

## Sociaal Plan 2016 - 2017

Versie: 1

Datum: 06-11-2016

Eerste verlenging tot 1 januari 2018

Tweede verlenging tot 1 januari 2019

Status: **definitief**

## Inhoudsopgave



De Twentse Zorgcentra .....	1
Inhoudsopgave .....	2
Voorwoord .....	4
Preambule .....	5
1. Inleiding .....	6
2. Algemene bepalingen .....	6
2.1 Uitgangspunten .....	6
2.2 Doel en looptijd .....	7
2.3 Werkingsfeer Sociaal Plan .....	7
2.4 Hardheidsclausule .....	8
2.5 Overleg met werknemersorganisaties .....	8
2.6 Beschikbaarstelling Sociaal Plan .....	8
2.7 Gezamenlijke verantwoordelijkheid .....	8
2.8 Overige bepalingen .....	9
2.9 Regie over en uitvoering van het sociaal plan .....	9
3. Begripsbepalingen .....	9
4. Regels bij organisatiewijziging .....	13
4.1 Reorganisatieplan .....	13
4.2 Communicatie en pré-mobiliteit .....	13
5. (Her)Plaatsing .....	14
5.1 Algemeen .....	14
5.2 Uitgangspunten bij herplaatsing .....	14
5.3 Procesbeschrijving aanvaarding passende functie .....	15
5.4 Terugkeer op oorspronkelijk functieniveau .....	16
6. Mobiliteit .....	16
6.1 Algemeen .....	16
6.2 Uitgangspunten en procedure .....	17
.....	2

7. Arbeidsvoorwaarden .....	19
7.1 Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde functie .....	19
7.2 Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde passende functie.....	19
7.3 Vervallen salarisgarantie.....	19
7.4 Salarisgewenningsregeling in een geschikte functie .....	19
7.5 Studiekosten .....	20
7.6 Reiskosten en –tijd bij wijziging plaats van tewerkstelling.....	20
7.7 ORT.....	20
8. Mobiliteitsbevorderende maatregelen .....	20
8.1 Opzegtermijn .....	20
8.2 Gedeeltelijke vrijstelling van werk.....	20
8.3 Terugkeergarantie.....	20
8.4 Detachering.....	21
8.5 Vervallen terugbetalingsverplichtingen.....	21
8.6 Jubilea .....	21
8.7 Tijdelijke tewerkstelling .....	21
8.8 Ondersteuning .....	21
8.9 Om-, her- of bijscholing .....	21
8.10 Proefplaatsing .....	22
8.11 Remplaçantenregeling .....	22
8.12 Vrijwillige vertrekregeling .....	22
8.13 Voorstellen door de medewerker .....	22
Handtekeningenblad.....	25
Reglement Adviescommissie Sociaal Plan (bijlage 1) .....	35
Formulier Belangstellingsregistratie Herplaats- of Mobiliteitsfase (bijlage 2).....	38

## Voorwoord

Voor De Twentse Zorgcentra verandert er de komende jaren veel. Veranderingen van het zorgstelsel, de financiering daarvan en de zorgvraag die complexer wordt, deze zaken creëren een dynamisch speelveld waarin de organisatie flexibel moet opereren. De verschuiving van onderdelen van de AWBZ naar de WMO, de invoering van de WLZ, de participatiewet en de decentralisatie van de Jeugdzorg zijn maatregelen die vergaande consequenties zullen hebben voor het werk dat De Twentse Zorgcentra verricht, de manier waarop zij dat kan doen en waarop zij dat organiseert.

De overtuiging dat binnen De Twentse Zorgcentra de regie bij de cliënt ligt en de keuze om die regie via zelforganiserende teams te versterken brengen ook veranderingen voor de organisatie en haar medewerkers met zich mee.

Om goede zorg voor de cliënten van De Twentse Zorgcentra te waarborgen, vragen deze ontwikkelingen aanpassingen van iedereen.

Er zullen de komende periode keuzes gemaakt moeten worden. Voorzien wordt dat sommige activiteiten worden beëindigd, andere activiteiten worden verschoven naar nieuwe locaties en werkzaamheden een ander karakter krijgen. Deze keuzes hebben gevolgen voor de werkgelegenheid.

De Twentse Zorgcentra streeft naar behoud van werkgelegenheid, zeker om de continuïteit van de zorg te waarborgen. Zij zal zich inspannen om medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Maar werkgelegenheid kan niet altijd gegarandeerd worden.

Het bieden van duidelijkheid en zekerheid over de gevolgen die uit de geschetste situatie voor de medewerkers kunnen voortvloeien is de inzet van dit sociaal plan.

Bij het opstellen van het Sociaal Plan 2016 van De Twentse Zorgcentra is als uitgangspunt genomen dat de organisatie streeft naar een gezonde bedrijfsvoering in een sociale context. Wij hebben in 2015 het vertrouwen uitgesproken dat het Sociaal Plan 2016 een belangrijke bijdrage zal leveren aan duidelijkheid en zekerheid in de komende bijzondere periode. De betrokken partijen hebben geconcludeerd dat het Sociaal Plan 2016 in de praktijk die duidelijkheid en zekerheid heeft geboden. In overleg met werknemersorganisaties is besloten het Sociaal Plan 2016, na een verlenging tot 1 januari 2018, nu te verlengen tot 1 januari 2019.

Mr. Drs. J.A.P.M. Maas  
Bestuurder De Twentse Zorgcentra

## Preambule

De ondergetekenden:

De werkgever:

- Stichting De Twentse Zorgcentra, statutair gevestigd te Hengelo (O)

en de werknemersorganisaties:

- FNV, gevestigd te Zoetermeer;
- NU '91, gevestigd te Utrecht;
- CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht;
- FBZ, gevestigd te Utrecht,

verklaren hiermee een doorlopend Sociaal Plan te zijn overeengekomen met het doel de mogelijk nadelige sociale en/of rechtspositionele gevolgen voor medewerkers bij De Twentse Zorgcentra die voortvloeien uit organisatieveranderingen op te vangen en zoveel mogelijk te beperken.

Aldus overeengekomen te Enschede, op 11 april 2018.

## 1. Inleiding

Kijkend naar het effect van de diverse overheidsmaatregelen op De Twentse Zorgcentra en de organisatieveranderingen die zelforganisatie met zich meebrengt, ziet De Twentse Zorgcentra zich genooddaakt om gedurende een relatief korte periode een aantal maatregelen te nemen om de organisatie optimaal te laten functioneren en op de toekomst voor te bereiden. Dat vraagt van iedereen flexibiliteit.

Deze veranderingen hebben tot gevolg dat arbeidsplaatsen zullen vervallen, dat functies – zowel in samenstelling van taken als qua competenties - zullen veranderen en dat de functiemix voor bepaalde bedrijfsonderdelen zal wijzigen. Ook het mogelijk sluiten van diverse locaties zal voor medewerkers een verandering van werkplek of beëindiging van hun functie kunnen betekenen.

De Twentse Zorgcentra is zich bewust van de verstrekende gevolgen voor de personele organisatie, en zet daarom in op een Sociaal Plan dat gebaseerd is op de volgende punten:

- **Gezonde bedrijfsvoering**  
Het Sociaal Plan moet anticiperen op een aantal toekomstige ontwikkelingen. De Twentse Zorgcentra moet de ingezette bezuinigingen het hoofd bieden. In dit kader wordt voorzien dat activiteiten worden beëindigd of naar andere locaties overgeheveld. Werkgelegenheid kan niet in alle gevallen meer gegarandeerd worden.
- **Sociale organisatie**  
De Twentse Zorgcentra streeft naar een goede balans tussen zorg en zakelijkheid. Zorg in de vorm van goed werkgeverschap en het bieden van perspectief aan medewerkers die hun baan gaan verliezen. Dat perspectief wordt ook geboden aan medewerkers die hun baan of de context van hun werk zien veranderen. Persoonlijke ontwikkeling als basis voor duurzame inzetbaarheid is voor iedereen belangrijk. Zakelijkheid in die zin dat medewerkers die aan De Twentse Zorgcentra verbonden blijven – en hun cliënten – recht hebben op een vitale organisatie met een gezonde financiële huishouding die klaar is voor de toekomst.
- **Eigen regie**  
De Twentse Zorgcentra biedt perspectief maar dat laat onverlet dat elke medewerker verantwoordelijk is voor zijn eigen inzetbaarheid. Medewerkers nemen in het programma “Sterk” de regie in hun werk. Wij verwachten dat medewerkers met hetzelfde enthousiasme regie nemen op hun eigen loopbaan. We nodigen medewerkers uit om naar de toekomst te kijken en zich af te vragen of zij vanuit hun persoonlijke wensen en drijfveren nog mooi werk hebben én te anticiperen op de ontwikkelingen die zij in en buiten de organisatie om zich heen zien. Persoonlijke ontwikkeling als basis voor duurzame inzetbaarheid is voor iedereen belangrijk!

## 2. Algemene bepalingen

### 2.1 Uitgangspunten

In de begeleiding bij organisatieveranderingen zal het verkrijgen van ander werk door medewerkers centraal staan. De Twentse Zorgcentra hecht zeer aan goede begeleiding van werk naar werk en van werk naar nieuw perspectief en aan maximaal behoud van werkgelegenheid. Dit betekent dat alle inspanningen erop gericht zijn dat medewerkers worden geplaatst in een functie die aansluit bij hun capaciteiten, ervaringen en kwaliteiten, dan wel dat medewerkers toegerust en in staat zijn om een andere functie binnen of buiten de organisatie te verwerven.

Het Sociaal Plan biedt volop ruimte om te leren en te solliciteren. De Twentse Zorgcentra behoudt haar werkadviseur en breidt zonodig uit. Expertise van externe partijen wordt ingezet voor sollicitatietrainingen, sociaal-emotionele begeleiding, arbeidsmarktoriëntatie en loopbaanscans. De Twentse Zorgcentra zal medewerkers begeleiding bieden bij het maken van toekomstplannen, zoals een persoonlijk mobiliteitsplan, waarin de faciliteiten naar individuele behoefte worden beschreven. Maatwerk staat hierin centraal.

Werkgever en medewerker zijn verplicht om mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Plan. Werkgever zal medewerkers die boventallig worden zoveel mogelijk ondersteunen en al datgene doen wat in redelijkheid van een goed werkgever mag worden verwacht. De medewerker is verplicht om in redelijkheid, billijkheid en ter goeder trouw actief mee te werken aan de uitvoering van deze regelingen. De medewerker heeft het recht om zo volledig mogelijk te worden geïnformeerd over zijn rechten en plichten op basis van dit Sociaal Plan.

Indien tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan aantoonbaar sprake is van onvoorziene, economisch zwaarwegende omstandigheden waardoor dit Sociaal Plan niet meer toereikend is, zullen partijen met elkaar in overleg treden over de gevolgen daarvan.

## **2.2 Doel en looptijd**

Doel van dit Sociaal Plan is om de mogelijk nadelige sociale en/of rechtspositionele gevolgen voor de medewerkers die voortvloeien uit organisatieveranderingen zoveel mogelijk te beperken en zekerheid te bieden omtrent de betekenis hiervan voor de medewerkers.

De Twentse Zorgcentra acht zich ervoor verantwoordelijk om zich in te spannen om met een preventieve aanpak en een actief werkgelegenheidsbeleid medewerkers zoveel als mogelijk voor de organisatie te behouden of optimaal voorbereid naar een nieuwe werkplek buiten de organisatie te laten doorstromen.

Het Sociaal Plan treedt in werking per 1 november 2016 en eindigt zonder dat daartoe opzegging is vereist op 1 januari 2019.

Uiterlijk op 1 oktober 2018 zullen partijen in overleg treden over een eventuele verlenging van de werkingsduur van dit Sociaal Plan of voor een nieuw Sociaal Plan. Werkgever neemt hiervoor het initiatief door contact op te nemen met de werknemersorganisaties.

Op medewerkers die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een aanzegging van boventalligheid ontvangen, blijven de regelingen van dit Sociaal Plan van toepassing. Dit geldt ook als de uitvoering daarvan plaatsvindt nadat de looptijd van dit Sociaal Plan reeds is verstreken. Met inachtneming van het bovenstaande geldt voor de overige situaties dat nawerking van dit Sociaal Plan is uitgesloten; na 1 januari 2019 kunnen geen aanspraken meer ontstaan op de voorzieningen en regelingen uit dit Sociaal Plan.

## **2.3 Werkingsfeer Sociaal Plan**

Het Sociaal Plan geldt voor medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde duur* hebben met De Twentse Zorgcentra en worden geconfronteerd met de gevolgen van een organisatieverandering als gevolg van een besluit van of namens de Raad van Bestuur.

Het Sociaal Plan is van toepassing op de werkgever en medewerker als bedoeld in begripsbepalingen uit artikel 3.

Indien de werkgever het voornemen heeft om over te gaan tot fusie, samenwerking of overgang van onderneming zullen partijen als aanvulling op dit sociaal plan nadere afspraken maken over de rechtspositie van de betrokken medewerkers.

Indien de werkgever voornemens is op een of meer medewerkers een andere cao van toepassing te verklaren dan wel voor een bedrijfsonderdeel of rechtspersoon een andere cao van toepassing te verklaren dan zullen partijen bij dit sociaal plan in overleg treden om afspraken te maken over de rechtspositionele gevolgen voor de betrokken medewerkers. De werkgever neemt hiertoe het initiatief.

#### **2.4 Hardheidsclausule**

In gevallen waarin dit Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerker, zal de werkgever in onderling overleg met de medewerker een voor beide partijen acceptabele oplossing trachten te realiseren. In dat geval kan de werkgever in gunstige zin van dit Sociaal Plan afwijken. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de werkgever als goed werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

Indien tussen werkgever en medewerker verschil van mening bestaat over toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van mening ter advisering voorgelegd aan de Adviescommissie Sociaal Plan.

#### **2.5 Overleg met werknemersorganisaties**

Er vindt gedurende de looptijd van het Sociaal Plan minimaal twee keer een overleg plaats tussen werkgever en werknemersorganisaties; één keer over de uitvoering en werking van dit Sociaal Plan, en over een eventuele verlenging van de werkingsduur of over een nieuw Sociaal Plan. Vertegenwoordigers van de Ondernemingsraad worden hierbij als toehoorder uitgenodigd. Allen kunnen bijdragen aan de agenda voor dit overleg.

#### **2.6 Beschikbaarstelling Sociaal Plan**

De werkgever draagt er zorg voor dat het Sociaal Plan voor medewerkers beschikbaar is door middel van plaatsing op intranet. Als de medewerker verzoekt om een exemplaar van het Sociaal Plan, zal de werkgever daarvoor zorgdragen.

#### **2.7 Gezamenlijke verantwoordelijkheid**

Bij het zoeken naar in- en externe alternatieven gelden voor werkgever en medewerker een gezamenlijke verantwoordelijkheids- en inspanningsverplichting om te komen tot een succesvolle overgang van het dienstverband (van werk naar werk).

De werkgever en de medewerker spreken periodiek over de voortgang en mogelijkheden en leggen dit vast in het persoonlijk mobiliteitsplan.

Wanneer een medewerker aantoonbaar niet meewerkt aan een (succesvolle) toepassing van het Sociaal plan (herplaatsing), kan dit consequenties hebben voor het voortduren van diens arbeidsovereenkomst.

#### **2.8 Overige bepalingen**

##### *Redelijkheid en billijkheid*

In alle gevallen dient er te worden gehandeld volgens criteria van redelijkheid en billijkheid zoals die zijn neergelegd in artikel 6:248 Burgerlijk Wetboek. Hier staat: een overeenkomst heeft niet



alleen de door partijen overeengekomen rechtsgevolgen, maar ook die welke naar de aard van de overeenkomst, uit de wet, de gewoonte of de eisen van redelijkheid en billijkheid voortvloeien.

#### *Interpretatie Sociaal Plan*

De interpretatie van de bepalingen in dit Sociaal Plan is voorbehouden aan de betrokken partijen bij dit Plan.

#### *Toepassing WOR*

Conform de WOR wordt de Ondernemingsraad van De Twentse Zorgcentra betrokken bij organisatieveranderingen.

#### *Verplichtingen uit de cao*

De bepalingen in dit Sociaal Plan laten onverlet de verplichtingen en uitvoeringsregelingen op basis van de cao Gehandicaptenzorg en de wet.

### **2.9 Regie over en uitvoering van het sociaal plan**

De kosten van de uitvoering van dit sociaal plan zijn voor rekening van de werkgever.

Door de Raad van Bestuur wordt voorafgaand aan de uitvoering van dit sociaal plan de centrale regie toegewezen aan een centrale HRM functionaris.

De werkgever draagt er zorg voor dat het sociaal plan gecommuniceerd wordt naar het management en door hen conform wordt toegepast.

## **3. Begripsbepalingen**

### **1. Adviescommissie Sociaal Plan**

Commissie die tot taak heeft te adviseren over de toepassing van de in het Sociaal Plan van De Twentse Zorgcentra neergelegde bepalingen. De samenstelling en werkwijze van de commissie zijn vastgelegd in een reglement dat aan dit Sociaal Plan als bijlage is toegevoegd.

### **2. Afspiegelingsbeginsel**

Methodiek te hanteren bij het bepalen welke medewerkers boventallig worden verklaard en daarmee mobiliteitskandidaat worden en/of bij het bepalen welke medewerkers voor plaatsing of ontslag in aanmerking komen indien sprake is van vermindering van werkgelegenheid.

Deze methodiek wordt gebruikt wanneer in de herplaatsingsfase sprake is van 'uitwisselbare functies'.

Per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies zijn de medewerkers met het kortste dienstverband het eerst boventallig. Daarbij moet de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers per leeftijdsgroep binnen de categorie uitwisselbare functies - voor en na de inkrimping – gelijk blijven. Deze leeftijdscategorieën zijn van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien in dezelfde categorie uitwisselbare functies medewerkers werkzaam zijn die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, worden die het eerst boventallig. In het geval medewerkers binnen hetzelfde leeftijdscohort dezelfde diensttijd hebben, wordt de medewerker met de hoogste leeftijd het laatst boventallig.

Afspiegeling is niet aan de orde als een unieke functie komt te vervallen of als er geen sprake is van 'uitwisselbare functies'.

Voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel wordt uitgegaan van de gemeente waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen conform de wetgeving die per 1 januari 2015 van kracht is.

### **3. Anciënniteitsprincipe**

Het principe 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 herplaatst en bij gelijke uitkomst van dienstjaren gaat bij herplaatsing de oudere medewerker voor op de jongere medewerker.

### **4. Bovenallige medewerker**

De medewerker van wie de functie en/of positie volgens een organisatieveranderingsplan wijzigt dan wel vervalt. Het betreft medewerkers die te maken krijgen met de uitvoering van het organisatieveranderingsplan, en die niet direct of indirect herplaatst kunnen worden volgens de herplaatsingsprocedure volgens artikel 5.2.

### **5. Cao**

De collectieve arbeidsovereenkomst voor de medewerkers in de gehandicaptenzorg.

### **6. Detachering**

De omstandigheid dat een medewerker tijdelijk bij een andere werkgever werkzaamheden verricht. Detachering is alleen mogelijk met instemming van de medewerker. De duur van de detachering dient vooraf vast te staan en de detacheringsovereenkomst kan geen afbreuk doen aan de rechten en plichten zoals die zijn vastgelegd in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

### **7. Dienstverband**

Het aantal jaren dat de medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor de werkgever en of de rechtsvoorgangers heeft gewerkt. Indien het dienstverband is onderbroken telt de periode van het dienstverband voor de onderbreking mee mits die onderbreking niet meer dan drie maanden heeft geduurd.

### **8. Formatieplaatsenplan**

Het formatieplaatsenplan is een kwalitatief en kwantitatief overzicht van het aantal formatieplaatsen in functies (fte) in de nieuwe situatie, met een omschrijving van het verwachte functieniveau en functie-inhoud, inclusief het bijbehorende salarisniveau conform het functiewaarderingssysteem. In het formatieplaatsenplan wordt ook een vergelijking gemaakt tussen de oude en nieuwe situatie, waarin zichtbaar wordt welke functies naar aard en niveau en aantal gelijk blijven, verdwijnen, wijzigen of nieuw zijn.

### **9. Fte (fulltime equivalent)**

De rekeneenheid die wordt gehanteerd om een functie in het aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gelijk aan een voltijds dienstverband.

### **10. Functie**

Een samenhangend geheel van door een medewerker in opdracht te verrichten taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

### **11. Gelijkwaardige functie**

Een functie die in dezelfde salarisschaal is ingedeeld als de huidige functie, en die qua taak, inhoud en eisen niet of nauwelijks afwijkt van de functie die de medewerker voor de organisatieverandering vervulde.

### **12. Geschikte functie**

Iedere functie, die buiten het begrip 'passende functie' valt, en waarvan de werkgever en medewerker samen overeenkomen dat de medewerker deze functie gaat uitoefenen.

**13. Gewijzigde functie**

Een functie waarin het taken en/of de functie-eisen zodanig gewijzigd zijn dat de functie een wezenlijk andere inhoud krijgt.

**14. Herplaatsen**

Het opnieuw plaatsen van medewerkers die te maken met hebben de organisatieverandering in de toekomstige organisatiestructuur.

**15. Herplaatsingskandidaat**

Iedere medewerker voor wie de organisatieverandering sociale gevolgen heeft, omdat in het nieuwe formatieplaatsenplan de functie verandert, dan wel de positionering in de organisatie verandert.

**16. Mobiliteitskandidaat**

De medewerker voor wie binnen of buiten de organisatie ander werk wordt gezocht en waarbij gebruik gemaakt wordt van de mobiliteitsbevorderende maatregelen. Dit is van toepassing in gevallen waarbij voor de medewerker niet direct een passende functie gevonden kan worden.

**17. Mobiliteitsfase**

De periode die begint met het aanmerken van de medewerker als boventallig, en daarmee als mobiliteitskandidaat, en die eindigt na maximaal 9 maanden.

**18. Nieuwe functie**

Een functie die qua functie-inhoud en taakstelling in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam.

**19. Opzegtermijn**

De door werkgever en medewerker in acht te nemen termijn bij opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van de wet en de voor de medewerker toepasselijke CAO.

**20. Organisatieverandering**

Een verandering in de organisatiestructuur en/of taakstelling van de organisatie met rechtspositionele of sociale gevolgen voor één of meerdere medewerkers

**21. Passende functie**

Een functie die De Twentse Zorgcentra qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, competenties, functieniveau, contractomvang, ervaring met doelgroep en/ of vakgebied en zwaarwegende (zoals: psychische en/of fysieke) persoonlijke omstandigheden in redelijkheid aan een medewerker aan kan bieden. Een passende functie is ingedeeld op hetzelfde functieniveau, één functieniveau lager of één functieniveau hoger dan de oude functie.

Een functie is ook passend als de medewerker zich binnen een termijn van zes maanden naar het gewenste niveau kan ontwikkelen.

De Twentse Zorgcentra houdt bij het aanbieden van een functie rekening met het wettelijke kader en jurisprudentie over passende arbeid. Een medewerker kan een passende functie niet weigeren.