

Addendum behorend bij doorlopend Sociaal Plan De Riethorst Stromenland

Partijen constateren dat het huidige sociaal plan aanvulling behoeft als gevolg van het voorgenomen besluit 'Cliënt voorop', december 2016. Dit addendum treedt pas in werking na een definitief besluit van de Raad van Bestuur waar expliciet wordt aangegeven dat dit addendum van toepassing is, na ondertekening door betrokken partijen, na advies van de OR. Partijen hebben overeenstemming bereikt over een aantal afspraken en deze vastgelegd in dit addendum.

1. Toepassing van het addendum

1.1 Dit addendum behoort bij het doorlopend Sociaal Plan van De Riethorst Stromenland en heeft een looptijd conform de reorganisatie 'Cliënt voorop'.

1.2 De aanpassingen op het doorlopend sociaal plan, opgenomen in dit addendum, zijn alleen van toepassing op medewerkers die boventallig/herplaatsingskandidaat worden als gevolg van de reorganisatie 'Cliënt voorop' of plaatsmaker (art. 5.2) of doorstromer (art. 5.3) zijn ter voorkoming van boventalligheid.

1.3 Werkgever zal zich maximaal inspannen om deze groep met werknemers van werk naar werk te begeleiden. In het addendum trachten partijen, door extra investeringen te doen in het bevorderen van mobiliteit, de nadelige consequenties voor werknemers zo veel mogelijk te reduceren.

1.4 Desondanks is het niet uitgesloten dat, ondanks alle inspanningen overeenkomstig het addendum en het doorlopend sociaal plan, medewerkers niet binnen een redelijk termijn intern of extern herplaatsbaar zijn.

1.5 Daar waar sprake is van strijdigheid tussen het addendum en het vigerende sociaal plan, gaan de bepalingen van dit addendum voor.

Gevolgen van toepassing van dit addendum voor de inhoud van het Sociaal Plan

2. Algemene bepalingen

In afwijking van het genoemde uitgangspunt bij algemene bepalingen in het sociaal plan, kan werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst, indien de vastgestelde periode van herplaatsing niet leidt tot ander werk.

3. Salarisgarantieregeling

In afwijking van artikel 7.1 van het sociaal plan wordt er een aanvullende regeling opgenomen ten aanzien van de salarisgarantieregeling bij het aanvaarden van een geschikte functie.

Als de boventallige werknemer een aanbod van een geschikte functie op een lager salarisniveau aanvaardt, blijft het voor de werknemer geldende salaris (inclusief uitlooperperiodieken) gehandhaafd voor de voor hem geldende omvang van het dienstverband en voor de duur van het dienstverband.

4. Herplaatsingstermijn

In afwijking van artikel 10.1 van het sociaal plan biedt werkgever een maximale herplaatsingstermijn van 12 maanden nadat de boventalligheid is ingegaan, met een extra uitloop van 3 maanden.

4.1 Monitoring

Per kwartaal zal werkgever een terugkoppeling geven over de voortgang van de herplaatsinglijst aan de ondernemingsraad, alsmede welk perspectief er voor verschillende (functie)groepen en daarbinnen voor de medewerkers is.

Ook zullen de activiteiten die de werkgever inzet om zoveel mogelijk medewerkers intern of extern naar werk te begeleiden, mede aan de hand van stukken (en waar mogelijk cijfers) worden aangeboden.

De terugkoppeling en monitoring gebeurt op het proces, niet op de individuele casuïstiek.

4.2 Geen herplaatsing gerealiseerd

Indien alle inspanningen in de herplaatsingstermijn niet hebben geleid tot een succesvolle herplaatsing binnen of buiten de Riethorst Stromenland en niet is te verwachten dat de werknemer binnen 3 maanden alsnog succesvol kan worden herplaatst, treden werkgever en werknemer in overleg om te komen tot een maatwerk oplossing.

Dit kan bijvoorbeeld zijn het alsnog aanbieden en accepteren van een geschikte functie of een vaststellingsovereenkomst.

Richting het einde van de herplaatsingstermijn (12 maanden na boventalligheidsverklaring, herplaatsingstermijn eindigt na maximaal 15 maanden) start werkgever met de voorbereiding tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit is noodzakelijk om te bewerkstelligen dat, mocht het herplaatsingstraject niet slagen, de arbeidsovereenkomst met de herplaatsingskandidaat ook daadwerkelijk aan het einde van de herplaatsingstermijn kan eindigen. Ondanks het in gang zetten van deze procedure blijven de inspanningen uiteraard maximaal gericht op herplaatsing.

4.3 Kwalitatieve toets

In die uitzonderlijke situatie dat in redelijk en billijk onderling overleg geen maatwerk oplossing kan worden bereikt, zal de werkgever de adviescommissie sociale begeleiding vragen om de ontstane situatie te beoordelen.

De adviescommissie sociale begeleiding toetst of werkgever en werknemer voldoende inspanningen hebben verricht in het herplaatsingstraject om werknemer van werk naar werk te begeleiden. Dit doet de commissie aan de hand van het Persoonlijk Mobiliteitsplan van werknemer waar alle afspraken ten aanzien van het herplaatsingstraject en de voortgang daarvan in staan beschreven.

Concreet toetst de commissie het volgende:

- Zijn de afspraken uit het sociaal plan ten aanzien van het persoonlijk mobiliteitsplan en het begeleidingstraject op een juiste wijze uitgevoerd door werkgever.
- Is er voldoende gebruik gemaakt van de instrumenten en voorzieningen die in het sociaal plan en het addendum staan opgenomen.
- Is de voortgang van de gemaakte afspraken voldoende bewaakt.
- Is de werknemer voldoende begeleid door werkgever.

Na toetsing door de commissie kan werkgever de voorbereiding tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst verder voortzetten.

4.4 Vaststellingsovereenkomst

Werkgever biedt een herplaatsingskandidaat, in een gesprek, een schriftelijke vaststellingsovereenkomst aan met als doel te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Werkgever kan geen toezegging doen over het recht van werknemer op een WW-uitkering. Echter de vaststellingsovereenkomst wordt dusdanig opgesteld dat deze past in de richtlijn van het UWV om daarvoor in aanmerking te komen. Werknemer is zelf verantwoordelijk voor de aanvraag van de WW-uitkering.

Indien werknemer niet akkoord gaat met het voorstel genoemd in de vaststellingsovereenkomst, dan zal er een procedure bij het UWV worden gestart.

5. Mobiliteitsbevorderende maatregelen

Er zijn aanvullend een drietal mobiliteits-/vertrekregelingen overeengekomen.

5.1 Vrijwillige vertrekregeling

De boventallige werknemer kan er voor kiezen, uitsluitend op vrijwillige basis, met werkgever een vertrekregeling overeen te komen. De werknemer ontvangt hiervoor een bonus, in de vorm van een ontslagpremie.

1. Indien werknemer binnen 3 maanden na boventalligheid een vaststellingsovereenkomst heeft afgesloten met werkgever, ontvangt werknemer de volgende ontslagpremie:
 - 4 bruto maand salarissen, *bij een dienstverband van 0 tot 5 jaren*
 - 5 bruto maand salarissen, *bij een dienstverband van 5 tot 10 jaren*
 - 6 bruto maand salarissen, *bij een dienstverband van 10 jaren of meer*
2. Indien werknemer binnen 4 maanden na boventalligheid een vaststellingsovereenkomst heeft afgesloten met werkgever, ontvangt werknemer de volgende ontslagpremie:
 - 3 bruto maand salarissen, *bij een dienstverband van 0 tot 5 jaren*
 - 4 bruto maand salarissen, *bij een dienstverband van 5 tot 10 jaren*
 - 5 bruto maand salarissen, *bij een dienstverband van 10 jaren of meer*
3. Indien werknemer binnen 6 maanden na boventalligheid een vaststellingsovereenkomst heeft afgesloten met werkgever, ontvangt werknemer de volgende ontslagpremie:
 - 2 bruto maand salarissen, *bij een dienstverband van 0 tot 5 jaren*
 - 3 bruto maand salarissen, *bij een dienstverband van 5 tot 10 jaren*
 - 4 bruto maand salarissen, *bij een dienstverband van 10 jaren of meer*
4. Indien werknemer binnen 8 maanden na boventalligheid een vaststellingsovereenkomst heeft afgesloten met werkgever, ontvangt werknemer de volgende ontslagpremie:
 - 1 bruto maand salaris, *bij een dienstverband van 0 tot 5 jaren*
 - 2 bruto maand salarissen, *bij een dienstverband van 5 tot 10 jaren*
 - 3 bruto maand salarissen, *bij een dienstverband van 10 jaren of meer*
5. De boventallig verklaarde werknemer die in deeltijd werkt, ontvangt een vertrekpremie naar rato.
6. Bij aanvaarding van de vertrekpremie kan geen beroep meer worden gedaan op de overige afspraken van het Sociaal Plan.
7. De boventallig verklaarde werknemer kan geen beroep meer doen op onderhavig artikel indien het UWV WERKbedrijf toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst.

5.2 Plaatsmakersregeling

1. De niet-boventallig verklaarde werknemer die het dienstverband beëindigt dan wel zijn arbeidsduur substantieel verminderd, ontvangt een bedrag ter grootte van het bepaalde bij 'vrijwillige vertrekregeling, indien zijn vertrek, naar het oordeel van werkgever, plaats maakt voor een boventallig verklaarde werknemer of boventalligheid wordt voorkomen.

2. Voorwaarde is dat de niet-boventallig verklaarde werknemer op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is en de werknemer niet al is meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst om redenen buiten de reorganisatie moet eindigen.
3. De niet-boventallig verklaarde werknemer die in deeltijd werkt, ontvangt het bedrag naar rato.
4. In een vaststellingsovereenkomst wordt overeengekomen dat de beëindiging van het dienstverband plaatsvindt met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever. De datum van uitdiensttreding wordt in overleg met werkgever en werknemer bepaald.

5.3 Doorstroompremie

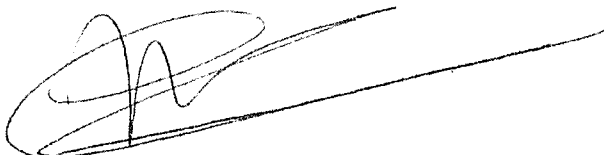
Ter bevordering van het verhogen van het deskundigheidsniveau en ter bevordering van interne doorstroom naar de 'groeifuncties', namelijk contactverzorgende en verpleegkundige, wordt er een doorstroompremie verstrekt indien een niet-boventallige werknemer een intern BBL traject start voor niveau 3 of niveau 4.

- De betreffende werknemer is voor onbepaalde tijd in dienst
- De betreffende werknemer voldoet aan de voorwaarden/eisen om te mogen starten met het BBL traject
- De werknemer ontvangt bij de start van het BBL traject (na positief doorlopen proeftijd) een premie van 1 bruto maandsalaris.
- De werknemer ontvangt bij diplomeren nogmaals een premie van 1 bruto maandsalaris.

Datum: 4-5-'17

Namens werkgever:

Stichting de Riethorst Stromenland, gevestigd te Geertruidenberg



Namens werknemersorganisaties:

CNV zorg en welzijn, onderdeel van CNV connectief, gevestigd te Utrecht



M.Dons, bestuurder Zorg

FBZ, gevestigd te Utrecht

Nu'91, gevestigd te Utrecht



2. Voorwaarde is dat de niet-boventallig verklaarde werknemer op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is en de werknemer niet al is meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst om redenen buiten de reorganisatie moet eindigen.
3. De niet-boventallig verklaarde werknemer die in deeltijd werkt, ontvangt het bedrag naar rato.
4. In een vaststellingsovereenkomst wordt overeengekomen dat de beëindiging van het dienstverband plaatsvindt met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever. De datum van uitdiensttreding wordt in overleg met werkgever en werknemer bepaald.

5.3 Doorstroompremie

Ter bevordering van het verhogen van het deskundigheidsniveau en ter bevordering van interne doorstroom naar de 'groefuncties', namelijk contactverzorgende en verpleegkundige, wordt er een doorstroompremie verstrekt indien een niet-boventallige werknemer een intern BBL traject start voor niveau 3 of niveau 4.

- De betreffende werknemer is voor onbepaalde tijd in dienst
- De betreffende werknemer voldoet aan de voorwaarden/eisen om te mogen starten met het BBL traject
- De werknemer ontvangt bij de start van het BBL traject (na positief doorlopen proeftijd) een premie van 1 bruto maandsalaris.
- De werknemer ontvangt bij diplomeren nogmaals een premie van 1 bruto maandsalaris.

Datum: 4-5-'17

Namens werkgever:

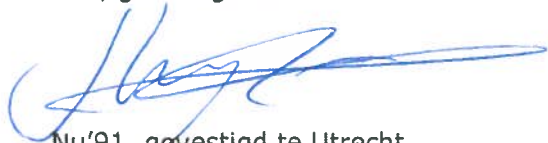
Stichting de Riethorst Stromenland, gevestigd te Geertruidenberg



Namens werknemersorganisaties:

CNV zorg en welzijn, onderdeel van CNV connectief, gevestigd te Utrecht

FBZ, gevestigd te Utrecht



Nu'91, gevestigd te Utrecht