen;
- incidenteel werkzaamheden op afroep verricht;
- werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage.

**Langdurige arbeidsongeschiktheid**

Volledig of gedeeltelijk duurzaam arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling. Dit wordt vastgesteld conform de thans geldende richtlijnen.

**Betrokken medewerker**

De medewerker die behoort tot (onderdelen van) de organisatie waar een te verwachten organisatieontwikkeling kan plaats vinden.

(Ter verduidelijking)

**Boventallige medewerker**

De medewerker van wie de functie is komen te vervallen of waar er minder van die functies binnen Reinaerde overblijven en die nog niet is herplaatst.

**Herplaatsingkandidaat:**

De boventallige medewerker die in scenario 2 en na het toepassen van het afspiegelingsbeginsel niet is herplaatst en in aanmerking komt voor de herplaatsingstermijn.

**Formatieplaatsenplan:**

Het formatieplaatsenplan is een overzicht van formatieplaatsen in functies in de nieuwe situatie, met een omschrijving van eisen, inhoud en niveau.

**Functie:**

Een afgerond geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die de medewerker in opdracht verricht zoals vastgelegd in het functieprofiel.

**Medewerker volgt functie:**

Wanneer als gevolg van een organisatieontwikkeling een functie voor het grootste deel ongewijzigd verplaatst wordt binnen de organisatie is er geen sprake van boventalligheid en vacaturestelling. In dit geval volgt de medewerker de functie.

**Gelijkwaardige functie:**

Een functie is gelijkwaardig wanneer de functie zich op hetzelfde functieniveau bevindt en die qua inhoud en taken anders is dan de huidige functie, doch waarvoor dezelfde opleiding en ervaring vereist zijn.

**Nieuwe functie:**

Een functie die in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam.

**Passende functie:**

Een passende functie is een afgerond geheel van taken dat in voldoende mate aansluit bij de opleiding en ervaring van de medewerker en kan een hoger, gelijk of lager (maximaal 1 FWG niveau) salarisniveau hebben. Tevens de functie die voor een medewerker binnen een termijn van 6 maanden als passend kan worden aangemerkt middels opleiding en/of training.

**Geschikte functie:**

Iedere functie die buiten het begrip "passende functie" valt en welke de medewerker en de werkgever met elkaar overeenkomen.

**Vervallen functie**

Een functie die in de oude structuur voorkwam, maar in de nieuwe structuur niet meer voorkomt.

**Diensttijd:**

De diensttijd doorgebracht in dienst bij Reinaerde en haar rechtsvoorganger(s). Tevens wordt tot de diensttijd gerekend de periode waarin de medewerker werkzaam was op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die voorafging aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits niet onderbroken met meer dan 3 maanden.

**Salaris**

Het tussen Reinaerde en medewerker overeengekomen bruto maandloon inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en vaste toeslagen, maar exclusief de in de CAO genoemde vergoedingen en/of toelagen.

### **Afspiegelingsbeginsel**

Het beginsel om de plaatsings- dan wel ontslagvolgorde te bepalen per categorie uitwisselbare functies van een organisatieonderdeel op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten:

- van 15 tot 25 jaar;
- van 25 tot 35 jaar;
- van 35 tot 45 jaar;
- van 45 tot 55 jaar;
- van 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet genoemde leeftijd.

De verdeling van de te plaatsen medewerkers/ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de organisatieontwikkeling verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de medewerker met het langste dienstverband als eerste geplaatst c.q. de medewerker met het kortste dienstverband wordt als eerste voor ontslag voorgedragen.

### **Anciënniteitsbeginsel:**

Het beginsel waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen medewerkers die een gelijke aanspraak hebben. De medewerker met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van de diensttijd.

### **Detachering:**

De omstandigheid dat een medewerker met het oog op kennismaking met de nieuwe situatie of ter aanvulling van een tijdelijke vacature, met instemming van de medewerker bij een andere werkgever werkzaamheden verricht.

### **CAO:**

De collectieve arbeidsovereenkomst voor de medewerkers in de gehandicaptenzorg.

