

Sociaal Plan

Omgevingsdienst regio Utrecht

Reorganisatie 2014

In aanvulling op het Sociaal Statuut
Omgevingsdienst NWU-ZOU15 maart 2012

Sociaal plan reorganisatie OdrU 2014

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 – Werkings sfeer van het Sociaal Plan

1. Dit Sociaal Plan vindt zijn basis in artikel 2:3, lid 2 van het Sociaal Statuut Omgevingsdienst NWU-ZOU 15 maart 2012.
2. Dit Sociaal Plan dient niet ter vervanging van het Sociaal Statuut Omgevingsdienst NWU-ZOU 15 maart 2012, maar is een aanvulling daarop.
3. De Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO), kortweg CAR-UWO, zijn van toepassing.

Artikel 2 – Doel van het Sociaal Plan

Dit Sociaal plan heeft tot doel aanvullende rechtspositionele waarborgen te geven voor de medewerkers die boventallig worden als gevolg van de reorganisatie, die voortvloeit uit het programma OdrU op Orde dat op 12 december 2013 door het Algemeen Bestuur van de OdrU is vastgesteld. Dit Sociaal Plan geldt tevens voor medewerkers die voorafgaand aan deze reorganisatie boventallig zijn geworden.

Artikel 3 – Begripsomschrijvingen

In dit Sociaal plan wordt verstaan onder:

- | | |
|------------------------------|---|
| a. reorganisatie ontslag: | ontslag als bedoeld in artikel 8:3 CAR-UWO; |
| b. Boventalligheid: | de positie, waarin de medewerker komt, als hij vanwege de reorganisatie niet kan terugkeren in de organisatie; |
| c. Van-Werk-Naar-Werk, VWNW: | hoofdstuk 10d CAR-UWO, aanpak om van werk naar werk te begeleiden en te trachten werkloosheid te voorkomen; |
| d. Remplaçantenregeling: | een medewerker die niet als boventallig is aangemerkt, kan (ter beoordeling van de werkgever) plaats maken voor een boventallige medewerker. De remplaçant vertrekt vrijwillig en met deze medewerker wordt een individuele regeling getroffen; |
| e. Loopbaanadviseur: | het gaat hier om een loopbaanadviseur die gecertificeerd is en kennis heeft van de (regionale) arbeidsmarkt. |

HOOFDSTUK 2: Van-Werk-Naar-Werk

Artikel 4 – Focus op van-werk-naar-werk

In geval van boventalligheid wegens reorganisatie zijn de hierna vermelde voorzieningen van toepassing. Deze voorzieningen zijn vooral gericht op het vinden van nieuw werk. Om werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen, zetten de werkgever en de medewerker zich samen in voor het vinden van een nieuwe baan voor de boventallige medewerker. De voorzieningen bestaan uit een deel rechten en verplichtingen vanaf de boventalligverklaring tot de daadwerkelijke ontslagdatum (de van-werk-naar-werkfase) en een deel rechten en plichten nadat het ontslag is ingegaan. Zie ook hoofdstuk 10d CAR-UWO.

Artikel 5 – Van-werk-naar-werk-traject

Voordat de medewerker kan worden ontslagen wegens een reorganisatie, moet eerst het van werk-naar-werk-traject (VWNW-traject) worden doorlopen. Het VWNW-traject conform CAR-UWO staat hieronder schematisch weergegeven.

- Stap 0: Reorganisatieplan
- Stap 1: De boventalligverklaring. Op de datum van de boventalligverklaring start het van-werk-naar-werk-traject. De looptijd hiervan is in beginsel 2 jaar vanaf deze datum. Deze periode wordt verlengd met een periode die gelijk is aan de tijdsduur dat gedurende die 2 jaar meer is gewerkt dan 50% van de contractuele arbeidsduur en derhalve met nooit meer dan 1 jaar. Indien daarbij sprake is van werken buiten de OdrU organisatie, vindt verlenging alleen plaats als dat werken plaatsvindt tegen een vergoeding die naar de omstandigheden redelijk is. In ieder geval wordt als redelijk beschouwd een vergoeding die 50% of meer bedraagt van het bij de OdrU genoten bruto salaris.
- Stap 2: VWNW-onderzoek. Er moet in kaart worden gebracht welke werkzaamheden de medewerker zou willen en kunnen doen, zowel binnen als buiten de organisatie. Dit onderzoek moet zijn afgerond binnen een maand na de boventalligverklaring, maar mag daarvoor al starten.
- Stap 3: Vaststelling VWNW-contract. De afspraken die de OdrU en medewerker maken om ander werk te vinden, worden in een contract vastgelegd. Daarin staan in ieder geval doelen, termijnen, beschikbare faciliteiten en evaluatiemomenten. Dit contract moet binnen 3 maanden na stap 1 gereed zijn. 3 maanden voor het eind van het VWNW-traject kan, na inwinnen van advies van de loopbaanadviseur en van de commissie van-werk-naar-werk, een ontslagbesluit worden genomen volgens artikel 8:3 CAR-UWO.
- Stap 4: Einde VWNW-traject. Het VWNW-traject eindigt indien:
 - Er ander werk is gevonden;
 - De onder stap 1 genoemde periode is verstreken en de ambtenaar ontslag is verleend;
 - De ambtenaar om ontslag heeft verzocht;
 - Er sprake is van tussentijdse beëindiging op grond van artikel 10d:19 CAR-UWO.

Het VWNW-traject kan eenmalig worden verlengd. Dit verlengde traject eindigt vervolgens op dezelfde wijze als vermeld bij stap 4.

De medewerker kan zich in het van-werk-naar-werk traject voor eigen rekening laten bijstaan.

HOOFDSTUK 3: HERPLAATSINGSGARANTIES

Artikel 6 – Openstellen vacatures

Bij een vacature binnen de organisatie, die ontstaat na de reorganisatiedatum en zolang er nog boventallige medewerkers als gevolg van de reorganisatie zijn, hebben boventallige medewerkers voorrang. Deze vacature komt niet voor interne of externe werving vrij alvorens gebleken is dat hierop niet een boventallige medewerker kan worden geplaatst.

Artikel 7 – Verkorting opzegtermijn

Op verzoek van een boventallige medewerker wordt bij ontslag op eigen verzoek de opzegtermijn verkort.

Artikel 8 – Onbetaald verlof

Indien de boventallige werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten bij een nieuwe werkgever, zal op basis van een vooraf ingediend verzoek van de werknemer onbetaald verlof worden verleend voor de periode van de proeftijd, hetgeen schriftelijk wordt vastgelegd.

Indien deze boventallige werknemer na de periode van onbetaald verlof terugkeert bij de huidige werkgever, voor het resterende deel van het voor de werknemer geldende sociaal plan, en er een pensioenbreuk zou optreden omdat de nieuwe werkgever niet viel onder de werkingssfeer van het ABP, zal de OdrU na terugkeer van de werknemer, zorg dragen voor ononderbroken voortzetting van deelname en de volledige kosten van het werkgevers- en werknemersdeel voor zijn rekening nemen gedurende de periode van het onbetaald verlof voor zover wetgeving dit toelaat.

Artikel 9 – Proefplaatsing

1. Indien een boventallige medewerker tijdens het van-werk-naar-werk-traject in dienst kan treden bij een andere werkgever, kan op verzoek van deze medewerker een proefplaatsing worden overeengekomen.
2. Doelstelling van de proefplaatsing is een definitieve overstap naar de nieuwe organisatie.
3. Gedurende de proefplaatsing behoudt de medewerker zijn dienstverband bij OdrU.
4. OdrU ontvangt een vergoeding van de salarislasten van de potentiële nieuwe werkgever.
5. De proefplaatsing duurt ten hoogste negen maanden. Een proefplaatsing schort de looptijd van het van-werk-naar-werktraject niet op, tenzij anders is overeengekomen.
6. Met betrekking tot vergoeding van kosten bij proefplaatsing geldt als standplaats de locatie van waaruit de OdrU haar activiteiten uitoefent.

Artikel 10 – Detachering of werk-leertraject

1. Detachering of een werk-leertraject is een aanvullend instrument gericht op het voorkomen van gedwongen werkloosheid als onderdeel van het van-werk-naar-werk-traject.
2. In nader overleg wordt bepaald of OdrU al dan niet een vergoeding van de salarislasten van de partij ontvangt waar de boventallige medewerker wordt gedetacheerd of een werk-leertraject volgt.
3. Met betrekking tot vergoeding van kosten bij detachering of werk-leertraject geldt als standplaats de locatie van waaruit de OdrU haar activiteiten uitoefent.

Artikel 11 – Om-, her- en bijscholing

1. De boventallige medewerker die slechts in een functie kan worden herplaatst na om-, her-, of bijscholing, kan hiertoe worden verplicht.
2. De kosten voor om-, her- of bijscholing, alsmede de daarmee direct verband houdende reis- en verblijfkosten, komen voor rekening van de werkgever.
3. Als de medewerker verplicht wordt tot het volgen van een opleiding in vrije tijd, wordt deze tijd gecompenseerd.

Artikel 12 – Terugkeergarantie

1. Als een boventallige medewerker een functie buiten de OdrU aanvaardt en hem vanwege faillissement of reorganisatie ontslag wordt verleend uit die andere betrekking, heeft hij eenmalig de garantie dat hij gedurende een bepaalde periode terug kan keren bij de OdrU. In dat geval

herleeft de status van boventalligheid, conform hetgeen daarover in artikel 5 bepaald is, op het moment van terugkeer.

2. De in het eerste lid genoemde periode, gerekend vanaf het moment waarop het ontslag bij de OdrU ingaat, bedraagt:
 - 6 maanden bij een diensttijd tot 10 jaar;
 - 12 maanden bij een diensttijd vanaf 10 jaar.

HOOFDSTUK 4: FLANKEREND BELEID

Artikel 13 – Woon-werkverkeer

1. De boventallige medewerker voor wie in verband met zijn nieuwe werkgever de afstand tussen de woning en het werk toeneemt zonder dat hij hoeft te verhuizen, krijgt voor een termijn van ten hoogste twee jaar een extra tegemoetkoming in de reiskosten toegekend ter hoogte van het in de artikelen 18:1:6 en 18:1:7 CAR-UWO bepaalde.
2. Onder door de werkgever te stellen voorwaarden kan bij toekenning als bedoeld in het voorgaande lid het recht op de extra tegemoetkomingen in de reiskosten op aanvraag van de medewerker worden afgekocht.

Artikel 14 – Verhuiskosten

Teneinde de overgang naar een nieuwe werkgever mogelijk te maken, kan bij ontslag op eigen verzoek een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend, indien de nieuwe werkgever geen of een beperkte verhuiskostenregeling geeft en verhuizing aan de orde is. Deze tegemoetkoming bedraagt ten hoogste het in artikel CAR-UWO 18:1:5 bepaalde.

Artikel 15 – Remplaçantenregeling

1. Een medewerker kan zich aanmelden als remplaçant indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. als gevolg van een organisatieverandering is er sprake van boventalligheid en
 - b. de medewerker geeft aan zijn dienstverband te willen beëindigen en
 - c. de medewerker maakt door zijn vertrek zijn functie vrij voor herplaatsing van een medewerker die als herplaatsbare kandidaat / boventallig is aangewezen en
 - d. er wordt daadwerkelijk een herplaatsingskandidaat op de vrijkomende functie geplaatst.
2. Met de remplaçant wordt een individuele regeling getroffen.

Artikel 16 – Premie vrijwillig ontslag

1. Indien een boventallige werknemer besluit om vrijwillig ontslag te nemen, zal de werkgever de volgende premie verlenen, indien vertrek plaatsvindt binnen 2 maanden na een onherroepelijk besluit tot boventalligheid:
 - diensttijd 4 jaar of meer: 4 bruto maandsalarissen
 - diensttijd 3 jaar: 3 bruto maandsalarissen
 - diensttijd 2 jaar: 2 bruto maandsalarissen
2. De werkgever kan in individuele gevallen een hogere premie toekennen dan in het eerste lid van dit artikel genoemd, zonder dat dit precedentwerking zal hebben.

Artikel 17 – Herhaalde herplaatsing

De uitwerking van dit artikel is te vinden onder artikel 4:5 van het Sociaal Statuut Omgevingsdienst NWU-ZOU.

Artikel 18 – Garanties bij aanvaarding van een externe organisatie

1. Bij aanvaarding van een functie bij een externe organisatie, niet zijnde een overheidsorganisatie, zal compensatie worden geboden voor verschillen in pensioen en ziektekosten.
2. Pensioenen worden als volgt gecompenseerd: bij aanvaarding van een functie bij een externe organisatie, niet zijnde een overheidsorganisatie, zullen de gevolgen van overgang naar het nieuwe pensioenfonds in kaart worden gebracht. Dit gebeurt door een erkend actuariel bureau. Een nadelig verschil wordt voor een aantal jaren gecompenseerd:

Leeftijd	ABP jaren sector gemeenten					
	< 5 jr.	5 t/m 9 jr.	10 t/m 14 jr.	15 t/m 19 jr.	20 t/m 24 jr.	>25 jr.
Onder 30 jr.	1 jr.	2 jr.	3 jr.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
30 t/m 39 jr.	2	3	4	5	6	N.v.t.
40 t/m 49 jr.	3	4	5	6	7	8
50 t/m 59 jr.	4	5	6	7	8	9
Vanaf 60 jr.	Tot pensioen	Tot pensioen	Tot pensioen	Tot pensioen	Tot pensioen	Tot pensioen

Voorbeeld: een medewerker van 45 jaar met een dienstverband van 22 ABP jaren ontvangt in totaal 7 jaren pensioencompensatie. Deze compensatie is bruto en eenmalig.

3. Ziektekosten worden als volgt gecompenseerd: indien er een negatief verschil is tussen de OdrU en de toekomstige werkgever inzake de tegemoetkoming ziektekosten, krijgt de medewerker het verschil in ziektekostenvergoeding vergoed overeenkomstig onderstaande staffel.

	Garantie	
	Diensttijd ≥ 5 jaar	Diensttijd < 5 jaar
1 ^e jaar	100%	100%
2 ^e jaar	75%	50%
3 ^e jaar	50%	--
4 ^e jaar	25%	--
5 ^e jaar	--	--

4. De compensatie voor pensioen en ziektekostenvergoeding kan per medewerker in totaal niet meer bedragen dan € 20.000,- (twintigduizend euro). Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd conform de LOGA salarisontwikkeling. Deze compensatie is bruto en eenmalig.
5. Indien de werkgever de boventallige medewerker een passende functie heeft aangeboden en de boventallige medewerker toch kiest voor aanvaarding van een functie bij een externe organisatie, niet zijnde een overheidsorganisatie, dan is de in dit artikel opgenomen garantie niet van toepassing.

HOOFDSTUK 5: OVERIGE BEPALINGEN

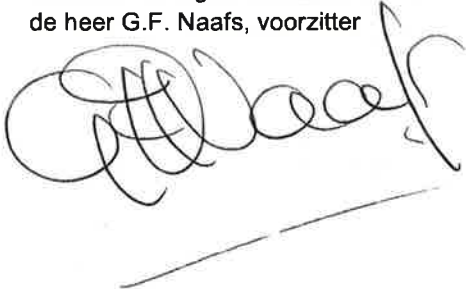
Artikel 19 – Slotbepaling

1. Deze regeling kan worden aangehaald als "Sociaal plan reorganisatie OdrU 2014".

2. Dit plan treedt in werking op de dag dat de reorganisatie effectief wordt, en duurt tot de datum waarop de laatste boventallige medewerker het van-werk-naar-werk traject heeft beëindigd.

Aldus vastgesteld op 30-09-2014

Namens het Algemeen Bestuur van de Omgevingsdienst regio Utrecht,
de heer G.F. Naafs, voorzitter



Namens het Georganiseerd Overleg, de vakbonden,

Namens ABVAKABO, de heer/mevrouw

K. Eding

Namens CNV Publieke Zaak, de heer/mevrouw

A. Los

TOELICHTING

Hieronder volgt een nadere toelichting op een aantal bepalingen uit het "Sociaal plan reorganisatie OdrU 2014". Daar waar zich een tegenstrijdigheid voordoet tussen bepaling en toelichting, geldt de bepaling.

Artikel 1 en 2

De OdrU heeft een Sociaal Statuut, dat 15 maart 2012 is vastgesteld met het oog op de toenmalige fusie tussen de milieudiensten Noordwest Utrecht en Zuidoost Utrecht. Omdat bij die fusie geen boventalligheid werd voorzien, is in het Statuut onvoldoende geregeld om de personele gevolgen van boventalligheid te ondervangen. Aangezien bij de reorganisatie 2014 wel degelijk boventalligheid ontstaat, is het onderhavige sociaal plan tot stand gebracht als aanvulling op het Sociaal Statuut.

Daar waar Sociaal Statuut en sociaal plan geen van CAR-UWO afwijkende bepalingen bevatten, geldt CAR-UWO.

Artikel 4 en 5

In de artikelen 4 en 5 wordt beschreven hoe werkgever en werknemer zich samen inspannen om de boventallige medewerker zo snel mogelijk aan ander werk te helpen, het zogenaamde Van-Werk-Naar-Werk traject (VWNW traject). Deze artikelen vormen een nadere uitwerking van hoofdstuk 10d CAR-UWO.

Het VWNW traject begint met een inventarisatie van wat de medewerker qua werk kan en wil doen, zowel binnen als buiten de OdrU. Die inventarisatie moet binnen een maand zijn afgerond.

Op basis daarvan sluiten OdrU en medewerker daarna binnen 3 maanden een contract. In dat contract staat wat OdrU en medewerker ieder voor zich en samen gaan doen om de medewerker zo snel mogelijk naar ander werk te helpen. Medewerker en OdrU kunnen elkaar uiteraard aan die afspraken houden en zullen dat ook in periodieke evaluaties doen. Zij worden daarbij ondersteund door een gecertificeerde loopbaanadviseur.

Het VWNW traject duurt in principe 2 jaar. Het kan één keer verlengd worden, met maximaal 1 jaar, als de boventallige medewerker tijdens die 2 jaar binnen of buiten de OdrU werk verricht. Het VWNW traject kan dus worden verlengd tot maximaal 3 jaar.

Voor de concrete bepaling van de duur van de verlenging wordt vastgesteld hoe lang de medewerker gedurende die 2 jaar binnen of buiten de organisatie aan het werk is geweest. Om voor verlenging in aanmerking te komen, geldt dan dat de verlenging plaatsvindt met de periode, waarin tijdens het VWNW traject van 2 jaar meer is gewerkt dan 50% van de contractuele arbeidsduur. Het hoeft daarbij niet te gaan om een aaneengesloten periode van werken.

De term 'contractuele arbeidsduur' verwijst naar de hoeveelheid wekelijks te werken uren, die tussen medewerker en OdrU overeengekomen zijn. Dat kan dus zijn fulltime (36 uur per week) of in deeltijd. Voor alle medewerkers geldt dat verlenging van het VWNW traject pas aan de orde is als zij gedurende de 2 jaar van het VWNW traject meer dan 50% van hun contractuele arbeidsduur gewerkt hebben.

Rekenvoorbeelden:

- Medewerker A heeft gedurende het VWNW traject 6 maanden 100% van zijn contractuele arbeidsduur in- of extern gewerkt: het traject wordt niet verlengd.
- Medewerker B heeft gedurende het VWNW traject eerst voor 100% van zijn contractuele arbeidsduur een interne opdracht uitgevoerd van 3 maanden en is later nog eens voor 80% van zijn contractuele arbeidsduur gedetacheerd geweest gedurende 12 maanden. Hij heeft daarmee gedurende de 2 jaar van zijn VWNW traject $3 + (0,8 \times 12) = 9,6 = 12,6$ maanden 100% van zijn contractuele arbeidsduur gewerkt. Dat is over de totale VWNW periode van 2 jaar $50\% + 0,6$ maanden van zijn contractuele arbeidsduur. Zijn VWNW traject wordt dus verlengd met 0,6 maanden.
- Medewerker C heeft gedurende het volledige VWNW traject voor 100% van zijn contractuele arbeidsduur in- of extern gewerkt: het traject wordt met een jaar verlengd.

Als het hierbij werk buiten de OdrU betreft, dat bijvoorbeeld op basis van proefplaatsing of detachering wordt verricht, telt dit werk alleen voor de verlenging mee als voor dat werk een redelijke vergoeding wordt betaald. Daaruit blijkt namelijk dat dit werk een serieuze opstap naar een andere baan kan zijn. 'Redelijk' is minstens 50% van het salaris dat de boventallige medewerker bij de OdrU verdient.

Als het werk binnen de OdrU betreft, geldt dit vereiste van de vergoeding niet.

Aan de medewerker kan in zijn VWNW traject gevraagd worden of hij bereid is dezelfde functie uit te oefenen als door hem werd uitgeoefend voorafgaand aan zijn boventaligheid. Onder 'dezelfde' wordt hier verstaan een functie, die voor meer dan 75% overeenkomt met de eerder uitgeoefende functie. Uitoefening tijdens het VWNW traject van dezelfde functie geschiedt op basis van vrijwilligheid.

Als zich de situatie voordoet, waarin een medewerker dezelfde functie uitoefent als hij deed voorafgaande aan zijn boventaligheid, geldt voor wat betreft de verlenging van het VWNW traject een afwijkende regeling. In dat geval wordt het VWNW traject hoe dan ook verlengd met de periode waarin de medewerker deze zelfde functie tijdens zijn boventaligheid uitoefent, ongeacht of dan voldaan wordt aan het criterium dat tijdens het VWNW traject van 2 jaar meer is gewerkt dan 50% van de contractuele arbeidsduur. Wel blijft ook dan in alle gevallen gelden dat het VWNW traject nooit langer kan duren dan 3 jaar.

De medewerker kan zich tijdens het VWNW traject voor eigen rekening laten bijstaan. Hierbij wordt in het bijzonder gedacht aan een vorm van bijstand waardoor de medewerker de gelijkwaardigheid in zijn relatie met de werkgever wil borgen. Als werkgever en werknemer afspreken dat de medewerker voor zijn VWNW traject een externe coach nodig heeft, komen de kosten daarvan voor rekening van de werkgever.

Artikel 8

Het kan zijn dat een boventallige medewerker een externe baan aanvaardt waarbij een proeftijd geldt. Voor dat geval kan de medewerker onbetaald verlof bij de OdrU aanvragen voor de duur van die proeftijd. Als de medewerker dan aan het einde van de proeftijd onverhoopt niet in de nieuwe baan wordt aangenomen, kan hij met deze regeling terugkeren bij de OdrU. De OdrU zorgt er dan ook voor dat er als gevolg van deze tijdelijke afwezigheid geen gat valt in de ABP pensioenvoorziening.

Artikelen 9 en 10

Het (juridische) verschil tussen proefplaatsing en detachering / werk-leertraject is dat een proefplaatsing gericht is op een definitieve overstap naar de desbetreffende externe organisatie. Dat laat natuurlijk onverlet dat ook een detachering of een werk-leertraject tot dat resultaat kan leiden. Elk van deze trajecten kan ook leiden tot verlenging van het VWNW traject, mits voldaan wordt aan de criteria genoemd in artikel 5.

Bij elk van deze trajecten geldt het Provinciehuis als standplaats. Dat betekent dat de reiskostenvergoeding daarop gebaseerd zal zijn.

Artikel 12

Dit artikel biedt een terugkeermogelijkheid voor een voormalige, boventallige medewerker die een baan in een andere organisatie heeft aanvaard, maar die baan alweer na korte tijd verlies vanwege faillissement van die organisatie of vanwege een reorganisatie die hem daar overkomt. De terugkeer houdt in dat de medewerker bij de OdrU opnieuw de status van boventaligheid krijgt die hij bezat voor aanvaarding van die nieuwe baan, inclusief de toen resterende duur van het VWNW traject.

Artikel 13 en 14

Voor de hoogte van deze vergoedingen wordt verwezen naar CAR-UWO omdat de daarin genoemde bedragen periodiek aangepast kunnen worden.

Artikel 16

In dit artikel gaat het om een zogenaamde vertrekpremie. Lid 2 van dit artikel houdt de mogelijkheid voor de werkgever open in individuele gevallen een hogere premie voor vertrek toe te kennen dan de bedragen die in het eerste lid genoemd worden, zonder dat dit eenzelfde recht schept voor andere medewerkers.

Artikel 18

In het Sociaal Statuut (artikel 3:14) is al een regeling opgenomen die voorziet in een achteruitgang van salaris als een medewerker een baan bij een andere organisatie aanvaardt. In artikel 18 van het Sociaal Plan gaat het om compensatie voor wat betreft pensioen en ziektekosten, als de medewerker een baan bij een andere organisatie aanvaardt, die niet tot de overheid behoort.

De totale compensatie is gemaximeerd op een bruto en eenmalig te betalen bedrag van € 20.000 per medewerker. De hoogte van de compensatie (tot aan die € 20.000) wordt bepaald door leeftijd en ABP jaren (pensioen) respectievelijk door de diensttijd (ziektekosten). Voor wat betreft de term 'diensttijd' geldt de definitie uit het Sociaal Statuut.

Van belang is nog dat geen recht op deze compensatie bestaat als de OdrU de medewerker eerder een passende baan heeft aangeboden, maar de medewerker toch voor de externe functie kiest.