

Principe akkoord

Landelijk Sociaal Kader Bureaus Jeugdzorg

Juli 2013

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen.....	pagina 2
Hoofdstuk 2 Plaatsingsprocedure.....	pagina 8
Hoofdstuk 3 (Her)plaatsing overige rechten en plichten	pagina 12
Hoofdstuk 4 Mobiliteit bevorderende maatregelen.....	pagina 14
Hoofdstuk 5 Aanvullende bepalingen bij gedwongen ontslag.....	pagina 15
Hoofdstuk 6 Bezwarenprocedure.....	pagina 16

Ondergetekenden:

1. alle Bureaus Jeugdzorg (ondertekenen allen dit sociaal kader),
2. alle afdelingen jeugdzorg van de Landelijk Werkende Instellingen Leger des Heils, WSG en SGJ
3. ABVAKABO FNV gevestigd te Zoetermeer
4. FBZ, gevestigd te Utrecht.
5. CNV Publieke zaak, gevestigd te Apeldoorn, verder te noemen vakbonden.

komen het volgende landelijk sociaal kader voor de Bureaus Jeugdzorg overeen:

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

1.1 Preambule (A bepaling)

De positie van de Bureaus Jeugdzorg wijzigt in de toekomst ingrijpend. De komende jaren worden vele veranderingen ingezet en reorganisaties zijn onvermijdelijk. De bezuinigingen spelen nu al een rol en zullen de komende jaren als gevolg van de transitie nog verder ingrijpen in de bedrijfseconomische situaties van organisaties. Voorkomen moet worden dat in de komende jaren van verandering goed opgeleide en gemotiveerde professionals de branche verlaten door deze onzekerheid. Een sociaal plan schept rust, gelijke behandeling en duidelijkheid binnen de arbeidsverhouding voor zowel de werknemer als de werkgever.

De dynamiek van de jeugdzorg vraagt om een visie op de toekomst van de werkgever en werknemer. Veranderingstrajecten zijn noodzakelijk om de continuïteit, de kwaliteit en efficiency van de jeugdzorg te waarborgen. Deze veranderingen vroegtijdig inschatten en daar alert op anticiperen is van groot belang. Permanente bredere inzetbaarheid en actief de eigen ontwikkelmogelijkheden van werknemers gebruiken (op elke leeftijd) is daarbij van belang en zal door werkgevers gestimuleerd en gefaciliteerd worden. Van werknemers wordt verwacht dat zij breder inzetbaar zijn.

Dit landelijk sociaal kader heeft als uitgangspunt gedwongen ontslag zoveel als mogelijk te voorkomen en de mogelijkheden van herplaatsing te maximaliseren. Op termijn zijn echter gedwongen ontslagen niet uit te sluiten gezien de door de overheid opgelegde bezuinigingen van 15% voor de branche Jeugdzorg en de op handen zijnde transitie naar de gemeenten. Op organisatieniveau maken de Bureaus Jeugdzorg en de werknemersorganisaties afspraken over de wijze waarop in deze situatie gedwongen ontslagen zoveel mogelijk worden voorkomen door behoud van werkgelegenheid, intern of extern.

In dit sociaal kader zijn op collectief landelijk niveau een aantal A bepalingen overeengekomen. Daarnaast zijn in dit sociaal kader B bepalingen opgenomen, die door de werkgevers van de Bureaus Jeugdzorg en de werknemersorganisaties op maat ingevuld moeten worden. De A bepalingen (= het landelijk sociaal kader) en B bepalingen (= de lokale afspraken per Bureau Jeugdzorg) vormen samen het sociaal plan van de organisatie en dienen een goed en evenwichtig pakket van maatregelen, faciliteiten en tegemoetkomingen te bieden aan de werknemers op wie het sociaal plan van toepassing is. Op deze wijze kan ieder Bureau Jeugdzorg afzonderlijk een sociaal plan overeenkomen met de werknemersorganisaties dat aansluit bij de specifieke situatie en financiële draagkracht van het desbetreffende Bureau. Per Bureau Jeugdzorg wordt de preambule met de lokale context aangevuld (B bepaling).

1.2 Doel (A bepaling)

Dit sociaal kader heeft als doel duidelijkheid te scheppen over rechtspositionele gevolgen voor werknemers waarop dit plan van toepassing is en biedt, in aanvulling op de CAO Jeugdzorg nadere maatregelen voor deze werknemers. Deze maatregelen moeten bijdragen aan het bevorderen van de mobiliteit van werknemers en het vinden van werk.

1.3 Uitgangspunten (A bepaling)

1. Voor werkgever en werknemer geldt de inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit sociaal kader.
2. De werkgever en de betrokken leidinggevende stimuleren en faciliteren hun werknemers actief om zich blijvend te ontwikkelen.
3. Van werknemers worden een eigen verantwoordelijkheid, eigen initiatief en een positieve instelling verwacht, waarbij zij permanent aandacht hebben voor en werken aan hun blijvende en brede inzetbaarheid. Alleen dan zijn zij in staat zo goed mogelijk te anticiperen op veranderingen. In geval van boventaligheid stelt dit de werknemer in staat sneller weer werk te vinden.
4. Op werkgever en werknemer berust de gezamenlijke inspanningsverplichting om de werknemer van werk naar werk te helpen. De herplaatsingskandidaat is verplicht zich in te spannen ander, passend werk te zoeken via een traject van heroriëntatie en scholing, door de mogelijkheden en de faciliteiten die de werkgever in het sociaal plan aanbiedt optimaal te benutten.
5. Indien de herplaatsingskandidaat niet meewerkt aan de activiteiten die gericht zijn op het vinden van een nieuwe werkplek (het traject van werk naar werk begeleiding) kan de werkgever de werknemer uitsluiten van verdere toepassing van dit sociaal plan en komt de werknemer conform artikel 14 van de CAO Jeugdzorg niet meer in aanmerking voor wachtgeld.

1.4 Mobiliteit bevorderen (A bepaling)

1. Werkgevers en werknemersorganisaties spannen zich tot het uiterste in om kennis en ervaring en werkgelegenheid te behouden voor de organisatie en de branche door mobiliteit binnen de organisatie, tussen jeugdzorgorganisaties maar ook branche-overstijgend te bevorderen.
2. Gestreefd wordt naar bindende afspraken met alle betrokken brancheorganisaties, werknemersorganisaties en gemeenten over "mens volgt werk". Sociale partners benutten al hun mogelijkheden om organisaties te ondersteunen bij het vormgeven van (brancheoverstijgende) mobiliteitsnetwerken. De Bureaus Jeugdzorg spannen zich in de regio tot het uiterste in om deze (brancheoverstijgende) mobiliteitsnetwerken te realiseren en hierin samen te werken met andere organisaties in de regio.
3. De werkgevers spannen zich regionaal tot het uiterste in om bindende afspraken te maken met andere jeugdzorgorganisaties over verplichte overname van boventalig personeel als vacatures ontstaan.

1.5 Looptijd (A bepaling)

1. Dit sociaal kader treedt in werking op en heeft een looptijd tot en met 31 december 2017.
2. De B bepalingen hebben dezelfde looptijd, tenzij op organisatieniveau expliciet in een B bepaling anders wordt overeengekomen.
3. Uiterlijk drie maanden voor de expiratiedatum treden partijen (onderhandelingsdelegatie vanuit de Algemene Vergadering van de Bureaus Jeugdzorg van Jeugdzorg Nederland en de werknemersorganisaties) in overleg over een eventuele verlenging van de looptijd van dit sociaal kader. Indien partijen niet uiterlijk drie maanden voor de expiratiedatum dit sociaal kader hebben opgezegd, dan wordt de geldigheidsduur automatisch met een jaar verlengd.
4. Partijen kunnen na onderling overleg dit sociaal kader tussentijds wijzigen indien:
 - a) gedurende de looptijd van dit sociaal kader zich omstandigheden voordoen die tot gevolg hebben dat van werkgevers redelijkerwijs niet meer kan en mag worden verwacht dat zij de verplichtingen opgenomen in dit sociaal kader gestand houden.
 - b) gedurende de looptijd van dit sociaal kader wetswijzigingen of generieke maatregelen, die gelden voor de Bureaus Jeugdzorg ernstige invloed hebben op de financiële en organisatorische situatie bij de Bureaus Jeugdzorg en daardoor de financiële effecten van dit sociaal kader substantieel groter zijn dan voorzien bij de totstandkoming van dit sociaal kader.
5. Gedurende de looptijd van dit sociaal kader vindt er minimaal één keer per jaar periodiek overleg plaats tussen partijen, tenzij beide partijen aangeven geen agendapunten te hebben.

1.6 Werkingssfeer (A bepaling)

1. Dit sociaal kader is van toepassing op de werkgevers, die dit sociaal kader hebben ondertekend en de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Eveneens is dit sociaal kader van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien de rechtspositie tussentijds, dat wil zeggen voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, ingrijpende gevolgen ondervindt als gevolg van een organisatieverandering. Bij een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigen de rechten voortvloeiende uit dit sociaal kader in elk geval op de dag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt. Deze werknemer kan als herplaatsingskandidaat gedurende de looptijd van zijn arbeidsovereenkomst geplaatst worden in een uitwisselbare of passende functie en kan daarom indien van toepassing aanspraak maken op de artikelen 3.4 en 3.5. Hij komt niet in aanmerking voor de faciliteiten die geboden worden aan boventallige werknemers uitgewerkt in de artikelen 2.5 tot en met 2.7. Hij kan geen beroep doen op de resterende artikelen in hoofdstuk 3, 4 en 5 van dit sociaal kader.
3. Dit sociaal kader (A bepalingen) is van toepassing in geval van reorganisaties als gevolg van bezuinigingen in het kader van het regeerakkoord en ter voorbereiding op of als gevolg

van de transitie en transformatie in de jeugdzorg. Dit laat onverlet de rechten, die de ondernemingsraden hebben op grond van de WOR en CAO Jeugdzorg en het Burgerlijk Wetboek.

4. Op organisatieniveau per Bureau Jeugdzorg kunnen er afwijkende en/of aanvullende afspraken betreffende de rechtspositie van betrokken werknemers gemaakt worden als zich een andere situatie voordoet dan in lid 3 van dit artikel. Hiervan is sprake als zich een situatie voordoet zoals het aangaan van een alliantie, fusie, overdracht van onderneming of samenwerking.
5. Op organisatieniveau per Bureau Jeugdzorg worden de in dit sociaal kader gedefinieerde B bepalingen met de werknemersorganisaties ingevuld. *In het cursief staat per B bepaling vermeld welke onderwerpen elk Bureau Jeugdzorg dient op te nemen en welke B bepalingen vrij zijn gelaten.*

1.7 Definities/begripsomschrijvingen (A bepalingen)

Afspiegelingsbeginsel:

Voor het bepalen van de volgorde van plaatsing van werknemers in uitwisselbare functies en de ontslagvolgorde wordt het afspiegelingsbeginsel per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging op basis van leeftijdsopbouw toegepast conform artikel 4:2 van het Ontslagbesluit.

Link naar UWV:

http://www.uwv.nl/Werkgevers/ik_wil_mijn_medewerker_ontslaan/ontslag_aanvragen/afspiegelingsbeginsel.aspx

Anciënniteit/diensttijd:

Aantal dienstjaren aaneengesloten doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s). In dit verband wordt voor de definitie aangesloten bij de regels die het UWV hierover hanteert. Uit de UWV beleidsregels vloeit voort dat als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onderbroken is geweest door een periode korter dan drie maanden dan wordt de arbeidsovereenkomst niet onderbroken geacht. De onderbrekingen zelf worden niet meegeteld.

Belangstellingsgesprek:

Een gesprek met de herplaatsingskandidaat, waarin aan de orde komt wat de interesses en/of voorkeuren van een werknemer zijn ten aanzien van functies in de organisatie en wat zijn/haar kwalificaties zijn. Dit gesprek wordt schriftelijk vastgelegd en door werknemer en werkgever ondertekend. Aan de registratie kunnen door werknemer en werkgever geen rechten en/of plichten worden ontleend.

Bezwarencommissie:

De commissie die de werknemer dan wel werkgever kan adviseren over de toepassing van de in dit sociaal kader beschreven bepalingen.

Boventaligheid:

Er is sprake van boventaligheid als de functie van de werknemer als gevolg van een reorganisatie komt te vervallen of als de functie in de nieuwe organisatie op basis van het formatieplaatsenplan in mindere aantallen voorkomt en de werknemer niet geplaatst kan worden in een uitwisselbare of passende functie. Dit wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer medegedeeld in een boventaligheidsbesluit.

Brutosalaris:

Onder brutosalaris wordt verstaan het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandsalaris inclusief een vaste persoonlijke toeslag, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

CAO:

De CAO zoals bedoeld in dit sociaal kader is de CAO Jeugdzorg.

Formatieplaats:

Een formatieplaats wordt als eenheid gehanteerd om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gerelateerd aan een voltijd dienstverband (36 uur).

Formatieplaatsenplan:

Een vergelijkend kwalitatief en kwantitatief overzicht van de oude en nieuwe functies, waarbij in het plan wordt aangegeven welke functies in de nieuwe organisatie blijven bestaan en hoeveel fte per functie in de nieuwe organisatie nodig zal zijn.

Functie:

De door de werknemer uitgeoefende taken en verantwoordelijkheden zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst en vastgelegd in de functiebeschrijving alsmede de omvang van het dienstverband.

Herplaatsing:

Het geheel aan activiteiten die gericht is op het plaatsen van een herplaatsingskandidaat en boventallige werknemer in een interne of externe functie.

Herplaatsingskandidaat:

De werknemer die op basis van het formatieplaatsenplan en na toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet rechtstreeks geplaatst kan worden in een uitwisselbare functie.

Passende functie:

Een functie die gelet op het niveau van de huidige functie, de genoten opleiding, werkervaring, persoonlijk capaciteiten en omstandigheden en de omvang van het huidige dienstverband geschikt is voor de werknemer en een functie die de werknemer redelijkerwijs kan uitvoeren, dan wel maximaal binnen 26 weken door het afronden van een opleiding of werkervaring kan uitvoeren. Een passende functie kan maximaal één salarisschaal hoger of lager zijn dan de huidige functie van de werknemer.

Plaatsingsplan:

Het plaatsingsplan bevat na toepassing van het afspiegelingsbeginsel een overzicht van:

- de functies in de nieuwe organisatie;
- welke werknemers op welke uitwisselbare functies geplaatst worden;
- welke werknemers niet worden geplaatst in uitwisselbare functies;
- welke functies nog open staan.

Plaatsingsbesluit:

Een schriftelijk bericht van de werkgever aan de werknemer en waarin het besluit tot plaatsing wordt medegedeeld.

Reorganisatie:

Een wijziging in de organisatie van (een deel van) de onderneming, die een aanmerkelijke wijziging in de arbeidssituatie van één of meerdere medewerkers tot gevolg heeft of het ontslag van één of meer werknemers tot gevolg heeft.

Uitwisselbare functies:

Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en vereiste competenties

vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn (conform definitie UWV, hoofdstuk 12 van de beleidsregels van het UWV).

Link: <https://www.werk.nl/pucs/groups/public/documents/document/pt1137472.pdf>

Werkgever:

De werkgever, die dit sociaal plan ondertekent.

Werknemer:

Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij de werkgever.

Hoofdstuk 2 Plaatsingsprocedure

2.1 Inleiding (A bepaling)

1. Deze plaatsingsprocedure verloopt in stappen. In dit hoofdstuk worden de stappen nader uitgewerkt.
2. De werkgever geeft uitvoering aan het besluit tot reorganisatie. De personele invulling vindt plaats volgens onderstaande stappen en met inachtneming van de gemaakte afspraken in dit sociaal kader.
3. Bij (her)plaatsing van werknemers hebben werkgever en werknemer een wederzijdse inspanningsverplichting en verantwoordelijkheid.
4. Werkgever zorgt, als dat noodzakelijk is, voor voldoende scholing en inwerk mogelijkheden in de andere functie.

2.2 Stappenplan

2.2.1 Adviesaanvraag (A bepaling)

Op basis van een voorgenomen besluit van de werkgever wordt een adviesaanvraag voorgelegd aan de Ondernemingsraad zoals bedoeld in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden en artikel 5.4.1 van de CAO Jeugdzorg.

2.2.2 De werkgever stelt het formatieplaatsenplan op (A bepaling)

1. De werkgever stelt vast in een schema welke functies uitwisselbaar zijn.
2. Aan de hand van het formatieplaatsenplan wordt gekeken in hoeverre er krimp optreedt in de formatie van de categorieën uitwisselbare functies.

2.2.3 Plaatsing in uitwisselbare functies (A bepaling)

In een plaatsingsplan wordt vervolgens aangegeven wie op basis van het afspiegelingsbeginsel rechtstreeks geplaatst kan worden in een uitwisselbare functie in de nieuwe organisatie en welke functies overblijven, waarop nog geen werknemers geplaatst zijn.

2.3 Start herplaatsingsprocedure

2.3.1 Herplaatsingskandidaat (A bepaling)

De werknemer die niet rechtstreeks geplaatst kan worden op een uitwisselbare functie is herplaatsingskandidaat.

2.3.2 Belangstellingsregistratie van herplaatsingskandidaten (A bepaling)

1. Met alle herplaatsingskandidaten worden belangstellingsgesprekken gevoerd. Deze gesprekken worden op uniforme wijze schriftelijk vastgelegd en door werkgever en de herplaatsingskandidaat ondertekend.
2. Aan de registratie kunnen geen rechten worden ontleend. De registratie dient als basis voor een zo zorgvuldig mogelijke herplaatsing van de betrokken herplaatsingskandidaten.

2.3.3 Herplaatsingskandidaten plaatsen op passende functies (A bepaling met uitzondering van lid 7)

1. Indien een herplaatsingskandidaat een passende functie wordt aangeboden, gebeurt dat in de volgende volgorde:
 - i. Een functie op hetzelfde niveau
 - ii. Een functie op een hoger niveau (max. 1 schaal hoger)
 - iii. Een functie op een lager niveau (max. 1 schaal lager)
2. Noodzakelijke om-, her- en bijscholing voor het verkrijgen van een passende functie mag door de herplaatsingskandidaat niet worden geweigerd.
3. De herplaatsingskandidaat mag een aangeboden passende functie niet weigeren. Hij kan in dat geval eventueel gebruik maken van de bezwaarprocedure indien betrokken werknemer van mening is dat het aanbod niet als passend kan worden aangemerkt. .
4. Als er meerdere herplaatsingskandidaten in aanmerking komen voor een zelfde passende functie wordt deze functie aangeboden aan de herplaatsingskandidaat met het langste dienstverband.
5. Het uiteindelijke plaatsingsbesluit wordt genomen door de werkgever. De herplaatsingskandidaat wordt schriftelijk (onder vermelding van een omschrijving van de redenen, alsmede van de consequenties voortvloeiende uit het besluit) en in een persoonlijk gesprek van het besluit over de herplaatsing op de hoogte gesteld.
6. De herplaatsingskandidaat die een passende functie weigert te aanvaarden kan in verband daarmee in aanmerking komen voor ontslag en heeft geen recht meer op wachtgeld. Dit geldt eveneens als de bezwarencommissie het bezwaar van de werknemer over de passendheid van de functie ongegrond heeft verklaard en de herplaatsingskandidaat desalniettemin volhardt in zijn weigering.
7. Indien een herplaatsingskandidaat ten gevolge van een herplaatsing een functie met een lagere salarisschaal is gaan vervullen en er binnen jaar nadien een vacature ontstaat voor een passende functie met zijn oorspronkelijke salarisniveau dan wordt de vacature aan betrokken werknemer n aangeboden en is de werknemer gehouden deze functie te aanvaarden(**verplichte B bepaling**)

2.4 Vaststellen boventalligheid en plaatsingsvolgorde (A bepaling)

1. De herplaatsingskandidaat die niet herplaatst kan worden in de organisatie wordt boventallig verklaard.
2. Er is sprake van boventalligheid als de functie van de werknemer als gevolg van de reorganisatie komt te vervallen of als de functie in de nieuwe organisatie op basis van het formatieplaatsenplan in mindere aantallen voorkomt én de werknemer niet in een uitwisselbare of passende functie geplaatst kan worden.
3. De werkgever deelt de werknemer schriftelijk het besluit tot boventalligheid mee (onder vermelding van een omschrijving van de redenen, alsmede van de consequenties, voortvloeiende uit het besluit). In een persoonlijk gesprek wordt dit besluit door de werkgever toegelicht.
4. Op het moment dat een werknemer schriftelijk boventallig is verklaard, gaat de plaatsingstermijn in (zie artikel 2.10).

2.5 Mobiliteitsplan boventallige werknemer (A bepaling)

1. De boventallige werknemer wordt begeleid door een mobiliteitscentrum. Het is aan de individuele werkgever hoe deze het mobiliteitscentrum vormgeeft.
2. Boventallige werknemers kunnen aangeven dat zij van herplaatsing wensen af te zien en gebruik willen maken van mobiliteit bevorderende maatregelen uit hoofdstuk 4, die op deze situatie van toepassing zijn. De werknemer kan hiertoe een verzoek doen aan de werkgever. De werkgever kan aan een dergelijk verzoek meewerken.
3. Met de boventallige werknemer wordt op basis van de belangstellingsregistratie zo snel als mogelijk een persoonlijk mobiliteitsplan opgesteld dat dient ter ondersteuning bij het vinden van een nieuw en reëel toekomstperspectief binnen en buiten de organisatie. De volgende onderwerpen komen in het kader van een mobiliteitsplan in ieder geval aan de orde:
 - a. voor welke functies heeft de boventallige werknemer een voorkeur;
 - b. welke functie ambieert de boventallige werknemer beslist niet;
 - c. welke werkzaamheden zou de boventallige werknemer tijdelijk willen verrichten, als hij nog niet geplaatst kan worden binnen de opgegeven voorkeuren;
 - d. hoe staat de boventallige werknemer tegenover detachering naar een andere organisatie;
4. Als meerdere boventalligen intern in aanmerking komen voor een zelfde passende functie wordt deze functie aangeboden aan de boventallige met het langste dienstverband.

2.6 Vacaturestelling tijdens het (her)plaatsingsproces (A bepaling)

1. Bij het ontstaan van een vacature wordt geanticipeerd op mogelijke boventalligheid. Tijdens het (her)plaatsingsproces wordt een vacaturestop ingesteld voor passende functies. Als het plaatsingsproces is afgerond, worden vacatures voor passende functies eerst aangeboden aan herplaatsingskandidaten en boventallige werknemers. Zij genieten voorrang in de fase van de interne vacaturestelling.
2. Alle interne vacatures worden gemeld bij het mobiliteitscentrum (MC).
3. De werkgever bepaalt de maximale termijn waarin vacatures worden opengesteld. Daarna mag de vacature extern ingevuld worden. De vacature wordt dan gemeld aan de regionale mobiliteitsnetwerken.

2.7 Plaatsingstermijn voor boventallige werknemer (verplichte B bepaling)

Deze bepaling wordt per Bureau Jeugdzorg uitgewerkt.

Hoofdstuk 3 (Her)plaatsing overige rechten en plichten

De onderwerpen in onderstaande B bepalingen moeten in ieder geval met de werknemersorganisaties uitgewerkt worden. De opsomming van deze B bepalingen is niet limitatief, hieraan kunnen ook andere B bepalingen op lokaal niveau per Bureau Jeugdzorg worden toegevoegd.

3.1 Tijdelijke tewerkstelling boventallige werknemer (A bepaling)

1. De werkgever kan na overleg de boventallige werknemer, die nog niet herplaatst kan worden, tijdelijk incidentele /ondersteunende werkzaamheden laten verrichten of te werk stellen in een tijdelijke functie.
2. De boventallige werknemer is gehouden deze tijdelijke herplaatsing te accepteren.
3. De aard en de omvang van de tijdelijke tewerkstelling moeten zodanig zijn dat de boventallige medewerker voldoende tijd overhoudt voor de uitvoering van zijn persoonlijke mobiliteitsplan. Werkgever en werknemer kunnen in overleg bepalen de herplaatsingstermijn te verlengen indien de werkzaamheden een zodanige omvang hebben dat daardoor de uitvoering van het mobiliteitsplan belemmerd wordt.
4. De geldende arbeidsvoorwaarden blijven onverminderd van kracht dan wel de werknemer ontvangt een toeslag bij tijdelijke tewerkstelling in een hogere functie conform de CAO Jeugdzorg.

3.2 Detacheren van boventallige werknemer (A bepaling)

Indien er geen functie beschikbaar is, kan de werkgever de boventallige werknemer, met diens instemming, tijdelijk in goed overleg detacheren bij een andere werkgever. In geval van tijdelijke detachering worden in de arbeidsvoorwaarden geen wijzigingen aangebracht. De periode van detachering heeft een opschortende werking voor de uitvoering van dit sociaal plan voor de gedetacheerde werknemer.

3.3 Salaris bij een lagere functie (verplichte B bepaling)

In deze bepaling wordt per Bureau Jeugdzorg afgesproken welk salaris de werknemer krijgt als hij in een functie gaat werken met een lager salaris.

3.4 Regeling in geval van wijziging plaats van tewerkstelling (verplichte B bepaling)

In deze bepaling wordt per Bureau Jeugdzorg afgesproken welke (afbouw)regeling wordt afgesproken als de werknemer in een functie wordt geplaatst in een ander werkgebied.

3.5 Faciliteiten t.b.v. een nieuwe werkkring (verplichte B bepaling)

In deze bepaling wordt per Bureau Jeugdzorg afgesproken welke faciliteiten door de werkgever geboden worden aan de boventallige werknemer om een nieuwe baan te vinden.

3.6 Terugkeergarantie voor de boventallige werknemer in de herplaatsingsprocedure (verplichte B bepaling)

In deze bepaling wordt per Bureau Jeugdzorg afgesproken onder welke voorwaarden de werknemer na afloop van bijvoorbeeld zijn proeftijd een terugkeergarantie geboden wordt om weer deel te nemen in de herplaatsingsprocedure.

Hoofdstuk 4 Mobiliteitsbevorderende maatregelen

4.1 Voorstellen door de werkgever en werknemer (A bepaling)

Deze A bepaling wordt in het sociaal plan als slotbepaling van hoofdstuk 4 opgenomen.

Zowel de individuele werknemer als de werkgever kunnen met voorstellen komen die leiden tot verbetering van het toekomstperspectief of het realiseren van toekomstperspectief. Werknemer en werkgever kunnen het initiatief nemen om tot een vervroegde uitdiensttreding te komen. In de hiervoor genoemde voorstellen wordt maatwerk nagestreefd.

Acceptatie door werkgever en werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden en finale kwijting. Indien dit voorstel leidt tot een dergelijk besluit kan de werknemer geen beroep meer doen op andere maatregelen uit dit sociaal kader of de CAO.

4.2 Overige stimuleringsregelingen ter bevordering van mobiliteit

Per Bureau Jeugdzorg kan vorm gegeven worden aan (één van) de volgende bepalingen. Deze opsomming is niet limitatief.

a. Duurzame inzetbaarheid (employability) (B bepaling)

De werknemer zou gebruik kunnen maken van het mobiliteitsplein en de mobiliteitswinkel van de sociale partners. Zie <http://www.fcb.nl/overfcb/loopbaanwinkel/>

b. Premie bij vrijwillig vertrek voor herplaatsingskandidaten en/of boventallige werknemers (B bepaling)

c. Premie bij vrijwillig vertrek voor plaatsmakers/remplacantenregeling (B bepaling)

d. Loonsuppletie bij aanvaarding van functie met een lager salaris bij een andere organisatie (B bepaling)

e. Vervallen van terugbetalingsverplichting (B bepaling)

Hoofdstuk 5 Aanvullende bepalingen bij gedwongen ontslagen

5.1 Overige maatregelen bij gedwongen ontslagen

Op organisatieniveau per Bureau Jeugdzorg kan vorm gegeven worden aan (één van) de volgende B bepalingen. Deze opsomming is niet limitatief.

5.2 Wanneer start de ontslagprocedure (B bepaling)

5.3 Afkoop van wachtgeldrechten (B bepaling)

5.4 Vertrekpremie (B bepaling)

Hoofdstuk 6 **Bezwarenprocedure**

De bezwarenprocedure is van toepassing op het sociaal plan.

6.1 Bezwarencommissie (A bepaling)

1. De partijen bij deze overeenkomst stellen per organisatie een bezwarencommissie in, bestaande uit drie leden en drie plaatsvervangende leden.
2. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
 - a. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd op voordracht van de werkgever.
 - b. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd op voordracht van ABVAKABO FNV, FBZ of CNV Publiek Zaak.
 - c. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd als onafhankelijke voorzitter c.q. plaatsvervangend voorzitter op voordracht van werkgever en werknemersorganisaties gezamenlijk.
3. Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer of bestuurslid zijn van de eigen organisatie.
4. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de werkgever.
5. De commissie wordt voor de eerste keer samengesteld op het moment dat het eerste verzoek is ingediend.
6. Als de werknemer een bezwaar wil maken tegen een beslissing uit hoofde van dit sociaal plan, kan hij dit niet doen bij de Commissie van Geschillen ex artikel 38 van de CAO Jeugdzorg. De werknemer kan dit slechts doen bij de bezwarencommissie, aangesteld naar aanleiding van dit sociaal plan.

6.2 Werkwijze bezwarencommissie (A bepaling)

1. De werknemer kan zich tot twee weken na schriftelijke ontvangst van een besluit op grond van dit sociaal plan, wenden tot de commissie met het verzoek het besluit te beoordelen.
2. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen vier weken na de indiening van het bezwaarschrift.
3. Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de werkgever gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan.
4. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de werkgever.
5. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, die niet openbaar is, al dan niet met plaatsvervangers.

6. Werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
7. De bezwarencommissie doet een schriftelijke uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar.
8. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk- doch uiterlijk binnen vier weken na de beraadslagingen- met redenen omkleed-bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en de werkgever medegedeeld.
9. Op grond van het advies van de bezwarencommissie neemt de bestuurder binnen twee weken een definitief gemotiveerd besluit.
10. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet ontvankelijk verklaard indien het bezwaar voor de aanmelding bij de bezwarencommissie of tijdens behandeling door de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt door de werkgever of de werknemer.
11. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
12. De werkgevers stelt een passende vacatieregeling vast.
13. Aan het verloop van de bezwaarschriftenprocedure is geen opschortende werking verbonden.