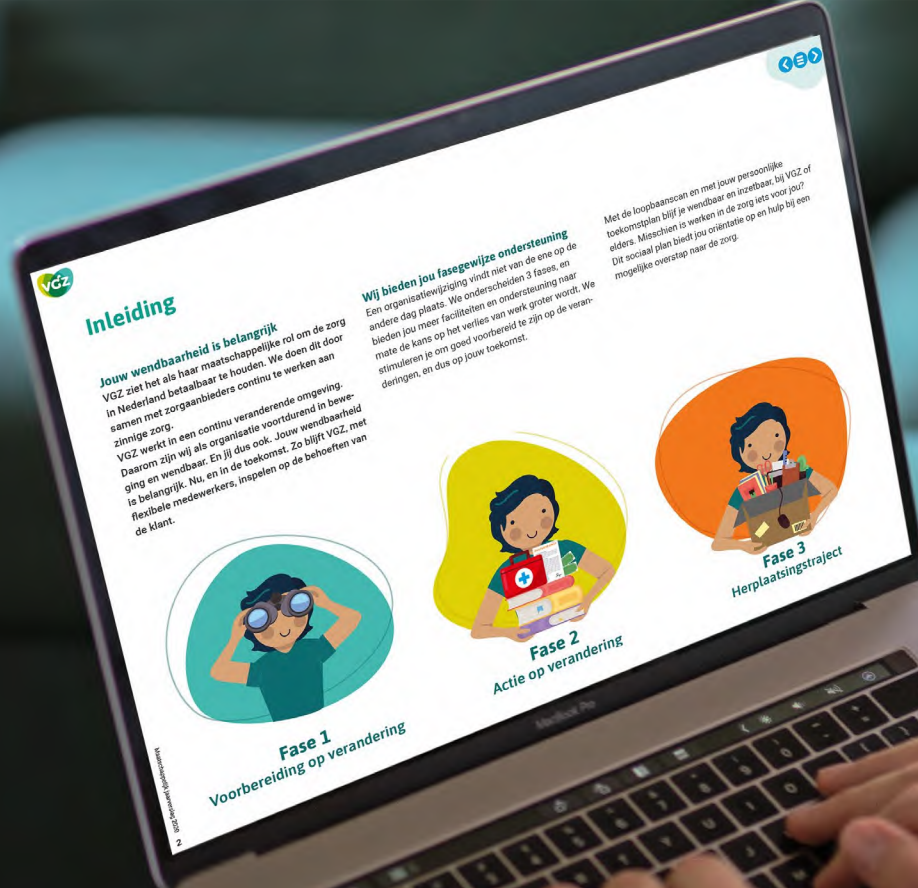




Sociaal Plan Coöperatie VGZ 2025- 2028



COÖPERATIE VGZ
Voorop in gezondheid en zorg.
Voor iedereen.

Inleiding

Jouw wendbaarheid is belangrijk

VGZ ziet het als haar maatschappelijke rol om de zorg in Nederland betaalbaar te houden. We doen dit door samen met zorgaanbieders continu te werken aan zinnige zorg. VGZ werkt in een continu veranderende omgeving. Daarom zijn wij als organisatie voortdurend in beweging en wendbaar. En jij dus ook. Jouw wendbaarheid is belangrijk. Nu, en in de toekomst. Zo blijft VGZ, met flexibele medewerkers, inspelen op de behoeften van de klant.

Wij bieden jou fasegewijze ondersteuning

Een organisatiewijziging vindt niet van de ene op de andere dag plaats. We onderscheiden 3 fases, en bieden jou meer faciliteiten en ondersteuning naar mate de kans op het verlies van werk groter wordt. We stimuleren je om goed voorbereid te zijn op de veranderingen, en dus op jouw toekomst.

Met de loopbaanscan en met jouw persoonlijke toekomstplan blijf je wendbaar en inzetbaar, bij VGZ of elders. Misschien is werken in de zorg iets voor jou? Dit sociaal plan biedt jou oriëntatie op en hulp bij een mogelijke overstap naar de zorg.

Inhoud



Fase 1 Vorbereiding op verandering

1.1	Ondersteuning in fase 1	5
1.2	Uitzendkrachten	5
1.3	Vrijwillige vertrekregeling	6
1.4	Procedure vrijwillige vertrekregeling	6
1.5	Beëindiging van het dienstverband	7
1.6	Beëindigingsvergoeding	7



Fase 2 Actie op verandering

2.1	Ondersteuning in fase 2	9
2.2	Plaatsmakersregeling	9
2.3	Procedure	9
2.4	Beëindiging van het dienstverband	10
2.5	Beëindigingsvergoeding	10
3.	Statusbepaling	11
3.1	Situaties bij een reorganisatie	12
3.2	Statusbepalend gesprek	13
3.3	Procedure vaststellen status	13



Fase 3 Herplaatsingstraject

4.1	Start herplaatsingstraject	14
4.2	Inhoud herplaatsingstraject	15
4.3	Instrumenten en faciliteiten in het kader van de begeleiding	15
4.4	Overstap naar de zorg	16
4.5	Begeleidingstraject gericht op zelfstandig ondernemerschap	17
4.6	Voorrangspositie herplaatsingskandidaat	17
4.7	Vrijstelling van werk	17
4.8	Verplichtingen VGZ	17
4.9	Verplichtingen herplaatsingskandidaat	18
4.10	Herleving herplaatsingstraject	18
4.11	Aanvaarden intern passende functie	18
4.12	Vertrekregeling herplaatsingskandidaat	18
5.	Beëindiging arbeidsovereenkomst na afloop herplaatsingstraject	19
6.	Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing	20
7.	Arbeidsvoorwaarden einde dienstverband	22
8.	Interne verplaatsing van werkzaamheden	23
9.	Outsourcing van werkzaamheden	25
10.	Algemene bepalingen	28



Fase 1

Vorbereiding op verandering

In deze fase weet je dat er veranderingen komen binnen jouw bedrijfsonderdeel of afdeling. Je weet nog niet of deze veranderingen jou persoonlijk gaan raken. Om goed voorbereid te zijn op deze veranderingen kun je gebruik maken van de loopbaanscan en het toekomstplan.

VGZ bepaalt vanaf welk moment fase 1 voor jou geldt. VGZ communiceert dit met jou.



1.1 Ondersteuning in fase 1

Loopbaanscan

Met de loopbaanscan en een coachingsgesprek krijg je inzicht in jouw arbeidsmarktpositie. Je krijgt hiervoor 5 uur in werktijd.

Toekomstplan

De inzichten uit jouw loopbaanscan vertaal je naar jouw toekomstplan. Stel vast welke interventies nodig zijn om arbeidsmarktklaar te worden en te blijven. Je mag hiervoor gebruik maken van een coach (2 coachsessies) van door VGZ geselecteerde leveranciers.

Geef je de voorkeur aan een andere coach? Dan mag je de kosten tot maximaal 250 euro (exclusief BTW) declareren bij VGZ. Voor aanvullende kosten kun je jouw Persoonlijk Opleidingsbudget inzetten.

Vanuit de cao krijg je 8 uur werktijd om aan je toekomstplan te werken. Daarbovenop mag je in fase 1, 8 uur extra aan werktijd voor je toekomstplan gebruiken.

Extra Persoonlijk Opleidingsbudget in fase 1

Zit je in fase 1 en ben je moeilijk bemiddelbaar op de arbeidsmarkt? Dan krijg je extra persoonlijk opleidingsbudget van 1000 euro. De mate waarin je bemiddelbaar bent op de arbeidsmarkt wordt met de loopbaanscan en het coachgesprek vastgesteld.

1.2 Uitzendkrachten

Ben je uitzendkracht? Dan kan je ook van een aantal instrumenten in fase 1 gebruik maken. Voorwaarde is dat je op de datum waarop fase 1 start minimaal 6 maanden werkzaam bent bij VGZ. Je komt in aanmerking voor de loopbaanscan, het toekomstplan met 2 bijbehorende coachsessies en 8 uur werktijd die je aan je toekomstplan mag besteden.

1.3 Vrijwillige vertrekregeling

VGZ wil bij organisatieveranderingen het aantal gedwongen boventalligen zoveel mogelijk beperken. Een instrument dat je leidinggevende hierbij in fase 1 kan inzetten is de vrijwillige vertrekregeling. Het aanbieden van de vrijwillige vertrekregeling is geen verplichting voor jouw leidinggevende, maar een mogelijkheid.

1.4 Procedure vrijwillige vertrekregeling

- ✓ Wil je deelnemen aan de vrijwillige vertrekregeling? Dien dan zelf een aanvraag in bij je leidinggevende. Daarnaast kan je leidinggevende jou een individueel aanbod doen om deel te nemen aan de vrijwillige vertrekregeling.
- ✓ De kern van de vrijwillige vertrekregeling is dat de inzet hiervan de kans verkleint op toekomstige boventalligheid. Het is voorwaardelijk dat de formatieplaats die vrijvalt door jouw vrijwillige vertrek als gevolg van de toepassing van deze regeling, vervalt.
- ✓ De vrijwillige vertrekregeling is geen tool voor situaties van disfunctioneren.
- ✓ VGZ kan jouw verzoek om aan de vrijwillige vertrekregeling deel te nemen afwijzen als jouw vertrek bezwaarlijk is voor VGZ, jouw bedrijfsonderdeel, afdeling of team. Het management beoordeelt dit, waarbij M&O adviseert.
- ✓ VGZ bevestigt schriftelijk of zij jouw aanvraag voor deelname aan de vrijwillige vertrekregeling wel of niet goedkeurt.



1.5 Beëindiging van het dienstverband

- ✓ Keurt VGZ jouw aanvraag voor deelname aan de vrijwillige vertrekregeling goed? Dan beëindigen jij en VGZ het dienstverband in onderling overleg met een beëindigingsovereenkomst. VGZ stelt een standaardmodel voor een beëindigingsovereenkomst beschikbaar, waarvan de tekst zodanig is opgesteld dat je zo veel als mogelijk in aanmerking kan komen voor een WW-uitkering.
- ✓ UWV voert de beoordeling van jouw aanvraag voor een WW-uitkering uit. VGZ is hierin geen partij.
- ✓ De einddatum van het dienstverband stel je in overleg met je leidinggevende vast. Deze ligt niet vóór het verstrijken van de opzegtermijn die voor jou geldt. VGZ betaalt jouw salaris tijdens de opzegtermijn door.
- ✓ Neem je deel aan de personeelscollectiviteit voor de zorgverzekering? Dan geldt bij deelname aan de vrijwillige vertrekregeling ook de bepaling van [artikel 7.2](#) van dit sociaal plan.

1.6 Beëindigingsvergoeding

- ✓ De beëindigingsvergoeding bedraagt 100% van de voor jou geldende VGZ-formule.
- ✓ De peildatum voor de berekening van deze vergoeding is het moment waarop de vrijwillige vertrekregeling wordt opengesteld.
- ✓ Maak je gebruik van de vrijwillige vertrekregeling? Dan vervalt jouw eventuele aanspraak op de wachtgeldregeling omdat je zelf het initiatief neemt om je dienstverband te beëindigen.





Fase 2

Actie op verandering

Deze fase start op de dag waarop de adviesaanvraag bij de OR wordt ingediend. Je weet dan mogelijk al of jouw functie door de verandering geraakt wordt.

VGZ bepaalt vanaf welk moment fase 2 voor jou geldt. VGZ communiceert dit met jou.

2.1 Ondersteuning in fase 2

Extra Persoonlijk Opleidingsbudget in fase 2

In fase 2 is het oppakken/voortzetten van interventies uit jouw toekomstplan belangrijk. Je kunt hiervoor jouw persoonlijk opleidingsbudget (POB) inzetten. Heb je jouw POB - voor minimaal 70% - gebruikt? Dan ontvang je extra POB van 1500 euro in deze fase.

Overstap naar de zorg

In de zorg is sprake van personeelsschaarste. Overweeg jij een overstap naar de zorg? Dan is het in fase 2 mogelijk om jezelf te oriënteren op werken in de zorg.

Naar welke functies kun je overstappen?

- ✓ Functies waarin je direct zorg verleent
- ✓ Functies die binnen de zorg belangrijk zijn om de zorg optimaal te organiseren.

Hoe begeleiden we je?

- ✓ We geven voorlichting over werken in de zorg. Dit doen we samen met werkgeversorganisaties in de zorg.
- ✓ Met behulp van financieel advies krijg je inzicht in de eventuele financiële gevolgen voor jou als je in de zorg gaat werken. De kosten van dit financiële advies komen eenmalig tot maximaal 750 euro (inclusief BTW) voor rekening van VGZ.

Je kunt gebruik maken van – door VGZ geselecteerde – adviseurs.

- ✓ Wil je weten of je geschikt bent om in de zorg te werken? We brengen je in contact met mensen die je hierover kunnen adviseren.

Word jij aansluitend aan fase 2 herplaatsingskandidaat? Dan is fase 3 op dat moment voor jou van toepassing. Dit betekent dat er aanvullende mogelijk-heden geboden worden om de overstap naar de zorg mogelijk te maken.

2.2 Plaatsmakersregeling

VGZ wil bij organisatieveranderingen het aantal gedwongen boventalligen zoveel mogelijk beperken. Een belangrijk instrument hierbij is medewerkers in de gelegenheid te stellen gebruik te maken van de plaatsmakersregeling.

VGZ stelt de plaatsmakersregeling open voor medewerkers in een functie (of categorie wederkerig uitwisselbare functies) waarin boventalligheid dreigt door afspiegeling. Hiervan is sprake als een OR adviestraject of een zogeheten 'melding kleine organisatiewijziging' met de OR is afgerond.

Deelname aan de Plaatsmakersregeling gebeurt altijd op basis van vrijwilligheid.

2.3 Procedure

- ✓ Is de plaatsmakersregeling opengesteld en wil jij deelnemen? Dien dan zelf een aanvraag in bij M&O. Daarnaast kan je leidinggevende jou een individueel aanbod doen om deel te nemen aan de plaatsmakersregeling.
- ✓ VGZ kan jouw verzoek om aan de plaatsmakersregeling deel te nemen afwijzen als jouw vertrek bezwaarlijk is voor VGZ, jouw bedrijfs onderdeel, afdeling of team. Het management beoordeelt dit, waarbij M&O adviseert.
- ✓ Het indienen van een aanvraag voor deelname aan de plaatsmakersregeling is niet vrijblijvend. Je verklaart je hierdoor akkoord met de gevolgen die aan deelname aan de plaatsmakersregeling verbonden zijn. Deze gevolgen bestaan eruit dat je dienstverband beëindigd wordt onder de voorwaarden zoals in dit hoofdstuk van het sociaal plan zijn uitgewerkt.
- ✓ VGZ bevestigt schriftelijk of jouw aanvraag voor deelname aan deze regeling wordt goedgekeurd.

2.4 Beëindiging van het dienstverband

- ✓ Als VGZ jouw aanvraag voor deelname aan de plaatsmakersregeling goedkeurt, beëindigen jij en VGZ het dienstverband in onderling overleg met een beëindigingsovereenkomst. VGZ stelt een standaardmodel voor een beëindigingsovereenkomst beschikbaar, waarvan de tekst zodanig is opgesteld dat je zo veel als mogelijk in aanmerking kan komen voor een WW-uitkering.
- ✓ UWV voert de beoordeling van jouw aanvraag voor een WW-uitkering uit. VGZ is hierin geen partij.
- ✓ De einddatum van het dienstverband stel je in overleg met je leidinggevende vast. Deze ligt zo dicht mogelijk op de ingangsdatum van de organisatieverandering, maar niet vóór het verstrijken van de opzegtermijn die voor jou geldt. VGZ betaalt jouw salaris tijdens de opzegtermijn door.
- ✓ Neem je deel aan de personeelscollectiviteit voor de zorgverzekering? Dan geldt voor jou als plaatsmaker ook de bepaling van [artikel 7.2](#) van dit sociaal plan.
- ✓ Maak je gebruik van de Plaatsmakersregeling? Dan vervalt de mogelijkheid om deel te nemen aan een herplaatsingstraject gericht op het vinden van een interne of externe functie en/of het gebruik van andere faciliteiten uit dit sociaal plan.

2.5 Beëindigingsvergoeding

- ✓ De beëindigingsvergoeding voor plaatsmakers is gelijk aan die voor boventalligen en wordt berekend op basis van de VGZ-formule.
- ✓ De peildatum voor de berekening van de beëindigingsvergoeding is de datum waarop de status formeel ingaat (ingangsdatum boventalligheid).
- ✓ Maak je gebruik van de plaatsmakersregeling? Dan vervalt jouw eventuele aanspraak op de wachtgeldregeling omdat je zelf het initiatief neemt om je dienstverband te beëindigen.
- ✓ Krijg je van je leidinggevende een aanbod voor deelname aan de plaatsmakersregeling? Dan kan je een vergoeding ontvangen voor kosten van rechtsbijstand en/of financieel advies, voorzover je dit niet al via een commerciële rechtsbijstandsverzekeraar hebt verzekerd. De vergoeding bedraagt maximaal 750 euro (exclusief BTW).





3. Statusbepaling

In fase 2 vindt de statusbepaling plaats. Dit betekent dat jouw status definitief bepaald wordt. Afhankelijk van de uitkomst hiervan is fase 3 al dan niet voor jou van toepassing. Jij ontvangt een schriftelijke bevestiging van jouw statusbepaling.

3.1 Situaties bij een reorganisatie

De geldende wet- en regelgeving ten aanzien van herplaatsing wordt gevolgd. Vakbonden en VGZ treden in overleg ingeval van onvoorziene omstandigheden waarin het sociaal plan niet voorziet. Bij organisatieveranderingen kunnen de volgende situaties van toepassing zijn:

A. Je functie wijzigt niet of slechts in geringe mate.

- ✓ Blijft het aantal fte tenminste gelijk? Dan behouden alle medewerkers hun functie.
- ✓ Neemt het aantal fte af? Dan stelt VGZ vast voor welke medewerkers de functie vervalt. VGZ past hiervoor het afspiegelingsbeginsel volgens de uitvoeringsregels UWV toe:
- ✓ Vervalt jouw functie niet? Dan behoud je deze.
- ✓ Vervalt jouw functie wel dan krijg je de status van herplaatsingskandidaat.

B. Je functie wijzigt ingrijpend of vervalt.

Een van de volgende situaties kan gelden:

- ✓ Er is een intern passende functie beschikbaar en deze word je aangeboden. Heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Dan kan een intern passende functie ook worden aangeboden, als je binnen 6 maanden geschikt te maken bent. Blijkt achteraf dat je niet binnen 6 maanden kunt voldoen aan de gevraagde kennis, vaardigheden en ervaring? Dan word je alsnog op het moment waarop dit wordt geconstateerd herplaatsings- kandidaat. Als je een intern passende functie wordt aangeboden en je deze functie zonder goede argumenten weigert, heb je geen recht op enige financiële voorziening.
- ✓ Er is geen intern passende functie beschikbaar. Je krijgt hierdoor de status van herplaatsingskandidaat.

C. Je functie wordt verplaatst naar een andere standplaats.

- ✓ Is jouw reistijd naar de nieuwe standplaats korter dan of gelijk aan 1,5 uur enkele reis? Dan word je op de functie geplaatst. Had je in je oude functie al een langere reistijd? Dan word je geplaatst op de functie als deze oorspronkelijke langere reistijd niet wordt overschreden.
- ✓ Is jouw reistijd naar de nieuwe standplaats langer dan 1,5 uur enkele reis? Dan heb je de keuze tussen plaatsing op de nieuwe standplaats of de status van herplaatsingskandidaat. Had je naar de oude standplaats al een reistijd van meer dan 1,5 uur? Dan krijg je deze keuzemogelijkheid alleen als de oorspronkelijke langere reistijd wordt overschreden.

D. Je werkzaamheden en bijbehorende functie worden geoutsourced of binnen de organisatie verplaatst.

- ✓ In deze situaties vindt jouw statusbepaling plaats op basis van de afspraken in de hoofdstukken 8 en 9 van dit Sociaal Plan.



3.2 Statusbepalend gesprek

Je leidinggevende deelt je in een gesprek mee welke situatie op jou van toepassing is. Ook hoor je vanaf welke datum je status geldt. Zowel jij als je leidinggevende kunnen M&O vragen bij het gesprek aanwezig te zijn. Je ontvangt binnen 2 werkdagen na het gesprek de schriftelijke bevestiging van het gesprek.

3.3 Procedure vaststellen status

Bij het bepalen van je status past VGZ de wettelijke kaders en de Uitvoeringsregels UUV over de toepassing van het afspiegelingsbeginsel toe. M&O toetst de statusvaststellingen van elke organisatieverandering voordat je leidinggevende je status kan vaststellen.



Fase 3

Herplaatsingstraject

Fase 3 start op het moment waarop je boventalligheid formeel ingaat en voor jou de herplaatsingsperiode begint

4.1 Start herplaatsingstraject

Je bent herplaatsingskandidaat. Na je statusbepalend gesprek ontvang je informatie van M&O over het herplaatsingstraject. De formele status van herplaatsingskandidaat gaat pas in zodra deze informatie over het herplaatsingstraject is verstrekt en nadat jij je keuze hebt kunnen maken uit de in 4.2 genoemde mogelijkheden voor de invulling van je herplaatsingstraject.

Het doel van het herplaatsingstraject is om je te begeleiden naar ander werk binnen of buiten VGZ. Je krijgt begeleiding op kosten van VGZ.

4.2 Inhoud herplaatsingstraject

Tijdens het herplaatsingstraject zoeken we naar een passende functie voor jou binnen of buiten VGZ. Voorafgaand aan het herplaatsingstraject maak je een keuze uit de onderstaande mogelijkheden. Dit doe je binnen 10 werkdagen nadat de relevante informatie (zie 3.1) is verstrekt.

- ✓ Je maakt direct op de ingangsdatum van het herplaatsingstraject gebruik van de vertrekregeling voor herplaatsingskandidaten, of
- ✓ Je neemt deel aan het herplaatsingstraject, of
- ✓ Je neemt deel aan een begeleidingstraject gericht op zelfstandig ondernemerschap.

Een individueel begeleidingsplan dat je samen met je loopbaancoach opstelt is de basis voor het herplaatsingstraject. Je houdt tijdens het herplaatsingstraject contact met jouw loopbaancoach. Jij en je coach hebben voortgangsgesprekken waarin je de afgesproken acties evalueert en nieuwe afspraken maakt.

Tijdens het herplaatsingstraject kan je ook benoemd worden op een intern passende functie. Dit kan als je binnen 6 maanden geschikt te maken bent. Blijkt achteraf dat je niet binnen 6 maanden kunt voldoen aan de gevraagde kennis, vaardigheden en ervaring? Dan word je op het moment waarop dit wordt geconstateerd opnieuw herplaatsingskandidaat. Dit geldt voor de resterende termijn van het herplaatsingstraject. Het herplaatsingstraject duurt 4 maanden.

In uitzonderingssituaties kan je herplaatsingsbegeleiding langer duren. Dit beoordeelt VGZ op advies van jouw loopbaancoach. Hiermee bedoelen we eventuele extra begeleiding die plaatsvindt nadat je dienstverband al is geëindigd. De einddatum van je dienstverband wordt hierdoor niet opgeschort.

4.3 Instrumenten en faciliteiten in het kader van de begeleiding

Bij jouw begeleiding kunnen onder andere de volgende instrumenten en faciliteiten ingezet worden:

- ✓ Begeleiding naar een intern passende of externe functie.
- ✓ VGZ werkt mee aan een tijdelijke detachering als dit je helpt bij het vinden van een externe functie. De detachering heeft geen opschortende werking. De einddatum van je dienstverband wordt hierdoor dus niet opgeschort. Je kunt tijdens de detachering een beroep blijven doen op je loopbaancoach.
- ✓ Tijdens de detachering lopen de herplaatsingsactiviteiten gewoon door.



4.4 Overstap naar de zorg

Ben je herplaatsingskandidaat en overweeg je naar de zorg over te stappen? Dan begeleiden wij je in dit proces.

Naar welke functies kun je overstappen?

- ✓ Functies waarin je direct zorg verleent
- ✓ Functies die binnen de zorg belangrijk zijn om de zorg optimaal te organiseren.

Hoe begeleiden we je?

Aanvullend op de begeleiding in fase 2 kan je gebruik maken van de volgende mogelijkheden:

- ✓ Wil je ervaren hoe het is om in de zorg te werken? Dan kan je 3 maanden stage lopen in de zorg. Tijdens de stage blijf je bij VGZ in dienst. Jouw salaris en arbeidsvoorwaarden wijzigen niet.
- ✓ Kies je voor de overstap naar de zorg? Dan maak je de keuze voor ofwel de beëindigingsvergoeding ofwel een inkomensaanvullingsregeling.
- ✓ Kies je voor de inkomensaanvullingsregeling? Dan komt jouw eventuele aanspraak op de wachtgeldregeling te vervallen.

Wat houdt de inkomensaanvullingsregeling in?

Je salaris in de zorg kan lager zijn dan je huidige salaris. De inkomensaanvullingsregeling voorkomt dat je in één keer met een grote inkomensdaling te maken krijgt. Je bruto salaris wordt over een periode van maximaal 4 jaar afgebouwd naar je nieuwe bruto salaris. Ga je in de zorg minder uren werken dan je arbeidsduur bij VGZ? Dan geldt de inkomensaanvullings-regeling naar rato.

- ✓ Je ontvangt 3 maanden een aanvulling op je nieuwe salaris tot 100% van het VGZ-salaris
- ✓ Daarna ontvang je 9 maanden een aanvulling tot 90% van het VGZ-salaris.
- ✓ Aansluitend hieraan ontvang je voor maximaal 36 maanden een aanvulling tot 80% van het VGZ-salaris.

De inkomensaanvullingsregeling eindigt in elk geval als:

- ✓ De periode van 4 jaar is verstreken.
- ✓ Jij niet meer werkzaam bent in de zorg.

4.5 Begeleidingstraject gericht op zelfstandig ondernemerschap

Wil jij een eigen bedrijf starten? Dan kan je in plaats van het reguliere herplaatsingstraject kiezen voor een begeleidingstraject gericht op zelfstandig ondernemerschap. De duur van dit begeleidingstraject is gelijk aan de duur van het reguliere herplaatsingstraject. Je kunt kiezen uit door VGZ geselecteerde leveranciers.

Stop je vroegtijdig met het begeleidingstraject gericht op het zelfstandig ondernemerschap? Dan kun je voor de resterende duur aan het reguliere herplaatsingstraject deelnemen. Beide trajecten samen kunnen de maximale duur van 4 maanden niet overschrijden.



4.6 Voorrangspositie herplaatsingskandidaat

Als herplaatsingskandidaat heb je een voorrangspositie bij de vervulling van vacatures voor een intern passende functie. Deze voorrangspositie geldt maximaal 2 weken, gerekend vanaf het moment van bekendmaken van de vacature. VGZ benoemt je als herplaatsingskandidaat op een beschikbare intern passende functie als je hiervoor geschikt bent.

4.7 Vrijstelling van werk

Tijdens het herplaatsingstraject ben je vrijgesteld van jouw werk. Dit is alleen anders als je met jouw leidinggevende hebt afgesproken dat je tijdens je herplaatsingstraject werkzaamheden voor VGZ blijft verrichten.

De periode van vrijstelling is ervoor bedoeld om volledig en geconcentreerd beschikbaar te zijn om te kunnen zoeken naar een nieuwe baan. De vrijstelling is niet vrijblijvend maar ervoor bedoeld dat je jouw contracturen inzet voor het vinden van ander werk. In verband met de vrijstelling van werk stopt jouw vaste vergoeding voor woon-werkverkeer.

4.8 Verplichtingen VGZ

VGZ verplicht zich de faciliteiten op een zodanige wijze beschikbaar te stellen dat je begeleiding zo optimaal mogelijk verloopt. VGZ geeft pro-actief invulling aan de voorrangspositie voor herplaatsingskandidaten met als doel herplaatsingskandidaten zoveel als mogelijk te benoemen op een intern passende functie tijdens het herplaatsingstraject. Dit betekent dat VGZ jou als herplaatsingskandidaat benoemt op een beschikbare intern passende functie als je hiervoor geschikt bent. Ben je van mening dat VGZ of jouw loopbaancoach onvoldoende invulling geven aan je herplaatsingstraject? Dan kun je de situatie voorleggen aan je leidinggevende en/of aan M&O. Leidt dit voor jou niet tot een adequate oplossing? Dan is het mogelijk de situatie ter adviserering voor te leggen aan de Toetsingscommissie Sociaal Plan. Bezwaar indienen bij de Toetsingscommissie heeft geen opschortende werking voor het herplaatsingstraject.

4.9 Verplichtingen herplaatsingskandidaat

Als herplaatsingskandidaat ben je verplicht om objectief aantoonbaar aan je inzetbaarheid (intern of extern) te werken en actief op zoek te gaan naar een nieuwe functie. Tussen jou en je loopbaancoach worden zo concreet mogelijk schriftelijke afspraken gemaakt over de activiteiten die tijdens het herplaatsingstraject van jou worden verwacht. Je begeider stelt periodiek een voortgangsrapportage van je herplaatsingsactiviteiten op. Ook VGZ ontvangt deze rapportage. VGZ kan je een intern passende functie aanbieden of kan een externe passende functie voorstellen. Werk je aantoonbaar onvoldoende mee aan je herplaatsing dan kan VGZ besluiten je arbeidsovereenkomst eerder dan na afloop van het herplaatsingstraject te beëindigen. Hiervan is in elk geval sprake als je - na waarschuwingen - je afspraken in het kader van de herplaatsing niet nakomt, of zonder goede argumenten een aangeboden intern passende functie weigert. Je hebt in dat geval geen recht op enige financiële voorziening.

4.10 Herleving herplaatsingstraject

Verlies je als herplaatsingskandidaat binnen de wettelijke proeftijd je nieuwe externe baan en is dit jou niet aan te rekenen? Dan kun je je aanmelden voor een vervolg van het herplaatsingstraject. Je treedt dan niet opnieuw in dienst van VGZ. Dit kan in de periode van 4 maanden na de start van het herplaatsingstraject. Het aantal maanden begeleiding dat je al genoten hebt wordt in mindering gebracht op het vervolgtraject van 4 maanden. Voor deze herleving van het herplaatsingstraject meld je jezelf aan bij de Chief People & Sustainability Officer. Dit doe je meteen na het niet-verwijtbaar verliezen van je nieuwe baan.

4.11 Aanvaarden intern passende functie

Word je tijdens het herplaatsingstraject geplaatst op een intern passende functie? Dan kun je gebruik maken van de faciliteiten uit [hoofdstuk 6](#).

4.12 Vertrekregeling herplaatsingskandidaat

Beëindig je als herplaatsingskandidaat je arbeidsovereenkomst? Dan ontvang je een beëindigingsvergoeding op basis van de VGZ-formule.

De peildatum voor de berekening van de beëindigingsvergoeding is de datum waarop jouw status formeel ingaat.

Jouw arbeidsovereenkomst wordt door middel van een beëindigingsovereenkomst beëindigd. Als je tijdens het herplaatsingstraject je dienstverband beëindigt, dan leggen VGZ en jij deze einddatum vast in een addendum bij je beëindigingsovereenkomst. VGZ heeft altijd een inspanningsverplichting om de beëindiging van je dienstverband voortvarend af te wikkelen, om hiermee de gevolgen van de zogeheten fictieve opzegtermijn zo veel als mogelijk te beperken. In de voorlichting maakt VGZ duidelijk dat je zelf in verband met de van toepassing zijnde fictieve opzegtermijn belang hebt om de beëindigingsovereenkomst zo spoedig mogelijk te ondertekenen.

5. Beëindiging arbeidsovereenkomst na afloop herplaatsingstraject

5.1 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Als je na afloop van het herplaatsingstraject geen andere intern passende functie of externe functie hebt gevonden, gelden de volgende uitgangspunten voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

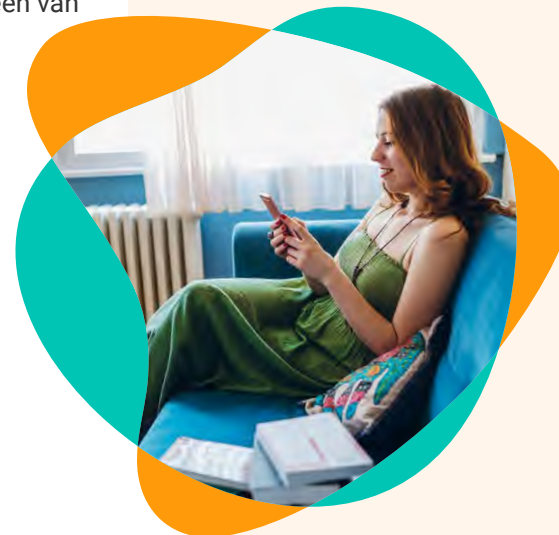
- ✓ Als beoogde einddatum van je arbeidsovereenkomst geldt de dag waarop de herplaatsingsactiviteiten worden afgesloten. Dit is maximaal 4 maanden na de start van je herplaatsingstraject. De wettelijke opzegtermijn van VGZ is hierbij inbegrepen met als gevolg dat de arbeidsovereenkomst altijd eindigt op de eerste dag van een maand.
- ✓ De beëindiging wordt in beginsel gerealiseerd met een standaard beëindigingsovereenkomst. Deze is gebaseerd op het voorbeeld van het UWV. Als er geen beëindigingsovereenkomst wordt gesloten, beëindigt VGZ de arbeidsovereenkomst via een ontslagprocedure bij het UWV.

- ✓ VGZ hanteert de in jouw situatie voor VGZ geldende opzegtermijn.
- ✓ Als je aangeeft dat je binnen 6 maanden na het einde van het herplaatsingstraject met VUT of pensioen gaat, dan beëindigt VGZ je arbeidsovereenkomst niet. Voorwaarde is dat je vóór het einde van het herplaatsingstraject je keuze voor VUT of pensioen schriftelijk kenbaar maakt. Onder gebruik maken van de VUT verstaat VGZ dat je van de VUT gebruik maakt op één van de VUT-data uit jouw individuele VUT-overzicht.

5.2 Financiële voorzieningen bij beëindiging arbeidsovereenkomst

Je ontvangt bij een beëindiging van je arbeidsovereenkomst na afloop van het herplaatsingstraject een beëindigingsvergoeding gebaseerd op VGZ-formule.

De peildatum voor de berekening van de beëindigingsvergoeding is de datum waarop jouw status formeel ingaat.





6. Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

De bepalingen in dit hoofdstuk zijn op jou van toepassing als VGZ je direct in de plaatsingsprocedure ([hoofdstuk 3](#)) of als herplaatsingskandidaat tijdens het herplaatsingstraject ([hoofdstuk 4](#)) plaatst op een intern passende functie.

6.1 Salarisgarantie

Als VGZ jou plaatst op een intern passende functie met een functieniveau van maximaal 1 functieschaal lager dan je oorspronkelijke functie, dan vindt de verschuiving van de oude naar de nieuwe schaal horizontaal plaats. Dit houdt in dat je in de nieuwe schaal wordt geplaatst op het maandsalaris dat gelijk is aan het oude maandsalaris, inclusief eventuele PT1- en/of PT2-toeslag. Is jouw oude maandsalaris (inclusief PT1 en PT2) hoger dan het maximum van de nieuwe salarisschaal? Dan geldt een salarisgarantie in de vorm van een PT2 ter hoogte van het verschil tussen je oude en nieuwe maandsalaris.

6.2 Leaseauto

Bij plaatsing op een intern passende functie waarbij een leaseauto niet meer aan de orde is, kun je nog maximaal 2 maanden gebruik maken van de leaseauto.

6.3 Verhuiskostenregeling

Als je standplaats wijzigt kan je in aanmerking komen voor een verhuiskostenregeling. De voorwaarden hiervoor zijn:

- ✓ Je gaat wonen binnen een afstand van 10 kilometer van de nieuwe standplaats, terwijl je voorheen meer dan 25 kilometer van je standplaats woonde, en
- ✓ Je verhuist binnen 2 jaar na de standplaatswijziging.

De reisafstand wordt vastgesteld aan de hand van de door VGZ gebruikte routeplanner.

- ✓ Als je voldoet aan bovenstaande criteria, dan kan je aanspraak maken op de vergoeding van:
- ✓ De herinrichtingskosten tot maximaal 12% van het bruto jaarsalaris, met een maximum van 7750 euro (netto).

- ✓ De kosten voor het overbrengen van de inboedel (netto). Je vraagt tenminste twee offertes op van verhuisbedrijven, waaruit VGZ een keuze maakt en de kosten op factuurbasis voldoet.
- ✓ Bij de aankoop van een koopwoning:
 - makelaarscourtage voor de verkoop van de woning (bruto).
 - de overdrachtsbelasting, tot een maximum van 5000 euro (bruto). Deze vergoeding wordt gebaseerd op de waarde van een vergelijkbare nieuwe woning (vast te stellen door een onafhankelijk makelaar).
- ✓ Bij een overgang van huur naar huur:
 - Voor de periode van 2 jaar ontvang je een compensatie van respectievelijk 100% en 50% van het eventuele verschil tussen de netto huurprijzen (zonder service- en verwarmingskosten etc.) van de oude en een vergelijkbare nieuwe huurwoning (vast te stellen door een onafhankelijke makelaar, aan te wijzen in overleg met VGZ). Het verschil in netto huurlasten wordt eenmalig vastgesteld bij het aanvaarden van de nieuwe huurwoning. De vergoeding is bruto.

Daar waar gesproken wordt over netto vergoedingen, is dit gebaseerd op fiscale wetgeving op het moment van de totstandkoming van dit sociaal plan. Als de vergoedingen als gevolg van fiscale wijzigingen niet meer netto uitgekeerd kunnen worden, dan worden de bedragen bruto uitgekeerd. Als sprake is van bruto-vergoedingen komen de loonheffing en eventuele sociale premies voor rekening van de medewerker.

Als je binnen een jaar na verhuizing je dienstverband beëindigt, dan betaal je 50% van alle vergoedingen uit dit hoofdstuk terug. Bij een beëindiging in het tweede jaar na verhuizing betaal je 25% van de ontvangen vergoedingen terug.

6.4 Reizen

Bij een plaatsing op een functie met een andere standplaats is de volgende regeling van toepassing:

- ✓ Je bepaalt zelf op welke wijze je naar de nieuwe standplaats reist.
- ✓ VGZ vergoedt reiskosten op basis van de geldende vervoersregelingen uit de cao-VGZ.

7. Arbeidsvoorwaarden einde dienstverband

Ben je herplaatsingskandidaat en wordt jouw arbeidsovereenkomst tijdens of na afloop van het herplaatsingstraject beëindigd? Dan zijn de volgende afspraken voor jou van toepassing.

7.1 Pensioen

Vanaf de datum van het einde van het dienstverband vindt geen verdere pensioenopbouw plaats.

7.2 Zorgverzekering

Neem je deel aan de collectieve ziektekostenverzekering voor personeelsleden? Dan stopt deze op 1 januari volgend op jouw uitdiensttreding. Op jouw verzoek kan je deelname aan de personeelscollectiviteit eerder worden beëindigd. De werkgeversbijdrage vervalt op het moment waarop je uit dienst treedt.

Je kunt je lopende ziektekostenverzekering op individuele basis voortzetten zonder dat hiervoor een medische selectie geldt. Wijzig je je ziektekostenverzekering? Dan zijn de voorwaarden van de verzekeraar hierin bepalend.

7.3 Studiekostenregeling

Ga je boventallig uit dienst en heb je nog een studiecontract met een studieschuld? Dan doet VGZ geen beroep op de terugbetalingsverplichting. Voorwaarde is dat het restant van je studieschuld op de einddatum van je arbeidsovereenkomst minder dan 10.000 euro is. Heb je een hogere studieschuld? Dan zal VGZ, voor het meerdere boven de 10.000 euro, een individuele terugbetalingsregeling met je treffen. Heb je een studieschuld voor een functie-verplichte opleiding in de zin van de CAO VGZ, dan hoeft je deze niet terug te betalen, ongeacht de hoogte van je studieschuld.

7.4 Overige arbeidsvoorwaarden en afspraken

De overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen worden bij de beëindiging van je arbeidsovereenkomst afgewikkeld op basis van het geldende beleid. Zijn er in het verleden individuele afspraken met je gemaakt dan worden deze in onderling overleg tussen VGZ en jou afgewikkeld.



8. Interne verplaatsing van werkzaamheden

8.1 Inleiding

Bij een interne verplaatsing van activiteiten, waarbij werkzaamheden worden verplaatst (ook wel 'gekanteld') van het ene bedrijfsonderdeel naar een ander bedrijfsonderdeel, geldt het uitgangspunt 'mens volgt werk'. Per traject wordt door VGZ vastgesteld hoe en in welke mate medewerkers kunnen worden ingepast in de processen, functies en formatie van het bedrijfsonderdeel dat de werkzaamheden ontvangt. Dit is onderdeel van een adviesaanvraag of andersoortige afstemming met de Ondernemingsraad.

8.2 Processtappen

Bij een interne verplaatsing van werkzaamheden worden tenminste de volgende processtappen doorlopen:

- ✓ De te verplaatsen activiteit wordt in de bestaande vorm gestaakt bij het latende bedrijfsonderdeel. Het ontvangende bedrijfsonderdeel is verantwoordelijk voor de vaststelling van het werkproces na kanteling. Dit kan gelijk zijn aan of anders zijn dan het werkproces van het latende bedrijfsonderdeel.
- ✓ Het ontvangende bedrijfsonderdeel is verantwoordelijk voor de vaststelling welke functies en formatie aan het werkproces na kanteling verbonden zijn.
- ✓ Op basis van objectief toetsbare en intern gebruikelijke criteria stellen de ontvangende en latende eindverantwoordelijke leidinggevende gezamenlijk vast welke medewerkers gekanteld worden. Voorafgaande aan deze vaststelling vindt altijd een toetsing plaats door de Chief People & Sustainability Officer of degene aan wie de Chief People & Sustainability Officer dit heeft gedelegeerd. De gehanteerde criteria zijn onderdeel van een adviesaanvraag of andersoortige afstemming met de Ondernemingsraad waar dit aan de orde is.
- ✓ Worden jouw werkzaamheden op basis van voornoemde criteria gekanteld? Dan ontvang je hiervan een schriftelijke bevestiging.
- ✓ Heeft de verplaatsing van activiteiten op basis van de voorgaande stappen personele gevolgen voor jou? Dan geldt een statusbepaling zoals bedoeld in [hoofdstuk 3](#)) van dit sociaal plan. Ook deze personele gevolgen zijn onderdeel van een adviesaanvraag of andersoortige afstemming met de Ondernemingsraad waar dit aan de orde is.





9. Outsourcing van werkzaamheden

9.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bevat afspraken die gelden bij een outsourcing van werk door VGZ.

In die gevallen waarin sprake is van overkoepelende afspraken op basis van wet- en regelgeving, prevaleren dergelijke afspraken boven de inhoud van de bepalingen, zoals deze zijn opgenomen in dit sociaal plan.



9.2 Algemene uitgangspunten

Als werkzaamheden worden overgedragen als gevolg van outsourcing, dan gelden de volgende uitgangspunten:

- ✓ 'Mens-volgt-werk'; de medewerker treedt in dienst bij de verkrijger van de overgedragen bedrijfsactiviteiten.
- ✓ VGZ heeft een inspanningsverplichting om met de verkrijger afspraken te maken die de werkgelegenheid voor medewerkers na de overdracht zoveel mogelijk garanderen.
- ✓ De Wet Overgang Onderneming is van toepassing, inclusief de rechten en plichten die hieruit voortvloeien.
- ✓ In Overgangsafspraken outsourcing maken VGZ en de vakorganisaties afspraken hoe dit voor een specifiek outsourcingtraject concreet ingevuld kan worden om tot een redelijke, werkbare en gelijkwaardige overgang van arbeidsvoorwaarden te komen.
- ✓ Een redelijke, werkbare en gelijkwaardige overgang van arbeidsvoorwaarden wordt bereikt door de toepassing van deze Overgangsafspraken en de compensatie van verslechtingen door andere verbeteringen.
- ✓ De Overgangsafspraken outsourcing zijn van toepassing op de medewerker die hiermee integraal heeft ingestemd.

9.3 Rol Ondernemingsraad en Vakorganisaties

- ✓ Voorgenomen besluiten voor het overdragen van bedrijfsactiviteiten door outsourcing legt VGZ in een adviesaanvraag voor aan de Ondernemingsraad. Onderdeel van de adviesaanvraag zijn de personele gevolgen die aan het voorgenomen besluit verbonden zijn.
- ✓ VGZ informeert de vakorganisaties in het periodiek overleg tijdig over een voorgenomen besluit tot outsourcing.
- ✓ VGZ, de geselecteerde verkrijger en de vakorganisaties begeleiden de overgang van medewerkers en hun arbeidsvoorwaarden, op basis van de afspraken die hierover in dit sociaal plan zijn gemaakt.

9.4 Statusbepaling bij overdracht bedrijfsactiviteiten

- ✓ In een individueel gesprek stelt de leidinggevende vast of jouw feitelijke werkzaamheden die je in overwegende mate verricht, worden overgedragen of onderdeel blijven van de bedrijfsactiviteiten van VGZ.
- ✓ Ben jij gedurende de laatste zes maanden op regelmatige basis en in overwegende mate ingezet op werkzaamheden die worden overgedragen? Dan word je toegerekend aan de over te dragen bedrijfsactiviteit en krijgt je de voorlopige status van werkvolger.
- ✓ De voorlopige status van werkvolger op basis van de stappen 1 en 2 wordt vastgesteld door de leidinggevende, die deze altijd eerst ter toetsing voorlegt aan M&O.
- ✓ De voorlopige status wordt ingebracht in een- per outsourcingstraject - nader in te stellen outsourcingcommissie. De bevoegdheid van de outsourcingcommissie is het definitief vaststellen van de status. In de commissie hebben in ieder geval zitting het lijnmanagement, M&O en een vertegenwoordiger van de Ondernemingsraad.
- ✓ Krijg je definitief de status van werkvolger? Dan bevestigt VGZ dit schriftelijk.
- ✓ Als werkvolger treed je in dienst bij de formele werkgever aan wie de bedrijfsactiviteiten worden overgedragen.
- ✓ Als werkvolger ontvang je een individueel aanbod met betrekking tot de overgang en inpassing van je arbeidsvoorwaarden in de arbeidsvoorwaardelijke regelingen van de werkgever aan wie de bedrijfsactiviteiten worden overgedragen.
- ✓ VGZ heeft bijzondere aandacht voor jou als je niet de status van werkvolger krijgt, maar je netto werktijd wel gedeeltelijk, maar niet in overwegende mate, besteedt aan werkzaamheden die worden overgedragen. VGZ heeft een inspanningsverplichting om jou voor de vrijgevallen werktijd vervangende passende werkzaamheden aan te bieden. Bij eventuele dreigende boventalligheid zijn de daarvoor geldende reguliere regels en procedures uit dit sociaal plan van toepassing.



10. Algemene bepalingen

Definities

A

Afspiegelingsbeginsel

Het principe dat binnen een categorie wederkerig uitwisselbare functies de medewerkers met het kortste dienstverband in de leeftijdsgroepen 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar het eerst voor ontslag in aanmerking komen. Hierbij komt het aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeen met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies.

Toekomstige wijzigingen van de Ontslagregeling met betrekking tot het afspiegelingsbeginsel werken direct door in de definitie van dit begrip in het sociaal plan.

Arbeidsmarktklaar

Onder arbeidsmarktklaar verstaat VGZ het volgende:

- ✓ Je hebt inzicht in de arbeidsmarkt binnen en buiten VGZ. VGZ deelt daarom actief arbeidsmarkt informatie. We doen dit zowel digitaal als face to face.
- ✓ Je hebt inzicht in je eigen positie op de arbeidsmarkt door het uitvoeren van een individuele loopbaanscan op kosten van VGZ.

- ✓ Je hebt een concreet toekomstplan, waarin je continu gerichte stappen vaststelt of bijstelt om jouw perspectief op de arbeidsmarkt binnen en buiten VGZ te behouden of te vergroten.
- ✓ Je onderneemt acties, waarbij je gericht invulling geeft aan jouw toekomstplan. VGZ biedt jou hulpmiddelen zoals trainingen of opleidingen, gericht op het vergroten van jouw kansen op de arbeidsmarkt. Hiervoor kun je onder andere gebruik maken van het persoonlijke opleidingsbudget uit de cao-VGZ en eventuele aanvullingen daarop zoals vastgelegd in dit sociaal plan.

B

Bedrijfsvestiging

Coöperatie VGZ vormt één bedrijfsvestiging in de zin van de Ontslagregeling. Bij wijzigingen van de organisatiestructuur of de verantwoordelijkheden binnen de organisatie, vindt een herbeoordeling van de toepassing van de bedrijfsvestiging plaats aan de hand van de Ontslagregeling UWV.

Bruto maandsalaris

Met het bruto maandsalaris bedoelen we maandsalaris zoals dat voor jou geldt, inclusief de eventuele persoonlijke toeslagen PT1, PT2, PT3 en/of PT4 uit de cao-VGZ

Bruto jaarsalaris

Dit is de som van 12 maal het bruto maandsalaris, verhoogd met vakantiegeld en dertiende maand.

H

Herplaatsingskandidaat

Dit ben je als VGZ in het statusbepalend gesprek aan jou heeft bevestigd dat je herplaatsingskandidaat bent.

G

Gewijzigde functie

Om vast te stellen of jouw functie wel of niet gewijzigd is wordt gekeken naar meerdere aspecten. Dit zijn:

- ✓ de inhoud van de functie
- ✓ de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties
- ✓ de tijdelijke of structurele aard van de functie
- ✓ het niveau van de functie
- ✓ de bij de functie behorende beloning

Is jouw nieuwe functie op deze aspecten niet vergelijkbaar met de oude functie? Dan is sprake van een gewijzigde functie. Van belang is dat een willekeurige functiehouder – eventueel na een opleidings- en/of inwerkperiode van zes maanden – de gewijzigde functie kan uitvoeren.

Wordt vooraf vastgesteld dat dit niet mogelijk is? Dan is sprake van een gewijzigde functie. Het functioneren van een medewerker speelt hierbij geen rol.

Wordt bij de functievaststelling vastgesteld dat een willekeurige functiehouder – eventueel na een opleidings- en/of inwerkperiode van twee maanden – de gewijzigde functie kan uitvoeren? Dan is sprake van een niet of gering gewijzigde functie.

De inhoudelijke beoordeling van een gering gewijzigde functie maakt onderdeel uit van de adviesaanvraag van de OR en is voorafgaand aan de statusbepaling voor alle medewerkers inzichtelijk.

I

Intern passende functie

Een intern passende functie is een functie:

- ✓ die hoger, gelijk, of maximaal 1 functieschaal lager is ingedeeld dan jouw laatste functie, en
- ✓ aansluit bij je vaardigheden, kennis en ervaring of waarvoor je binnen een periode van 6 maanden geschikt te maken bent door middel van training of ervaring, en
- ✓ waarvoor de reistijd tussen je woning en standplaats niet meer bedraagt dan 1,5 uur enkele reis. Wanneer je huidige reistijd tussen je woning en je standplaats al 1,5 uur of meer bedraagt, geldt de huidige reistijd als maximum.
- ✓ vergeleken met je laatste functie dezelfde jaar uren heeft.

M

Medewerker

Degene met een

- ✓ arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of
- ✓ arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die tussentijds door VGZ wegens bedrijfseconomische of – organisatorische redenen wordt beëindigd.

Het sociaal plan geldt niet voor leden van de Raad van Bestuur en directieleden of andere personen met een individuele arbeidsovereenkomst volgens het NCD model.

O

Outsourcing

Het overdragen van een bedrijfsactiviteit van Coöperatie VGZ aan een externe organisatie, instelling of onderneming, waarbij de Wet Overgang Onderneming van toepassing is.

P

PT 1, PT 2, PT3 of PT4

Persoonlijke toeslag die in de cao-VGZ is gedefinieerd.

R

Reistijd

De reistijd voor het vaststellen van het begrip passende functie (10.1) en de functie die wordt verplaatst naar een andere standplaats (3.1) is de benodigde tijd om de afstand van de heenreis tussen woning en standplaats af te leggen via openbaar vervoer, berekend met de routeplanner OV9292. De berekening wordt uitgevoerd op basis van

straatnaam en huisnummer. Hierbij is bepalend de kortste reistijd, waarvan de aankomsttijd ligt tussen 8.00 en 9.00 uur. Als peildatum voor deze berekening geldt de eerste werkdag van de maand waarin de peildatum is bepaald of – als dit met de routeplanner om technische redenen niet meer te berekenen is – de eerst mogelijke te berekenen datum op een werkdag.

S

Standplaats

De locatie waar je in overwegende mate werkt.

Statusbepalend gesprek

Gesprek met jou waarin VGZ kenbaar maakt welke feitelijke situatie (behoud van functie, geplaatst op ingrijpend gewijzigde functie of herplaatsingskandidaat) op jou van toepassing is en per welke datum deze situatie formeel in gaat.

U

Uitzendkracht

Met uitzendkracht in de zin van dit sociaal plan bedoelen we degene die werkzaam is bij VGZ via een van de gecontracteerde uitzendbureaus. Voorwaarde is dat jij als uitzendkracht minimaal 6 maanden aaneengesloten bij VGZ werkt als fase 1 voor jou gaat gelden

V

Verkrijger

Een externe organisatie, instelling of onderneming aan wie Coöperatie VGZ activiteiten in het kader van outsourcing overdraagt.

VGZ formule

Dit is de berekeningsmethode om een bruto beëindigingsvergoeding te berekenen.

De VGZ formule is voor de hele looptijd van het sociaal plan gelijk en gebaseerd op onderstaande staffel.

- ✓ Ben je op de peildatum jonger dan 30 jaar dan is de vergoeding 1,1 x de transitievergoeding 2020.
- ✓ Ben je op de peildatum 30 jaar of ouder maar jonger dan 40 jaar, dan is de vergoeding 1,25 x de transitievergoeding 2020.
- ✓ Ben je op de peildatum 40 jaar of ouder maar jonger dan 50 jaar, dan is de vergoeding 1,65 x de transitievergoeding 2020.
- ✓ Ben je op de peildatum 50 jaar of ouder dan is de vergoeding 2,25 x de transitievergoeding 2020.

De beëindigingsvergoeding bedraagt maximaal 170.000 euro bruto.

De transitievergoeding 2020 bestaat uit

- ✓ 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar vanaf de eerste werkdag;
 - ✓ De transitievergoeding over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt berekend volgens de formule: (bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst / bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris /12)
- Deze formule wordt ook gebruikt voor het berekenen van de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.

Bij de berekening van de VGZ-formule geldt de datum waarop jouw status formeel ingaat als peildatum. De beëindigingsvergoeding betaalt VGZ uiterlijk 1 maand na de einddatum van je dienstverband.

Vorrangpositie

De voorrangpositie van een herplaatsingskandidaat bij de invulling van vacatures binnen VGZ.

VGZ

VGZ Zorgverzekeraar N.V. en eventuele rechtsopvolgers hiervan, verder te noemen 'VGZ'.

W

Wederkerig uitwisselbare functies

Dit zijn functies waarvan de functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Als je bezwaar maakt tegen de vaststelling van de functiezwarte heeft dit geen invloed op de vaststelling of je functie ingrijpend gewijzigd is. Een bezwaar heeft geen opschortende werking voor de statusbepaling.

Een functie is niet of gering gewijzigd als de belangrijkste elementen/competenties in de kern niet of slechts in geringe mate wijzigen en de oude en nieuwe functie op basis van de Uitvoeringsregeling UWV uitwisselbaar zijn.

Werkvolger

Je bent werkvolger als je gedurende de laatste zes maanden voorafgaande aan outsourcing op regelmatige basis en in overwegende mate bent ingezet op werkzaamheden die worden overgedragen aan een verkrijger, en je hierdoor bij de verkrijger in dienst treedt.

Werkingsfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de medewerker van wie de functie door organisatieveranderingen, gering wijzigt, ingrijpend wijzigt, dreigt te vervallen, vervalt, de standplaats wijzigt of de werkzaamheden worden uitbesteed.

Tevens zijn onderdelen uit fase 1 van dit sociaal plan onder voorwaarden van toepassing op uitzendkrachten.

De datum van indiening van de adviesaanvraag is bepalend voor welk sociaal plan van toepassing is op de betreffende organisatieverandering.

Respecteren lopende afspraken uit ouder sociaal plan

Heb je op de ingangsdatum van dit sociaal plan al aanspraak op een eerder sociaal plan? Dan wordt deze aanspraak door dit sociaal plan niet aangetast. Uitgangspunt is dat er slechts één sociaal plan van toepassing is. Een gelijktijdige toepassing van meerdere sociale plannen is uitgesloten.

Samenloop met wachtgeld en WW

Een eenmalige beëindigingsvergoeding of inkomensaanvullingsregeling op grond van dit sociaal plan wordt niet uitbetaald als je gebruik maakt van de aanspraak op de Wachtgeldregeling uit de cao-VGZ.

Maximering ontslagvergoeding

Een financiële vergoeding uit hoofde van dit sociaal plan kan samen met de uitkering op basis van de Werkloosheidswet (WW), WAO of WIA, nooit meer bedragen dan 100% van het laatstverdiende bruto salaris tot het bereiken van de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

De beëindigingsvergoeding bedraagt maximaal 170.000 euro bruto.

Looptijd

De looptijd van dit sociaal plan is van 1 januari 2025 tot 1 januari 2028.

Onvoorziene omstandigheden

Als tijdens de looptijd van dit sociaal plan sprake is van onvoorziene omstandigheden waarin het sociaal plan niet voorziet, dan gaan VGZ en de Vakorganisaties met elkaar in overleg over de eventuele noodzaak van een aanpassing van het sociaal plan.

Hardheidsclausule

In situaties waarin het toepassen van het sociaal plan leidt tot een duidelijk onrechtvaardige uitkomst kan een uitzondering worden gemaakt. De toetsingscommissie beoordeelt dit en brengt advies uit aan de Raad van Bestuur. Ook de directeur M&O kan in dit soort situaties besluiten om de hardheidsclausule in het voordeel van een medewerker toe te passen.

Bijlage Reglement Toetsingscommissie

Rol Toetsingscommissie

De Toetsingscommissie beoordeelt een individueel beroep met betrekking tot:

- ✓ de hardheidsclausule;
- ✓ een correcte uitvoering van het sociaal plan;
- ✓ interpretatieverschillen over de toepassing van het sociaal plan;
- ✓ de wijze waarop door of namens VGZ invulling wordt / is gegeven aan het herplaatsingstraject;
- ✓ een samenloop van vergoedingen uit het sociaal plan met WW-uitkeringen of de wachtgeldregeling uit de cao-VGZ.

Procedure

- ✓ Een verzoek aan de commissie kun je, met redenen omkleed, uiterlijk binnen 2 weken na de statusbepaling dan wel na het ontstaan van een andere gebeurtenis waartegen beroep openstaat, indienen.
- ✓ De leidinggevende wordt gevraagd binnen uiterlijk 2 weken een reactie te geven op het bezwaar.

- ✓ De commissie deelt alle ingebrachte stukken met de betreffende medewerker en leidinggevende.
- ✓ De commissie toetst vervolgens of het bezwaar ontvankelijk is. Als dit het geval is vindt inhoudelijke behandeling plaats van het bezwaar. Hierbij kan de commissie kiezen voor de toepassing van hoor- / wederhoor. De doorlooptijd hiervan is maximaal 4 weken.
- ✓ Na afronding van deze stappen brengt de commissie binnen 2 weken een gemotiveerd advies uit aan de Raad van Bestuur. Dit geldt ook als het verzoek niet-ontvankelijk is.
- ✓ Het advies van de commissie is niet bindend. Het advies van de commissie wordt als zwaarwegend aangemerkt.
- ✓ De Raad van Bestuur neemt na ontvangst van het advies binnen 1 week een besluit. Het besluit wordt schriftelijk aan de medewerker beschikbaar gesteld.

Samenstelling commissie

- ✓ De commissie bestaat uit 4 leden, waarvan 1 namens de Ondernemingsraad, 1 namens de vakorganisaties en 2 namens VGZ.
- ✓ De Raad van Bestuur benoemt op voordracht van de leden van de Commissie een onafhankelijke voorzitter, niet zijnde leden of plaatsvervangende leden van de commissie.
- ✓ De Ondernemingsraad/vakorganisaties en VGZ benoemen elk 2 plaatsvervangende leden. Deze treden op als de leden verhinderd zijn of als een van de leden direct betrokken is bij het verzoek. De kosten voor de commissie komen ten laste van VGZ.

Colofon

VGZ Zorgverzekeraar NV

M.A.C. Vissers-Kuijpers
Voorzitter Raad van Bestuur

CNV

P.S. Fortuin

H. Jongsma

De Unie

H. Pethke

R. Castelein

FNV Finance (onderdeel van FNV, gevestigd in Utrecht)

F. Polhout



COÖPERATIE VGZ

**Voorop in gezondheid en zorg.
Voor iedereen.**