

SOCIAAL PLAN PARNASSIA GROEP

Looptijd 1 juli 2021 t/m 30 juni 2025

Versie:
definitief concept ter voorlegging aan leden van de
werknemersorganisaties.

Ondergetekenden

1. **Parnassia Groep B.V.**, vertegenwoordigd door Dhr. Stephan Valk, voorzitter Raad van Bestuur
hierna te noemen 'werkgever' en

2. **FNV Zorg & Welzijn**, vertegenwoordigd door Dhr. Jaap de Bie, bestuurder

3. **CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief**, vertegenwoordigd door Dhr. Joost Veldt,
bestuurder

4. **NU '91**, vertegenwoordigd door Dhr. Mark Froklage, belangenbehartiger

5. **FBZ**, vertegenwoordigd door Mevr. José.J. Klerks, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

hierna te noemen 'werknemersorganisaties',

komen het hierna volgende sociaal plan overeen.

's Gravenhage, 30 juni 2021

Namens de werkgever,

Dhr. Stephan Valk
Voorzitter Raad van bestuur Parnassia Groep B.V.

Namens de werknemersorganisaties,

Dhr. Jaap de Bie
FNV Zorg & Welzijn

Dhr. Joost Veldt
CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van
CNV Connectief

Dhr. Mark Froklage
NU 91

Mevr. José.J. Klerks
FBZ

INHOUDSOPGAVE

BEGRIPPENLIJST	5
INLEIDING	10
1 ALGEMENE BEPALINGEN EN UITGANGSPUNTEN	12
1.1 Doelstelling Sociaal Plan.....	12
1.2 Werkingsfeer en informatie over het Sociaal Plan	12
1.3 Looptijd, overleg en opzegging	13
1.4 Informatie aan en overleg met de werknemersorganisaties	13
1.5 Financiering Parnassia Groep.....	14
1.6 Eén interne arbeidsmarkt	14
1.7 Wederzijdse inspanning van werkgever en medewerker.....	14
1.8 Bescherming arbeidsgehandicapte medewerkers	14
1.9 Geen verdringing van arbeid door vrijwilligers	14
1.10 Hardheidsclausule.....	15
1.11 Overige bepalingen	15
2 PROCEDURES EN REGELS BIJ ORGANISATIEWIJZIGING, BOVENTALLIGHEID EN HET HERPLAATSINGSTRAJECT	16
2.1 Voorbereiding en besluitvorming: 5 stappen.....	16
2.2 Vaststelling boventalligheid, aanzeggingsgesprek en bevestiging boventalligheid	16
2.3 Verantwoordelijkheid herplaatsing medewerker	17
2.4 Directe (her)plaatsing	18
2.4.1 Plaatsing op basis van omgekeerde afspiegeling	18
3 HERPLAATSINGSTRAJECT WANNEER DIRECTE (HER)PLAATSING NIET MOGELIJKE IS 19	
3.1 Herplaatsingstraject Algemeen	19
3.2 Mobiliteitsplan.....	19
3.3 (Naleving) afspraken mobiliteitsplan	20
3.4 Het verrichten van werkzaamheden tijdens herplaatsingstraject.....	21
4 PROCES VAN HERPLAATSING	22
4.1 Algemeen	22
4.2 Aanbod en aanvaarding van een passende functie	22
4.3 Herplaatsing mogelijk, alleen voor minder- of meer arbeidsuren	22
4.4 Aanbod voor een geschikte functie	23
4.4.1 Proefplaatsing bij twijfel over geschikte functie.....	23
4.5 Tijdelijke werkzaamheden, tijdelijke plaatsing.....	23
4.5.1 Bovenformatieve tijdelijke werkzaamheden	24
4.5.2 Formatieve tijdelijke werkzaamheden/-functie	24
4.6 Bezwaar in het kader van (her)plaatsing.....	24
4.7 Plaatsing buiten Parnassia Groep of detachering.....	25
4.8 Wel/niet Opschorting herplaatsingstraject	25
4.8.1 Bij ziekte en zwangerschap.....	25

4.8.2	Bij proefplaatsing	26
4.9	Beëindiging arbeidsovereenkomst	26
5	AANSPRAKEN MEDEWERKER	27
5.1	Arbeidsvoorwaarden tijdens boventalligheid	27
5.2	Salaris bij herplaatsing in een hogere functie	27
5.3	Salaris na (her)plaatsing in een lagere functie, verschiltoelage en terugkeergarantie	27
5.3.1	Salaris na (her)plaatsing in een lagere functie en verschiltoelage	27
5.3.2	Terugkeergarantie	27
5.3.3	Niet opnieuw in een lagere functie	28
5.4	Onregelmatigheidstoelage (ORT na definitieve plaatsing)	28
5.5	Vervallen terugbetalingsverplichtingen	28
5.6	Afmaken opleiding	28
5.7	Vergoeding kosten voor opleiding of ondersteuning na herplaatsing in geschikte functie	28
5.8	Vrijstelling voor sollicitatiegesprekken	28
5.9	Loonsuppletie bij lager loon bij een andere werkgever niet behorende bij de (zorg)bedrijven waar het Sociaal Plan op van toepassing is of van toepassing op is verklaard	28
5.10	Verkorte opzegtermijn voor de medewerker/vangnet proeftijd bij nieuwe werkgever	28
5.11	Reiskosten woon-werkverkeer	29
5.12	Reistijdcompensatie	29
5.13	Kinderopvang / mantelzorg	29
5.14	Weder indiensttreding na doorlopen van het volledige herplaatsingstraject	29
5.15	Jubileumgratificatie	30
6	VRIJWILLEGE VERMINDERING VAN AANTAL UREN DIENSTVERBAND, VERTREKREGELING BOVENTALLIGE MEDEWERKER EN PLAATSMAKERSREGELING	31
6.1	Vrijwillige vermindering aantal uren dienstverband ter vermindering van boventalligheid	31
6.2	Vertrekregeling Boventallige medewerker die wil afzien van het herplaatsingstraject	31
6.3	Vertrekregeling Plaatsmaker	32
7	ANDERE SITUATIES DAN (ENKEL) FORMATIEKRIMP	33
7.1	Aanpassen arbeidspatronen	33
7.2	Nieuwe functie/selectietraject	33
7.3	Gewijzigde functie	33
7.4	Het werk verplaatst zich	34
7.5	Kader (intensieve) samenwerking met derden en uitbesteding	34
7.6	Onvoorzien scenario	34
8	KLACHTENCOMMISSIE PARNASSIA GROEP, KAMER SOCIAAL PLAN	35
	Bijlage 1: HERPLAATSINGSFORMULIER	36
	Bijlage 2: OVERZICHT BEDRIJVEN waarop het Sociaal Plan Parnassia Groep van toepassing is. 46	
	Bijlage 3: KLACHTENCOMMISSIE PARNASSIA GROEP, KAMER SOCIAAL PLAN	47
	Bijlage 4: VOORBEELD AFSPIEGELINGSBEGINSEL EN OMGEKEERD AFSPIEGELEN	48

BEGRIPPENLIJST

Overal waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over 'de medewerker' is zowel de mannelijke als de vrouwelijke medewerker bedoeld. Waar gesproken wordt over 'hij/zij/hem' wordt ook bedoeld 'zij/haar'.

Voor begrippen die in dit Sociaal Plan niet nader zijn beschreven, gelden de begripsbepalingen in de cao GGZ.

Aanzeggingsgesprek

Het eerste gesprek waarin de werkgever de medewerker informeert over het (gedeeltelijk) vervallen van zijn arbeidsplaats en de daaruit voortvloeiende boventalligheid.

Afspiegelingsbeginsel

Het beginsel zoals beschreven in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregeling van het UWV (artikel 11 Ontslagregeling UWV) dat bedoeld is om de boventalligheid te bepalen bij verval van functies en inkrimping van een categorie uitwisselbare functies zoals die gelden bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Zie: Bijlage 4 voorbeeld afspiegelingsbeginsel en omgekeerd afspiegelen.

Anciënniteit

Het aantal dienstjaren dat op basis van een arbeidsovereenkomst en/of als uitzendkracht aaneengesloten is doorgebracht bij de werkgever en diens rechtsvoorganger(s). Een onderbreking van het (uitzend)dienstverband van méér dan 6 maanden, anders dan ten gevolge van onbetaald verlof, wordt niet als aaneengesloten diensttijd beschouwd, ongeacht de oorzaak/reden van die onderbreking.

Arbeidsgehandicapte medewerker

Medewerkers werkzaam in een reguliere functie met de door UWV of de gemeente verleende status van Arbeidsgehandicapte die een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt heeft.

Bedrijfsvestiging

De bedrijfsvestiging zoals bedoeld in de Ontslagregeling/Uitvoeringsregeling UWV (artikel 1 sub d van de Ontslagregeling UWV). Dit is de organisatorische eenheid die zowel wat betreft interne als externe kenmerken als een zelfstandige eenheid te herkennen is.

Boventalligheid

Boventallig is de medewerker van wie de formatieplaats in de oude organisatiestructuur of personeelsformatie is komen te vervallen en in de nieuwe structuur niet meer terugkomt.

CAO

De geldende CAO GGZ zoals die op de arbeidsovereenkomst van de medewerker van toepassing is.

FUNCTIE

Het samenstel van opgedragen werkzaamheden, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, die de medewerker vervulde direct voorafgaande aan de organisatiewijziging en waarvan de benaming, beschrijving en bijbehorende (maximum) salarisschaal zijn opgenomen in het formatieplaatsenplan

• Geschikte functie

Een geschikte functie is een functie die in het kader van herplaatsing niet als een passende functie kan worden beschouwd, maar de werkgever en de medewerker desondanks overeenkomen. Zowel de werkgever als de medewerker mogen de geschikte functie weigeren, zonder dat dit gevolgen heeft voor de status van boventallige medewerker of andere aspecten van de rechtspositie van de medewerker

- **Nieuwe functie**

Een nieuwe functie is een functie die niet bestond in het eerdere formatieplaatsenplan van de organisatie en waarin het samenstel van taken – ondanks dat taken uit de oorspronkelijke functie terugkomen- wezenlijk anders is dan de functie die de medewerker (onder al dan niet dezelfde functienaam) uitvoerde. Een nieuwe functie kan ook een passende functie zijn.

- **Gewijzigde functie**

Een gewijzigde functie is een functie die deels taken bevat uit de functie die de medewerker voorafgaand aan de organisatiewijziging uitoefende en deels andere taken bevat.

- **Passende functie**

Een passende functie is een functie die past (of binnen een periode van maximaal 6 maanden passend is) bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker.

Hierbij gaat het om een functie die is ingedeeld in dezelfde salarisgroep op basis van de FWG-schaal in de cao of een functie die één niveau hoger of lager is ingedeeld in vergelijking tot de functie die de medewerker voorafgaand aan de organisatiewijziging vervulde. Om te bepalen of een functie passend is wordt ook de reistijd betrokken.

Het uitgangspunt is dat een medewerker een hem aangeboden passende functie aanvaardt.

- **Tijdelijke functie**

Een functie, al dan niet boven formatief, waarvan de einddatum vooraf vaststaat.

- **Unieke functie**

Een unieke functie is een functie die maar op één plek in de organisatie / het (zorg)bedrijf voor komt en die maar door één medewerker wordt uitgevoerd.

- **Uitwisselbare functies**

functies die volgens de Ontslagregeling en de UWV Uitvoeringsregels (artikel 13 van de Ontslagregeling UWV) die gelden bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen in vergelijking met de huidige functie van de medewerker als vergelijkbaar moet worden beschouwd voor wat betreft:

- functie-inhoud
- vereiste kennis, vaardigheden en competenties
- tijdelijke of structurele aard en
- niveau en beloning

NB: Het begrip uitwisselbare functie wordt gebruikt als middel om via afspiegeling op een objectieve manier, kijkend naar de functies en niet naar de personen die de functies bekleden, de boventalligheid te bepalen en dient onderscheiden te worden van het begrip passende functie dat leidend is bij de herplaatsingsinspanningen die de werkgever dient te verrichten ten opzichte van de boventallige medewerker en waarbij er ook naar persoonlijke kwaliteiten, opleiding en ervaring wordt gekeken.

FORMATIE

- **Bovenformatieve werkzaamheden**

(Tijdelijke) werkzaamheden die niet zijn opgenomen in het formatieplaatsenplan.

- **Formatieplaats**

De uitdrukking van een functie in aantal arbeidsuren. De grootte van één formatieplaats staat gelijk aan het aantal uren van een voltijds dienstverband als bedoeld in de cao.

- **Formatieplaatsenplan (was-/wordt-lijst)**

De vastlegging van welke functies en hoeveel formatie op basis van fte's (full time equivalent) voor en na de organisatiewijziging aanwezig zijn. Eén fte is een volledige werkweek van 36 uur. De totale arbeidsduur per functie kan door meerdere personen worden ingevuld.

Een overzicht per bedrijfsvestiging of gemeente van functies met het benodigde aantal formatieplaatsen, functie-inhoud en FWG-salarisschaal, zowel in de situatie voor als na de organisatiewijziging (was-/wordt-lijst), onderverdeeld in:

- * (nagenoeg) gelijk gebleven functies;
- * uitwisselbare functies volgens de definitie van de Ontslagregeling;
- * gewijzigde functies en
- * nieuwe functies.

HERPLAATSING

- **Herplaatsing**

Herplaatsing is het plaatsen van een boventallige medewerker in een structurele passende of (aanvaarde) geschikte functie en is het einde van de herplaatsingsprocedure.

- **Herplaatsingsgesprek**

Het herplaatsingsgesprek is (na het aanzeggingsgesprek) het tweede gesprek in het herplaatsingstraject.

- **Herplaatsingsformulier**

Het formulier zoals in bijlage 1 van dit Sociaal Plan.

- **Herplaatsingslijst**

De herplaatsingslijst is de lijst van Parnassia Groep waarop alle boventallige medewerkers vermeld staan.

- **Herplaatsingstraject**

Het herplaatsingstraject is de periode waarin een boventallige medewerker met inzet van een aantal instrumenten stappen zet die zijn gericht op het vinden van een nieuwe, structurele functie binnen of buiten Parnassia Groep.

- **Persoonlijk mobiliteitsplan**

Het plan dat voor een boventallige medewerker in overleg met de werkgever wordt opgesteld. In het persoonlijk mobiliteitsplan worden op gestructureerde wijze de te nemen stappen vastgelegd om binnen en buiten Parnassia Groep een andere baan te vinden.

- **Proefplaatsing**

Een proefplaatsing is een tijdelijke plaatsing van maximaal drie maanden van een boventallige medewerker in een door de werkgever aangeboden en door de medewerker aanvaarde, structurele geschikte functie waarbij twijfel bestaat over de vraag of de medewerker in staat is de werkzaamheden behorende bij de aangeboden geschikte functie te vervullen.

- **Tijdelijke plaatsing**

Tijdelijke Plaatsing in een functie waarvan de einddatum vast staat. De duur van de tijdelijke plaatsing wordt in onderling overleg afgesproken. Gedurende de tijdelijke plaatsing in de functie, blijft de medewerker boventallig.

- **Outplacement (van werk-naar-werk-traject)**

Outplacement is het geheel van activiteiten dat tot doel heeft voor de boventallige medewerker een werkkring buiten Parnassia Groep te vinden.

- **Reistijd, passende**

Een passende reistijd bedraagt maximaal anderhalf uur enkele reis van huis naar de standplaats op basis van de dienstregeling openbaar vervoer. Voor de berekening wordt uitgegaan van 9292.NL met reiswijze openbaar vervoer, snelste route. Wanneer de reistijd reeds voorafgaand aan de organisatiewijziging meer dan 1,5 uur bedroeg is die reistijd de maximale reistijd, tenzij de medewerker een langere reistijd aanvaardt.

Kamer Sociaal Plan

De commissie zoals bedoeld in hoofdstuk 8 van dit Sociaal Plan.

Medewerker

De natuurlijke persoon die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met werkgever als bedoeld in dit Sociaal Plan.

Omgekeerde afspiegeling

Aan de hand van het afspiegelingsbeginsel (zie bijlage 4 begrip Afspiegeling) wordt bepaald welke medewerker uit de oude functiegroep volgens het afspiegelingsbeginsel het laatste voor ontslag in aanmerking zou komen. Die medewerker wordt in het kader van Omgekeerde Afspiegeling dan het eerst geplaatst in een functie die beschikbaar is. Vervolgens wordt de medewerker geplaatst die conform het afspiegelingsbeginsel als voorlaats voor ontslag in aanmerking zou komen en zo verder tot het maximum is bereikt.

Ontslagprocedure

Een procedure (vaststellingsovereenkomst of procedure bij UWV) die tot doel heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Parnassia Groep (PG)

De overkoepelende eenheid van een aantal zorg- en ondersteunende bedrijven die eigen rechtspersoonlijkheid bezitten. Deze eenheid bestaat op basis van eigendomsverhoudingen en onderlinge afspraken. De (zorg)bedrijven zijn vennootschapsrechtelijk met de Parnassia Groep verbonden.

Reorganisatie / organisatieontwikkeling / Organisatiewijziging

Een verandering van de inrichting van de organisatie (inkrimping, uitbreiding, andere wijziging van de werkzaamheden, of belangrijke wijziging van de inrichting van de organisatie) of één van de situaties genoemd in hoofdstuk 7, als gevolg van een besluit door of namens de werkgever, met rechtspositionele gevolgen voor één of meer medewerkers.

Reorganisatie Bijstandsteam (RB-team)

Het Reorganisatie Bijstandsteam ondersteunt en begeleidt de zorg- en ondersteunende bedrijven van Parnassia Groep bij reorganisaties en de uitvoering daarvan en ziet toe op een juiste toepassing van het Sociaal Plan, procedures en regelingen.

Salaris

Het salaris conform de definitie in de voor de medewerker van toepassing zijnde CAO.

Vaststellingsovereenkomst

De overeenkomst in de zin van artikel 7:900 BW waarop de artikelen 7:900 tot en met 7:906 BW van toepassing zijn, die tussen werkgever en medewerker wordt overeengekomen met als doel de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Was/wordt lijst

Zie begrip Formatieplaatsenplan.

Werkgever

Het (zorg)bedrijf dat onderdeel uitmaakt van Parnassia Groep en met wie de medewerker een arbeidsovereenkomst heeft (zie artikel 1.2 en bijlage 2).

Werknemersorganisaties

De werknemersorganisaties die partij zijn bij dit Sociaal Plan.

Werkplekverandering en verhuizing

Van verandering van werkplek c.q. verhuizing is sprake als de medewerker zijn eigen functie op een andere afdeling, werkplek en/of locatie gaat uitoefenen.

Bij werkplekverandering/verhuizing in het kader van reorganisatie/organisatieontwikkeling is het Sociaal Plan van toepassing.

Werkplekverandering/verhuizing op initiatief van de werkgever **niet** in het kader van plaatsing/herplaatsing en niet leidend tot een verandering van functie-uitoefening is **geen** reorganisatie. Hierop worden evenwel de artikelen 5.11 en 5.12 van het Sociaal Plan analoog van toepassing verklaard.

Medewerkers die uit hoofde van hun arbeidsovereenkomst hun werkzaamheden reeds op diverse plaatsen uitvoeren, vallen niet onder dit begrip.

CONCEPT

INLEIDING

Voor u ligt het sociaal plan Parnassia Groep. Een plan dat tot stand is gekomen in samenspraak/overleg met het georganiseerd overleg te weten de werknemersorganisaties FNV Zorg en Welzijn, CNV Zorg & Welzijn onderdeel van CNV Connectief, NU '91 en FBZ (met betrokkenheid van de medezeggenschap) en het bestuur van Parnassia Groep.

Voor Parnassia Groep is de CAO GGZ van toepassing. Dit Sociaal Plan is werkzaam binnen het kader van de afspraken en teksten van de CAO GGZ en de in de CAO opgenomen teksten en afspraken .

De Politiek, de bestuurlijke omgeving en de maatschappij zijn continue in beweging. De afgelopen periode zijn er diverse rapporten verschenen met als rode draad zorgen over de betaalbaarheid en toegankelijkheid van de zorg. Ook een terugkerend thema is regionaal zorgaanbod met de nadruk op preventie. Dit heeft gevolgen voor zorg en de GGZ in het bijzonder.

Op het gebied van de financiering hebben we te maken met veel financiers die delen van onze zorg willen betalen. Dat zijn steeds vaker korte contracten die deels door aanbesteding moeten worden gegund. Er worden veel regels gesteld aan wanneer wij wel of niet vergoeding krijgen voor onze diensten. Die regels betreffen zowel administratieve eisen, maar ook inhoudelijke eisen zoals regiebehandelaarschap.

De wijze waarop geestelijke gezondheidszorg wordt aangeboden is ook de komende jaren aan veranderingen onderhevig. Dat doet zich voor op alle terreinen zoals die van de, financiering, aanbieden van onze zorgverlening, de inhoud van onze behandelingen zo mogelijk korter en lichter, verdere verbeteringen en innovaties (samen met externe partners) doorvoeren.

De afgelopen jaren hebben wij bij onze behandelingen ingezet op het eerder signaleren en behandelen (vroegdetectie) om zo ernstige problemen te voorkomen. Wij verlenen onze zorg steeds vaker thuis en in en rondom gezondheidscentra en samenwerking met ketenpartners. Digitaal en blended behandelingen, hebben mede door de Covid-19 uitbraak, een vlucht genomen en zullen verder door worden ontwikkeld.

De bezuinigingen van de overheid en de eisen van de verzekeraars blijven druk uit oefenen om ook de komende jaren nog steeds onze behandelingen nog effectiever en efficiënter vorm en te geven en in prijs te verlagen. Ook kunnen financiers in o.a. aanbestedingen delen van de zorg die we leveren aan andere partijen gunnen. Wij blijven uitgaan van verdergaande (bezuinigings)maatregelen, welke direct ingrijpen op de organisatie en de bedrijfsvoering van Parnassia Groep. Net als in de voorgaande perioden blijven wij ons op deze ontwikkelingen voorbereiden, maar kunnen wij ze niet precies voorspellen en zij zullen per financier verschillen.

De genoemde ontwikkelingen maken dat wij ons blijvend zullen moeten aanpassen aan de veranderende omgeving, wensen van cliënten, voorwaarden van financiers en dit zal blijvend leiden tot veranderingen in van de organisatie van Parnassia Groep. Die veranderingen kunnen gevolgen hebben voor de medewerkers van Parnassia Groep.

Dit Sociaal Plan is bedoeld om de werkwijze bij organisatieveranderingen aan te geven en de gevolgen van organisatieverandering voor medewerkers zoveel mogelijk te regelen en op te vangen, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en/of arbeidsvoorwaarden. Hierbij is gezocht naar een balans tussen de continuïteit van de zorgverlening, de flexibiliteit van de organisatie, de financiële positie van de werkgever en de rechtspositie en zekerheid voor de medewerkers.

Ten opzichte van het vorige Sociaal Plan zijn er ook afspraken opgenomen die we uitvoeren bij organisatiewijzigingen waar geen krimp is opgenomen.

Begeleiding van werk naar werk maakt steeds een belangrijk onderdeel uit van het Sociaal Plan. Dit vraagt om een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en medewerker. Wanneer echter begeleiding van werk naar werk niet lukt zijn er in dit Sociaal Plan afspraken opgenomen over vertrekregelingen en gedwongen ontslag.

In samenwerking bereiden de medewerkers en de (zorg)bedrijven van Parnassia Groep zich voor op de komende jaren. Met dit sociaal plan hebben we een deugdelijk vangnet gecreëerd om in voorkomende gevallen de personele gevolgen van ingrijpende wijzigingen op te vangen.

Binnen Parnassia Groep spreken we steeds over collega's en niet meer over werknemers, medewerkers en/of personeel.

In het kader van dit sociaal plan hanteren we vanwege de specifieke situatie over het algemeen de term medewerker.

CONCEPT

1 ALGEMENE BEPALINGEN EN UITGANGSPUNTEN

1.1 Doelstelling Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan heeft als doel de mogelijk nadelige sociale en/of rechtspositionele gevolgen voor één of meer medewerkers die betrokken worden bij organisatiewijzigingen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zoveel mogelijk te voorkomen, weg te nemen, dan wel te beperken.

De werkgever tracht boventalligheid waar mogelijk te voorkomen dan wel de periode van boventalligheid te verkorten door in dit Sociaal Plan een uitvoerige herplaatsingsprocedure alsmede een plaatsmakersregeling op te nemen. Daarnaast hebben boventallige medewerkers waarvoor geen reële herplaatsingsmogelijkheid bestaat de keuzemogelijkheid om af te zien van (de resterende duur van) het herplaatsingstraject. Ook daarvoor is een regeling opgenomen.

Waar mogelijk worden boventallige medewerkers herplaatst binnen het eigen (zorg)bedrijf, elders binnen de Parnassia Groep of extern. Hiertoe is een herplaatsingstraject ingericht dat allerlei mobiliteit bevorderende onderdelen kent.

1.2 Werkingsfeer en informatie over het Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan is van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een onderdeel of participatie van Parnassia Groep (zie hieronder voor uitleg en bijlage 2) voor een overzicht van de organisatie) die boventallig worden verklaard.

Bij organisaties waarin Parnassia Groep voor 51% of meer een aandelenbelang heeft is dit Sociaal Plan van toepassing.

Bij nieuwe aansluitingen waarbij Parnassia Groep voor 51% of meer belang in de aan te sluiten organisatie heeft, kan na overeenstemming tussen werknemersorganisaties en werkgever van dit artikel worden afgeweken.

Bij organisaties waarin Parnassia Groep voor minder dan 51% een aandelenbelang heeft, is het Sociaal Plan niet van toepassing, tenzij dit- in overleg met de betrokken werknemersorganisaties – alsnog van toepassing wordt verklaard.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op medewerkers:

- die incidenteel werkzaamheden op afroep verrichten. Voor hen geldt een termijn van maximaal 3 maanden vanaf het definitieve besluit tot reorganisatie, waarbij te werken uren gelijkmatig worden afgebouwd tot nul.
- van wie het dienstverband tijdens de looptijd van het herplaatsingstraject eindigt op aantoonbaar niet met de organisatiewijziging verband houdende gronden, zoals proeftijdontslag, ontslag wegens disfunctioneren, ontslag wegens een verstoorde arbeidsrelatie, ontslag vanwege langdurige ziekte, het bereiken van de AOW leeftijd of (vroeg)pensioen.

Voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt de overeenkomst tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst voortgezet.

Sociaal Plan/Addendum

Bij dit Sociaal Plan hoort – in tegenstelling tot bij eerdere edities van het Sociaal Plan - geen Addendum. Er is sprake van één, integraal document met een aantal bijlagen. Het Addendum 2020-2021 heeft vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan geen werking meer. Indien dit om welke reden dan ook noodzakelijk is, kan het zo zijn dat er met de werknemersorganisaties tijdelijke afspraken worden gemaakt welke op dat moment weer in een nieuw te sluiten addendum worden opgenomen.

Ten aanzien van reorganisaties die niet vallen onder de looptijd en werkingssfeer van dit Sociaal Plan geldt dat een ander Sociaal Plan en Addendum van toepassing kan zijn. Welke dat is of zijn, is afhankelijk van het moment waarop die reorganisatie heeft plaatsgevonden. De in het bestuursbesluit tot organisatiewijziging genoemde datum van uitvoering is hiervoor leidend. Op individueel niveau blijven eerdere op schrift vastgelegde afspraken of afspraken die voortvloeien uit eerdere sociale plannen van toepassing voor deze medewerker.

Informatie medewerkers

Medewerkers kunnen met vragen over hun rechtspositie terecht bij HR.

Het Sociaal Plan wordt door de werkgever via "Mijn PG Portaal" aan alle medewerkers beschikbaar gesteld. Bovendien wordt aan elke medewerker die boventallig wordt verklaard in de brief met de boventallig verklaring nog eens gewezen op de vindplaats van het Sociaal Plan op "Mijn PG Portaal".

1.3 Looptijd, overleg en opzegging

Looptijd

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 juli 2021 en eindigt op 30 juni 2025.

Uiterlijk 6 maanden voor het verstrijken van de looptijd treden werkgever en de werknemersorganisaties (hierna ook genoemd 'partijen') in overleg over voortzetting van het Sociaal Plan dan wel het maken van nieuwe afspraken. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de werknemersorganisaties. Beiden partijen kunnen het initiatief nemen voor dit overleg. Indien één van de partijen de andere partij uitnodigt voor overleg daartoe, worden partijen geacht in overleg te zijn.

Als partijen in overleg zijn en het Sociaal Plan wordt niet minimaal 3 maanden voor het verstrijken van de looptijd door één of meerdere de partijen bij dit Sociaal Plan opgezegd, dan lopen de bepalingen uit dit Sociaal Plan ongewijzigd 12 maanden door vanaf het einde van de looptijd.

Individuele aanspraken die een medewerker heeft gekregen op grond van dit sociaal plan blijven ook na afloop van de looptijd gelden.

In geval van outsourcing heeft het Sociaal Plan geen nawerking en gaat het Sociaal Plan niet mee over naar de overnemende partij.

Extra overleg in verband met verslechterende situatie

Periodiek worden de werknemersorganisaties op de hoogte gehouden van de financiële situatie van Parnassia Groep. Indien gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan bij Parnassia Groep sprake zal zijn van een langer voortdurende verliesgevende situatie, waarin (opeenvolgende) krimp met personele maatregelen noodzakelijk blijkt te zijn en ongewijzigde uitvoering van het Sociaal Plan te zwaar op de organisatie van de werkgever gaat drukken, zal op verzoek van Parnassia Groep een tussentijds (extra) overleg plaatsvinden. In dit tussentijds (extra) overleg zullen afspraken worden gemaakt over aangepaste maatregelen in het kader van het sociaal plan.

Lukt het niet om binnen twee maanden deze aangepaste afspraken te maken, kan het Sociaal Plan tussentijds door Parnassia Groep worden opgezegd.

Gelet op het feit dat de cao GGZ (2019 – 2021 hoofdstuk 9 artikel 25 lid 1 en 2) een sociaal plan voorschrijft, zullen dan opnieuw gesprekken worden gevoerd over een nieuw sociaal plan.

Noodsituatie/onvoorziene omstandigheid

Het is mogelijk dat de werkgever gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan als Groep in de bedrijfseconomische noodsituatie komt te verkeren dat hij een organisatiewijziging moet doorvoeren, waarbij hij het Sociaal Plan niet langer kan toepassen zonder daarbij het voortbestaan van de organisatie in gevaar te brengen. Te denken valt daarbij bijvoorbeeld aan een aanzienlijke onvoorziene budgetkorting, een plotseling optredend groot omzetverlies, een onvoorziene ingrijpende overheidsmaatregel, en dergelijke. Als zo'n onvoorziene situatie zich voordoet en de procedure voor tussentijdse opzegging van het Sociaal Plan niet kan worden afgewacht, treden partijen (plus een afvaardiging van de COR) in overleg om te bespreken welke acute aanpassingen op dit Sociaal Plan noodzakelijk zijn en of deze aanpassingen kunnen worden gerealiseerd. Een dergelijk overleg zal binnen 7 dagen nadat de werkgever de werknemersorganisaties in kennis heeft gesteld van deze situatie plaatsvinden. De werkgever zal daarbij voldoende inzicht geven in de financiële noodzaak voor die aanpassingen.

1.4 Informatie aan en overleg met de werknemersorganisaties

Twee keer per jaar vindt periodiek overleg plaats tussen werkgever en werknemersorganisaties over de uitwerking van het Sociaal Plan en de situatie van de instelling (monitoringsoverleg), alsmede over de mogelijk gewenste aanpassingen van dit Sociaal Plan, al dan niet op grond van veranderingen in

wet- en regelgeving. Tevens wordt hierin gesproken over de voortgang van de organisatieontwikkelingen en ontwikkelingen in de sector. Indien en voor zover van toepassing kan in dit overleg ook worden gesproken over de noodzaak tot het afspreken van een Addendum op dit Sociaal Plan.

De werkgever zal in de overleggen met de werknemersorganisaties twee keer per jaar de voortgang van de herplaatsingslijst monitoren en verantwoording afleggen over de gelopen procedures.

De monitoring gebeurt op het proces, niet op individuele casuïstiek.

In de overleggen wordt tevens expliciet besproken en vooruitgekeken naar externe ontwikkelingen en de financiële en organisatorische omstandigheden van de Parnassia Groep.

1.5 Financiering Parnassia Groep

De activiteiten van Parnassia Groep worden door een groot aantal contracten gefinancierd, verdeeld over verschillende financiers en regio's. Naast de contracten bepaalt de werkelijke instroom van patiënten of er werk is dat wordt gefinancierd. Dat betekent dat er steeds op verschillende momenten in de tijd en op verschillende plaatsen in Parnassia Groep sprake kan zijn van krimp, terwijl er op andere plaatsen uitbreidingen mogelijk zijn.

1.6 Eén interne arbeidsmarkt

Parnassia Groep wordt in het kader van reorganisatie en herplaatsing in het kader van dit Sociaal Plan als één interne arbeidsmarkt gezien. Dit betekent dat herplaatsingsmogelijkheden worden onderzocht binnen de gehele groep. Medewerkers behouden hun rechten en plichten zoals hun aantal dienstjaren, salaris, verlofuren en garanties, als ze in het kader van herplaatsing overgaan van het ene naar het andere onderdeel van Parnassia Groep.

1.7 Wederzijdse inspanning van werkgever en medewerker

Als er bij organisatiewijzigingen boventaligheid wordt verwacht dan zal de werkgever zich als goed werkgever inspannen voor de juiste toepassing van het Sociaal Plan en om boventalige medewerkers zo veel als mogelijk te herplaatsen in een passende of geschikte functie, binnen dan wel buiten Parnassia Groep. Van de boventalige medewerker wordt daartegenover verwacht dat hij op zijn beurt als goede medewerker alles doet wat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt om aan het arbeidsproces te blijven deelnemen en zich actief inzet in het herplaatsingstraject.

Wanneer duidelijk is dat er direct en in de nabije toekomst geen mogelijkheden binnen Parnassia Groep zijn, wordt ook direct gekeken naar externe mogelijkheden, onder voortzetting van het zoeken binnen Parnassia Groep.

De werkgever en de medewerker maken afspraken over de wijze waarop zij gedurende het herplaatsingstraject over eventuele herplaatsingsmogelijkheden in contact blijven.

1.8 Bescherming arbeidsgehandicapte medewerkers

Medewerkers in dienst in een reguliere functie met de door de UWV of de gemeente verleende status van Arbeidsgehandicapte hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De werkgever wil deze medewerkers evenals re-integratiekandidaten beschermen en zal hen ingeval van boventaligheid altijd bij voorrang herplaatsen op voor hen passende/aangepaste werkzaamheden.

1.9 Geen verdringing van arbeid door vrijwilligers

In de zorgvisie van PG worden medewerkers geholpen door mantelzorgers/familie en vrijwilligers. Vrijwilligerswerk betreft onverplichte en niet betaalde activiteiten die een aanvullend karakter hebben op behandeling, verzorging, of maatschappelijke voorzieningen binnen Parnassia Groep. PG zal er op toezien dat er geen verdringing van werkgelegenheid van personeel in loondienst zal plaatsvinden door vrijwilligers, één en ander echter met inachtneming van:

- de wijzigingen en/of algemene opvattingen in en over de zorgverlening en de inzet van mantelzorgers en vrijwilliger hierbij;
- voorwaarden van de opdrachtgever/financier met betrekking tot de activiteiten/projecten bijvoorbeeld bij SROI waarbij de inzet van vrijwilligers wordt vereist. In dat geval volgt overleg met werknemersorganisaties.

1.10 Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een evident onbillijke situatie voor een individuele medewerker zal de werkgever in een voor de medewerker gunstige zin afwijken van dit Sociaal Plan. Anderen dan de betreffende medewerker kunnen aan een dergelijke afwijking geen rechten ontlenen.

1.11 Overige bepalingen

Door de werkgever wordt de ondersteuning en begeleiding van een reorganisatie toegewezen aan een Reorganisatie Bijstandsteam (RB-team) dat de zorgbedrijven van Parnassia Groep ondersteunt.

Wanneer er verschil van mening ontstaat over de interpretatie van (onderdelen van) het Sociaal Plan zullen de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van dit Sociaal Plan in overleg treden om te komen tot een eensluidende uitleg.

In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de werkgever - daar waar dit meerdere medewerkers raakt - in overleg treden met partijen bij dit Sociaal Plan om hierover alsnog afspraken te maken. In individuele gevallen zal op basis van de hardheidsclausule maatwerk worden getroffen.

CONCEPT

2 PROCEDURES EN REGELS BIJ ORGANISATIEWIJZIGING, BOVENTALLIGHEID EN HET HERPLAATSINGSTRAJECT

In dit hoofdstuk worden de werkwijze en regels aangegeven bij organisatiewijzigingen, het bepalen van de boventalligheid en het herplaatsingstraject.

2.1 Voorbereiding en besluitvorming: 5 stappen.

Stap 1: De werkgever legt met het oog op een voorgenomen organisatiewijziging de gewenste, nieuwe organisatiestructuur vast en geeft de verschillen t.o.v. de huidige organisatiestructuur aan. Dit betreft de indeling van de organisatie c.q. het betrokken (zorg)bedrijf in onderdelen en afdelingen én hun plaats in de organisatie. Op basis van die nieuwe organisatiestructuur wordt een formatieplaatsenplan (**was/wordt –lijst**) opgesteld voor de onderdelen en afdelingen die door de voorgenomen reorganisatie geraakt worden. De werkgever geeft in een toelichting bij het formatieplan aan:

- welke formatie direct vervalt en
- welke formatie op termijn en/of gefaseerd vervalt.

Stap 2: De werkgever maakt een plan van uitvoering voor de voorgenomen organisatiewijziging.

Stap 3: De werkgever stelt aan de hand van de documenten van stap 1 en 2 een voorgenomen besluit op en legt dit indien verplicht conform de WOR ter advisering voor aan de ondernemingsraad. Daarna bespreekt de werkgever het voorgenomen besluit met de ondernemingsraad conform de WOR. Hierna komt de ondernemingsraad met een schriftelijk advies aan de werkgever.

Stap 4: De werkgever neemt vervolgens een definitief besluit over de organisatiewijziging. Hierin neemt de werkgever in algemene zin op:

- de datum start van de reorganisatie
- de peildatum voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel;
- de datum waarop de medewerkers boventallig worden (bij een gefaseerde uitvoering kunnen dit meerdere data zijn, maar in het besluit staat geen informatie op persoonsniveau).

NB 1. Deze datum is voor alle drie de bovenstaande omschrijvingen gelijk – het is één datum.

NB 2. Bij een gefaseerde uitvoering kunnen dit meerdere data zijn. Medewerkers betrokken bij een reorganisatie met een gefaseerde uitvoering en ermee bekend zijn dat zijn/haar functie komt te vervallen, worden in kennis gesteld van vacatures waarvoor geen herplaatsingskandidaat in aanmerking komt om op die manier boventalligheid te voorkomen.

Stap 5: De werkgever zorgt voor een zorgvuldige communicatie over de organisatiewijziging, de uitvoering van de organisatiewijziging en het Sociaal Plan.

2.2 Vaststelling boventalligheid, aanzeggingsgesprek en bevestiging boventalligheid

De werkgever stelt na het doorlopen van de stappen uit artikel 2.1 vast welke medewerkers boventallig worden. Hierbij gelden er een aantal uitgangspunten:

- Boventalligheid bij krimp van de formatie binnen een categorie uitwisselbare functies wordt objectief bepaald op basis van het afspiegelingsbeginsel.
- Uitgangspunt bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel is de gemeente waarbinnen de arbeidsplaats komt te vervallen. Dit is anders wanneer de werkgever binnen die gemeente meerdere bedrijfsvestigingen heeft. In dat geval wordt er per bedrijfsvestiging afgespiegeld. Zie: Ontslagbesluit en Uitvoeringsregeling UWV (regeling zorgsector artikel 1 sub d Ontslagregeling UWV en artikel 14 lid 4 Ontslagregeling UWV).
- Indien sprake is van opheffing van een bedrijfsvestiging, opheffing van een gehele functiegroep of van een unieke functie die wordt opgeheven, vindt er geen afspiegeling plaats.
- Een individuele medewerker die een functie binnen zijn dienstverband uitoefent, kan niet voor een deel van de functie boventallig worden. Deze medewerker wordt of voor het geheel van de functieomvang (dienstverband percentage) boventallig of niet boventallig – dit ter beoordeling van de bestuurder, met uitzondering van een unieke functie. In het geval van een unieke functie kan de functie ook met een aantal uren worden verminderd.

- De boventalligheid wordt met de medewerker tijdens een persoonlijk gesprek aangezegd. De medewerker hoort dan definitief of hij direct herplaatst kan worden of niet (zie artikel 2.4 over directe herplaatsing).
- De datum van boventalligheid kan nooit met terugwerkende kracht worden vastgesteld.
- De medewerker ontvangt een schriftelijke bevestiging van de boventalligheid en de datum waarop deze in gaat. Indien de medewerker niet direct herplaatst kan worden, start het herplaatsingstraject op de datum van boventalligheid. Hij is vanaf dat moment een herplaatsingskandidaat.
- De datum waarop het herplaatsingstraject start, is in de regel voor alle medewerkers betrokken bij dezelfde reorganisatie en/of dezelfde functiegroep binnen de reorganisatie gelijk. Indien er sprake is van een reorganisatie die gefaseerd wordt uitgevoerd, kan de datum waarop het herplaatsingstraject start, verschillen. De werkgever geeft in dat geval in de bevestigingsbrief duidelijk aan wanneer het herplaatsingstraject voor een concrete medewerker start.

Voorbeeld 1

Bestuurder neemt op 1 januari het besluit tot reorganisatie. Deze reorganisatie zal op 1 maart starten.

In het bestuursbesluit is opgenomen:

1. *Datum start van de reorganisatie;*
2. *Peildatum van de afspiegeling;*
3. *Datum waarop medewerkers boventallig worden; en*
4. *Datum start herplaatsingstraject.*

Alle data van deze vier punten zijn gelijk. Als de reorganisatie start op 1 maart, is de peildatum van de afspiegeling dus ook 1 maart. Hetzelfde geldt voor de datum van boventalligheid en start van het herplaatsingstraject; 1 maart.

Het aanzeggingsgesprek zal zo spoedig mogelijk – binnen een week na 1 maart- plaatsvinden en wordt vervolgens schriftelijk bevestigd.

Voorbeeld 2

Bestuurder neemt op 1 januari het besluit tot reorganisatie. Deze reorganisatie zal gefaseerd – d.w.z. per één of meer uitwisselbare functiegroepen – worden uitgevoerd.

In het bestuursbesluit is opgenomen:

1. *Datum start van de reorganisatie;*
2. *Vermelding van gefaseerde uitvoering;*
3. *Peildata van de afspiegelingen;*
4. *Data waarop medewerkers boventallig worden;*
5. *Data start herplaatsingstrajecten;*
6. *Data gefaseerde uitvoering, te weten de data waarop het besluit tot reorganisatie voor de diverse groepen wordt uitgevoerd.*

Stel we hebben de 3 verschillende uitwisselbare functiegroepen A, B en C, waarbij voor iedere functiegroep geldt dat op een ander moment wordt gereorganiseerd.

- *De start van de reorganisatie voor functiegroep A is op 1 maart. 1 maart is in dit geval de datum van afspiegeling, de datum boventalligheid en datum start herplaatsingstraject.*
- *De start van de reorganisatie voor functiegroep B is op 1 juni. 1 juni is in dit geval ook de datum van afspiegeling, de datum van boventalligheid en datum start herplaatsingstraject.*
- *De start van de reorganisatie voor functiegroep C is op 1 september. 1 september is in dit geval ook de datum van afspiegeling, de datum van boventalligheid en datum start herplaatsingstraject.*

2.3 Verantwoordelijkheid herplaatsing medewerker

- De werkgever plaatst alle boventallig verklaarde medewerkers – die niet direct herplaatst worden, of geplaatst worden op de herplaatsingslijst. De bestuurder van het (zorg)bedrijf is voor de plaatsing op de herplaatsingslijst (eind)verantwoordelijk.
- De medewerker blijft op de herplaatsingslijst staan tot hij definitief herplaatst is en daardoor niet langer boventallig is dan wel tot het moment waarop hij uit dienst treedt indien dit eerder is.

2.4 Directe (her)plaatsing

Medewerkers van wie de functie niet of slechts beperkt wijzigt, maar die wel boventallig worden omdat hun bestaande categorie uitwisselbare functie krimpt of wordt verplaatst naar een andere afdeling of locatie of ander (zorg)bedrijf binnen Parnassia Groep, worden direct herplaatst als sprake is van een (de)zelfde functie in de zin van dit Sociaal Plan (Mens volgt functie). Zij zijn vanaf het moment van herplaatsing niet langer boventallig en worden van de herplaatsingslijst gehaald. De eventuele rechten en verplichtingen uit dit Sociaal Plan die verband houden met de plaatsing, zoals die over arbeidsvoorwaarden, blijven op de medewerker van toepassing.

2.4.1 Plaatsing op basis van omgekeerde afspiegeling

Indien er meer kandidaten zijn dan beschikbare arbeidsplaatsen waarbinnen de kandidaten, die betrokken zijn bij de reorganisatie, geplaatst zouden kunnen worden, zal plaatsing op basis van omgekeerde afspiegeling plaatsvinden.

Deze procedure (omgekeerde afspiegeling) geldt tevens in de volgende situaties:

- a) Indien er sprake is van een nieuwe functie die onderling uitwisselbaar is met een vervallen functie of
- b) Indien er sprake is van een gewijzigde functie, dat wil zeggen dat de functie niet-uitwisselbaar is met de vervallen functie, maar in deze functie wel een aanzienlijk deel van het werk van de oude functie terugkomt. Een gewijzigde functie kan ook een passende functie zijn.

Het moet in de laatste twee gevallen gaan om een functie die niet in het oude formatieplaatsenplan voorkwam en die als passend kan worden beschouwd volgens de regels van dit Sociaal Plan.

Toelichting op het begrip omgekeerde afspiegeling: Wanneer de passende functie onderling uitwisselbaar is met de vervallen functie en er zijn meer kandidaten beschikbaar dan arbeidsplaatsen, dan moet er omgekeerd worden afgespiegeld. Aan de hand van het afspiegelingsbeginsel bepaalt de werkgever welke medewerker uit de oude functiegroep het laatste voor ontslag in aanmerking komt. Die medewerker wordt dan het eerst geplaatst. Vervolgens plaatst de werkgever de medewerker die als voorlaatst voor ontslag in aanmerking komt en zo verder tot het maximum is bereikt. Dit wordt in het spraakgebruik ook wel 'terugspiegelen' genoemd.

Deze werkwijze wordt ook toegepast indien er sprake is van een functie die niet onderling uitwisselbaar is met een vervallen functie, maar waarin een groot deel van het werk uit de vervallen functie terug komt.

3 HERPLAATSINGSTRAJECT WANNEER DIRECTE (HER)PLAATSING NIET MOGELIJK IS

3.1 Herplaatsingstraject Algemeen

Het herplaatsingstraject start op de datum die is aangegeven in het bestuursbesluit. Vanaf die datum is de medewerker boventallig. Het herplaatsingstraject duurt 9 maanden. De opzegtermijn is in deze periode niet inbegrepen.

Tijdens het herplaatsingstraject zet de medewerker die niet direct herplaatst kon worden stappen die zijn gericht op het vinden van een nieuwe, structurele functie binnen - of buiten Parnassia Groep. De medewerker krijgt hierbij begeleiding. Er kan een aantal instrumenten worden ingezet om de kans op ander werk te vergroten.

Indien de medewerker aan het einde van het herplaatsingstraject nog niet in- of extern is herplaatst, zal de werkgever activiteiten ondernemen gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst of het aanvragen van een ontslagvergunning. Hierbij neemt de werkgever de (fictieve) opzegtermijn in acht. Tijdens de (fictieve) opzegtermijn worden de herplaatsingsinspanningen voortgezet door de werkgever en de medewerker. De opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen, verschilt per medewerker. De totale duur van het herplaatsingstraject duurt maximaal 15 maanden.

De adviesaanvraag reorganisatie wordt opgesteld, besproken en geadviseerd door de ondernemingsraad, waarna de bestuurder een besluit neemt.	
1. Medewerker volgt functie bij reorganisatie en wordt direct geplaatst.	maand 1
2. Medewerker wordt direct geplaatst in een passende functie in het eigen zorgbedrijf.	maand 1
Indien er geen directe plaatsing mogelijk is (stap 1 t/m 2) bij de reorganisatie dan volgen de volgende stappen als herplaatsingskandidaat.	
3. Aanzegingsgesprek. de medewerker wordt nader geïnformeerd over de boventalligheid en het herplaatsingstraject.	1 week na besluit bestuurder
4. Herplaatsingsgesprek: met de boventallige medewerker wordt een herplaatsingsgesprek gevoerd om te verkennen welke herplaatsingsmogelijkheden en voorkeuren er zijn. In het herplaatsingsgesprek wordt het Herplaatsingsformulier ingevuld en het Persoonlijk mobiliteitsplan opgesteld.	Maand 1
5. Aanmelding herplaatsingslijst: de medewerker wordt door de leidinggevende aangemeld bij het Wervingsbureau voor de herplaatsingslijst Parnassia Groep.	Maand 1
6. Bemiddeling naar ander werk binnen of buiten Parnassia Groep. Mobiliteitstraject Switch Loopbaanadvies Parnassia Groep, outplacementbureau, scholing.	maand 1 t/m 9
7. Indien herplaatsing in maand 10 niet is gelukt: bespreking met de medewerker over het sluiten van vaststellingsovereenkomst of aanvragen ontslagvergunning UWV	Maand 10
8. Opzegging arbeidsovereenkomst	Maand 10 - 15

3.2 Mobiliteitsplan

Met elke medewerker die niet direct herplaatst kan worden, voert de werkgever een herplaatsingsgesprek. Tijdens dit gesprek inventariseert de werkgever met de boventallige of en zo ja, welke herplaatsingsmogelijkheden er zijn.

Er wordt door hen een Persoonlijk mobiliteitsplan opgesteld. Hiervoor is een formulier beschikbaar (zie bijlage 1). De leidinggevende en de boventallige medewerker vullen het formulier samen in.

Afhankelijk van de herplaatsingsmogelijkheden wordt het herplaatsingsdoel vastgesteld en worden er samen afspraken gemaakt met betrekking tot de activiteiten die worden ondernomen om het herplaatsingsdoel te realiseren. De herplaatsingsactiviteiten zullen zowel zijn gericht op plaatsing binnen als buiten Parnassia Groep. Hulpmiddelen hierbij zijn bijvoorbeeld: coaching, scholing en/of

outplacement. De werkgever stelt hiervoor deskundigheid vanuit Parnassia Groep ter beschikking. Dit gebeurt via het Reorganisatie Bijstandsteam en Switch Loopbaanadvies Parnassia Groep. De (voormalig) leidinggevende blijft eindverantwoordelijk voor het herplaatsingsproces.

In het Persoonlijk mobiliteitsplan leggen de leidinggevende en de medewerker in ieder geval het volgende vast:

- a) De afspraken over het afronden en de overdracht van de huidige werkzaamheden van de medewerker en het verrichten van werkzaamheden tijdens het herplaatsingstraject;
- b) welke activiteiten gestart kunnen worden om de medewerker te bij-, her- of omscholen in een functie waarvoor binnen of buiten Parnassia Groep een redelijke kans aanwezig is een passende functie te verkrijgen;
- c) welke overige activiteiten worden ontplooid om de medewerker geplaatst te krijgen in een voor hem passende functie binnen - of buiten de Parnassia Groep;
- d) de periode waarbinnen de activiteiten zullen plaatsvinden;
- e) de (verwachte) kosten van de hierboven bedoelde activiteiten;
Het wettelijk stelsel gaat ervan uit dat kosten die gemaakt worden voor het inzetten van maatregelen gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de medewerker; en kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de medewerker kunnen worden verrekend met de transitievergoeding indien de medewerker hiermee vooraf instemt.
- f) De kosten van de in het mobiliteitsplan vastgelegde activiteiten en het benutten van de transitievergoeding kunnen, na (schriftelijke) instemming van de werknemer, conform de cao en de wet (art. 7:673 BW) op de eventueel uit te keren vertrek-/ontslag-/transitievergoeding in mindering worden gebracht.
- g) Kosten voor het gebruik van Switch en interne trainingen worden niet verrekend. Deze kosten zijn voor rekening van de werkgever. Externe outplacement wordt wel verrekend met de vertrekvergoeding / ontslagvergoeding / transitievergoeding. Echter, indien naar het oordeel van de bestuurder sprake is van een sterk verminderde kans op herplaatsing binnen de Parnassia Groep, vergoedt de werkgever maximaal € 2.000,- (exclusief BTW) voor een outplacementtraject. Indien de medewerker aangeeft akkoord te gaan met dit bedrag aan kosten en de verrekening daarvan met de ontslagvergoeding/transitievergoeding, maakt de werkgever een overeenkomst op. De definitieve kosten worden berekend en vastgelegd in een overeenkomst;
- h) De tussentijdse- en eindevaluatiemomenten in het traject. Deze zijn bedoeld om de voortgang te bewaken en indien nodig de afspraken tussentijds bij te stellen om de slaagkans te vergroten (zie artikel 3.3).

De leidinggevende stuurt het mobiliteitsplan naar het Wervingsbureau van de Parnassia Groep voor plaatsing op de Herplaatsingslijst.

Na aanmelding zetten de leidinggevende van de medewerkers, herplaatsingscoördinatoren, loopbaanadviseurs, HR adviseurs, wervingsconsulenten, het Reorganisatie Bijstandsteam en eventueel ingeschakelde externe bureaus zich in om de medewerkers actief te begeleiden naar een andere functie binnen of buiten Parnassia Groep.

Voor het opstellen, bijstellen, en/of uitvoeren van het mobiliteitstraject kan de boventallige medewerker ook naar eigen inzicht interne en/of externe deskundigheid inschakelen. Over de te maken kosten worden vooraf afspraken gemaakt, onder in achtneming van de hierboven genoemde afspraak over de verrekening van de (verwachte) kosten.

De medewerker is verplicht zijn actieve medewerking te verlenen aan het herplaatsingstraject en dient aangeboden passend werk te aanvaarden. Ditzelfde geldt voor de bovenformatieve vervangende werkzaamheden (zie artikel 3.4).

3.3 (Naleving) afspraken mobiliteitsplan

Regelmatig wordt met de medewerker de voortgang besproken en vastgelegd in het Persoonlijk mobiliteitsplan. Dit heeft tot doel om de voortgang te bewaken en indien nodig het mobiliteitsplan tussentijds bij te stellen om de slagingskans te vergroten.

Als de medewerker (niet verwijtbaar) geen (verdere) uitvoering kan geven aan het Persoonlijk mobiliteitsplan dan worden er tussen werkgever en medewerker opnieuw afspraken gemaakt over het te verwachten toekomstperspectief.

Als naar het oordeel van de werkgever de medewerker aantoonbaar en verwijtbaar niet meewerkt aan het maken van afspraken over mobiliteit, dan wel hij die afspraken in het mobiliteitsplan aantoonbaar en verwijtbaar niet nakomt, zal de werkgever met de medewerker in gesprek gaan over de mogelijke gevolgen van dit gedrag. De werkgever geeft de medewerker dan ook een schriftelijke waarschuwing.

De medewerker wordt vanaf de datum van de waarschuwing nog gedurende 4 (vier) weken in de gelegenheid gesteld afspraken uit het mobiliteitsplan alsnog tot stand te brengen dan wel gemaakte afspraken na te komen.

Wanneer naar het oordeel van de werkgever de medewerker de afspraken in het Persoonlijk mobiliteitsplan ondanks de gegeven waarschuwing - verwijtbaar niet nakomt, kan de werkgever tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst overgaan.

Als naar het oordeel van de medewerker de werkgever zich onvoldoende inspant om afspraken in het mobiliteitsplan tot stand te brengen dan wel na te komen, kan de medewerker hiertegen bezwaar maken door het indienen van een klacht bij de Klachtencommissie Parnassia Groep, kamer Sociaal Plan.

3.4 Het verrichten van werkzaamheden tijdens herplaatsingstraject

- De leidinggevende van de boventallige medewerker draagt er zorg voor dat de eigen werkzaamheden van de boventallige medewerker zo spoedig mogelijk doch binnen 3 maanden na de datum boventaligheid door de betreffende medewerker worden afgerond/overgedragen.
- De werkgever vindt het belangrijk dat boventallige medewerkers zo veel mogelijk contact blijven houden met de werkvloer en geactiveerd blijven. Daarom is in dit Sociaal Plan een aantal afspraken gemaakt over het verrichten van werkzaamheden gedurende het herplaatsingstraject.
- Tijdens het herplaatsingstraject zal de medewerker zo veel mogelijk aan het werk blijven door boven formatief, dat wil zeggen zonder dat daar een formatieplaats voor beschikbaar is, vervangende werkzaamheden verrichten. Die werkzaamheden vinden plaats op zijn eigen afdeling of elders binnen Parnassia Groep. Dit kunnen deels de voormalig eigen werkzaamheden zijn of andere werkzaamheden. De werkzaamheden kunnen naar aard en omvang en locatie variëren. Van de medewerker wordt hierbij – in redelijkheid - flexibiliteit en brede inzetbaarheid verwacht. Deze inzet gedurende het herplaatsingstraject geldt nadrukkelijk niet als een herplaatsing, maar echt als een tijdelijke- en niet structurele activiteit.
- Gedurende het herplaatsingstraject stelt de werkgever de medewerker in overleg voor gemiddeld 20% van de overeen gekomen arbeidsduur per week vrij van overdracht- en boven formatieve werkzaamheden. Deze vrijgestelde tijd is bedoeld voor het uitvoeren van herplaatsingsactiviteiten. Deze activiteiten lopen door en staan zoveel mogelijk voorop.

4 PROCES VAN HERPLAATSING

4.1 Algemeen

Het streven is een functie te vinden die zo dicht mogelijk ligt tegen de functie die de medewerker had toen hij boventallig werd verklaard, zowel qua inhoud, locatie als beloning. Dit zal niet in alle gevallen mogelijk zijn.

In het kader van het herplaatsingsproces vindt een herplaatsingsgesprek plaats met de medewerker. Tijdens dit gesprek wordt door de werkgever met de medewerker de herplaatsingsmogelijkheden geïnventariseerd. Waar mogelijk wordt bij de toepassing van de herplaatsingsprocedures uit het Sociaal Plan, rekening gehouden met de door de medewerker uitgesproken voorkeur. Voor registratie van het gesprek wordt gebruikgemaakt van het standaard Herplaatsingsformulier dat als bijlage 1 onderdeel uitmaakt van dit Sociaal Plan.

4.2 Aanbod en aanvaarding van een passende functie

Het uitgangspunt is dat de boventallige medewerker een hem aangeboden passende functie aanvaardt en dat de "ontvangende" leidinggevende geen bezwaar kan maken tegen plaatsing van de boventallige medewerker in een passende functie.

Indien mocht blijken dat de vacature voor meer dan één herplaatsingskandidaat passend is, zal plaatsing plaatsvinden via een objectief criterium, te weten de lengte van de diensttijd van de herplaatsingskandidaat bij de Parnassia Groep. De herplaatsingskandidaat met de langste diensttijd zal worden geplaatst in de passende functie.

4.3 Herplaatsing mogelijk, alleen voor minder- of meer arbeidsuren

Als er voor een medewerker alleen een passende functie beschikbaar is met minder uren dan de contractsomvang, dan is het uitgangspunt dat werkgever en medewerker in onderling overleg bepalen hoe het verlies aan uren opgevangen zal worden met ander werk. Als zij hierover afspraken kunnen maken en de medewerker herplaatst wordt in een passende/geschikte functie is de medewerker niet langer boventallig. Te denken valt onder andere aan:

- Dezelfde of andere werkzaamheden in formatieruimte op een andere afdeling
- Diensten in de inval-/flexpool
- Het vervullen van een combi-functie
- Tijdelijke overbrugging met andere werkzaamheden, omdat wordt voorzien dat er op redelijke termijn weer formatieruimte ontstaat.
- Detachering bij een andere werkgever.

Als het urenverlies groot genoeg is om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen (5 uur of meer per week dan wel bij een klein dienstverband van minder dan 10 uur minimaal de helft verlies), dan kan de werkgever met instemming van de medewerker het verlies aan uren afkopen zoals bepaald in de navolgende alinea.

Ingeval van overeenstemming over de urenvermindering volgt beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst, waarin is opgenomen dat deze op initiatief van de werkgever tot stand is gekomen, gelijk gevolgd door aanstelling voor de resterende uren, waarbij de overige arbeidsvoorwaarden (waaronder de reeds opgebouwde dienstjaren) ongewijzigd blijven. Over het verlies aan uren ontvangt de medewerker van de werkgever de vertrek-ontslagvergoeding uit de CAO.

Wanneer er voor een boventallige medewerker alleen een passende/geschikte functie beschikbaar is met meer uren dan de contractsomvang, dan biedt de werkgever deze functie aan. De werkgever en de medewerker overleggen vervolgens of deze plaatsing tot stand kan komen, bijvoorbeeld door uitbreiding van de contractsomvang. Kan er geen oplossing worden gevonden of wil de medewerker geen contractuitbreiding, dan is het niet verwijtbaar als de medewerker het functieaanbod weigert en blijft de medewerker boventallig. Indien een passende functie wordt gevonden, maar wel voor een hoger aantal uren, wordt een urenuitbreiding van 10% van de betrekkingssomvang als redelijk beschouwd.

4.4 Voorrangsregels bij plaatsing

Als er meerdere boventallige medewerkers in aanmerking komen voor plaatsing in een functie, dan geldt aanvullend op art. 4.2 de volgende volgorde:

- a. De voormalige medewerker die als gevolg van een reorganisatie onvrijwillig ontslag is verleend en aanspraak maakt op weder indiensttreding van art. 7:681 en 7:682 BW en artikel 5.14 Sociaal Plan;
- b. De arbeidsgehandicapte kandidaat of re-integratie kandidaat;
- c. In de eerste maand na datum ingang reorganisatie de medewerker van het (zorg)bedrijf dat bij de reorganisatie betrokken is en die op basis van anciënniteit voor plaatsing in aanmerking komt;
- d. De medewerker die op de herplaatsingslijst staat op basis van anciënniteit;
- e. De medewerker die is herplaatst in een lagere functie en voor een periode van twee jaar een terugkeergarantie heeft naar een functie in de oorspronkelijke FWG-schaal;
- f. Interne kandidaat die solliciteert naar de functie.

Is die kandidaat er ook niet, dan wordt de vacature extern open gesteld.

4.5 Aanbod voor een geschikte functie

Als er geen passende functie voorhanden is, kan de werkgever de medewerker een andere, geschikte functie aanbieden als die voorhanden is. Een geschikte functie is een functie die geen passende functie is, maar naar de mening van zowel de werkgever als de medewerker qua inhoud en verantwoordelijkheden door de boventallige medewerker kan worden verricht.

Een voorstel tot plaatsing in een geschikte functie kan door de medewerker geweigerd worden zonder gevolgen voor zijn status van boventallige medewerker of andere gevolgen voor zijn rechtspositie. De medewerker handelt in dat geval niet in strijd met de verplichtingen die op de medewerker rusten in het kader van herplaatsingstraject en blijft boventallig. Als de werkgever en de medewerker overeenstemming bereiken over de herplaatsing in de geschikte functie, is de medewerker vanaf het moment van herplaatsing niet langer boventallig.

4.5.1 Proefplaatsing bij twijfel over geschikte functie

Indien de werkgever en/of de medewerker twijfels heeft of de aangeboden geschikte functie zal leiden tot een succesvolle functievervulling, kan worden overgegaan tot een proefplaatsing van maximaal 3 maanden. Tijdens deze periode wordt het herplaatsingstraject opgeschort. Tijdens deze periode kunnen werkgever en medewerker bezien of de functie daadwerkelijk geschikt is. Indien dit het geval is, zal na de periode van 3 maanden tot definitieve plaatsing worden overgegaan. De medewerker is vanaf dat moment niet langer boventallig. Indien blijkt dat – buiten toedoen van de medewerker – de functie niet geschikt is, wordt het herplaatsingstraject hervat. Ondanks dat het herplaatsingstraject is opgeschort zal indien een passende functie elders ontstaat, deze aan de medewerker worden aangeboden.

Een proefplaatsing kan alleen met instemming van de werkgever en de medewerker plaatsvinden.

4.6 Tijdelijke werkzaamheden, tijdelijke plaatsing

In het kader van het herplaatsingstraject kan gebruik worden gemaakt van tijdelijke werkzaamheden of een tijdelijke plaatsing. Hierbij wordt een actieve inzet van de herplaatsingskandidaat verwacht.

De werkgever kan de herplaatsingskandidaat gedurende het herplaatsingstraject in redelijkheid werkzaamheden opdragen in het kader van vervanging of in een tijdelijke functie, op een andere afdeling of locatie al dan niet bij zijn eigen of een ander (zorg)bedrijf binnen Parnassia Groep. Dit kan een formatieve- dan wel bovenformatieve functie zijn. De herplaatsingskandidaat is verplicht de tijdelijke werkzaamheden of tijdelijke plaatsing te accepteren.

De medewerker blijft de status van herplaatsingskandidaat houden wanneer hij tijdelijk werkzaamheden verricht of tijdelijk is geplaatst in een formatieve dan wel bovenformatieve functie; het herplaatsingstraject loopt met alle activiteiten uit het Persoonlijke mobiliteitsplan door. Zolang het herplaatsingstraject doorloopt is er sprake van actieve inzet van zowel de herplaatsingskandidaat als de werkgever, gericht op herplaatsing in een formatieve functie. De herplaatsingsmogelijkheden mogen niet worden beperkt door de tijdelijke plaatsing.

Gedurende de tijdelijke werkzaamheden of tijdelijke plaatsing ondervinden de arbeidsvoorwaarden van de medewerker geen veranderingen als gevolg hiervan, tenzij de medewerker in een hogere functie is geplaatst.

De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid zijn vaardigheden en eventuele beroepsregistraties op peil te houden.

De duur van de tijdelijke werkzaamheden of tijdelijke plaatsing wordt in onderling overleg afgesproken, doch is maximaal voor een periode van 6 maanden.

Indien de plaatsing geschiedt (in een functie van) voor een periode die langer is dan het herplaatsingstraject zoals beschreven in het Sociaal Plan, wordt deze plaatsing als een definitieve plaatsing beschouwd en niet als een tijdelijke plaatsing. Het herplaatsingstraject is door de plaatsing dan beëindigd.

4.6.1 Bovenformatieve tijdelijke werkzaamheden

De leidinggevende draagt er zorg voor dat de werkzaamheden waarin de boventaligheid/status herplaatsingskandidaat is ontstaan binnen 3 maanden na de start van het herplaatsingstraject zijn afgerond en worden overgedragen.

De medewerker zal tot aan het einde van het dienstverband boven formatief werkzaamheden verrichten, of op dezelfde afdeling of elders in de organisaties. Dit kunnen in de aard dezelfde werkzaamheden zijn.

4.6.2 Formatieve tijdelijke werkzaamheden/-functie

Plaatsing in een formatieve functie is maximaal voor een periode van zes maanden. Deze periode is met instemming van de medewerker te verlengen met een periode van zes maanden. De herplaatsingstermijn wordt met deze periode verlengd; zie tijdelijke functie.

4.7 Bezwaar in het kader van (her)plaatsing

Een medewerker mag op geen enkele wijze nadeel ondervinden van het feit dat hij bezwaar indient bij de Klachtencommissie Parnassia Groep Kamer Sociaal Plan.

Ingeval een medewerker van mening is dat een gedaan functie-aanbod niet passend is, dan wel dat hem een functie onterecht niet is aangeboden, dan laat hij dit binnen 14 kalenderdagen na ontvangst of kennisneming van het bericht schriftelijk, met redenen omkleed, aan de werkgever weten.

Werkgever en medewerker proberen dan eerst binnen 14 kalenderdagen in overleg tot een oplossing te komen. Wanneer dat niet tot overeenstemming leidt vraagt de werkgever direct advies aan de Kamer.

Situatie 1: De medewerker is van oordeel is dat een gedaan functie-aanbod niet passend is.

Als de Kamer van oordeel is dat de aangeboden functie niet passend is, dan wordt dit aanbod als niet gedaan beschouwd en behoudt de medewerker de status van boventallige medewerker. Het herplaatsingstraject wordt dan voortgezet.

Als de Kamer van oordeel is dat de functie wel passend is, dan wordt de medewerker hierover door de werkgever schriftelijk geïnformeerd en krijgt hij 14 kalenderdagen bedenktijd om de afwijzing van het functie-aanbod te heroverwegen.

Aanvaardt de medewerker de functie alsnog, dan wordt hij herplaatst en is hij niet langer boventalig. Hij wordt dan van de herplaatsingslijst gehaald. Blijft de medewerker bij zijn weigering, dan kan de werkgever een ontslagprocedure in werking stellen. De werkgever informeert de medewerker schriftelijk over die procedure en de gevolgen van ontslag. De medewerker moet zich in dit geval realiseren dat op hem de verplichting rust om passend werk te aanvaarden en te behouden met het oog op zijn recht op een werkloosheidsuitkering. Indien de medewerker de functie blijft weigeren zal de werkgever het initiatief nemen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. In dat geval kan sprake zijn van verwijtbaar handelen en kan dit er toe leiden dat aan de medewerker geen vergoeding toekomt als compensatie van het verlies van de baan. Faciliteiten uit het Sociaal Plan zijn in deze situatie niet meer aan de orde.

Situatie 2: De medewerker is van mening dat de werkgever hem een functie onterecht niet aanbiedt. Als de Kamer van oordeel is dat het besluit van de werkgever terecht is, dan blijft de medewerker boventallig en wordt het herplaatsingstraject voortgezet.

Als de Kamer oordeelt dat de medewerker wel geplaatst had moeten worden, dan biedt de werkgever de functie alsnog aan de medewerker aan en wordt hij herplaatst waardoor hij niet langer boventallig/herplaatsingskandidaat is.

4.8 Plaatsing buiten Parnassia Groep of detachering

Wanneer er binnen Parnassia Groep geen directe mogelijkheden (meer) zijn, wordt ook buiten Parnassia Groep gekeken met behulp van onder meer: ingeschakelde bemiddelingsbureaus, samenwerkingspartners en/of grote leveranciers van Parnassia Groep. De medewerker verleent aan deze inspanningen tot externe bemiddeling en plaatsing zijn actieve medewerking.

De werkgever kan in overleg met de medewerker besluiten hem tijdelijk te detacheren bij een werkgever buiten Parnassia Groep, met als doel om bij de andere werkgever in dienst te treden. Detachering is een instrument om een medewerker van werk naar werk te begeleiden. De arbeidsovereenkomst blijft in het geval van detachering onverminderd van kracht. De duur van de detachering wordt in onderling overleg afgesproken, met een maximale duur van zes maanden. De duur van zes maanden is maximaal om de band met de werkgever (Parnassia Groep) te behouden, hetgeen noodzakelijk is om de kans op herplaatsing na het einde van de detachering binnen de Parnassia Groep realistisch te laten zijn.

Een maand voor beëindiging van detachering ontvangt de medewerker een arbeidsovereenkomst van de nieuwe werkgever of wordt aangegeven dat de inzet na afloop van de detacheringperiode niet wordt verlengd. Het doel van de detachering is de medewerker bij de nieuwe werkgever (plaats van detachering) in dienst te laten treden.

Gedurende de detachering wordt het herplaatsingstraject opgeschort. Na afloop van de detachering hervat de medewerker (het resterende aantal maanden van) zijn herplaatsingstraject, tenzij de detachering tot een definitieve herplaatsing leidt. De werkgever stelt de tijdelijk gedetacheerde medewerker in de gelegenheid zijn vaardigheden en eventuele beroepsregistraties op peil te houden.

Detachering is alleen mogelijk met instemming van de medewerker. Tijdens detachering blijven de arbeidsvoorwaarden van de medewerker onverminderd van kracht. Eventuele kosten die verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever.

4.9 Wel/niet Opschorting herplaatsingstraject

4.9.1 Bij ziekte en zwangerschap

a. Een boventallige zieke medewerker (langer dan 6 weken aaneengesloten ziek) voor wie de medische prognose door de bedrijfsarts is gesteld dat hij kan terugkeren naar de eigen formatieplaats (ongeacht of deze door de organisatiewijziging vervalt) wordt ten aanzien van herplaatsing hetzelfde benaderd als een niet zieke medewerker. De gestelde beperkingen zijn immers voornamelijk van voorbijgaande aard. Die beperkingen mogen dan ook geen rol spelen bij het bepalen of een andere functie passend/geschikt is.

Zo lang de medische prognose nog niet mogelijk of duidelijk is wordt er van uitgegaan dat terugkeer naar de eigen formatieplaats mogelijk is. De medewerker wordt tijdens ziekte geplaatst echter zal starten met de werkzaamheden na (gedeeltelijk) herstel.

Een boventallige zieke medewerker (langer dan 6 weken aaneengesloten ziek) waarvan medisch vast staat dat hij niet meer kan terugkeren in de eigen functie heeft voornamelijk blijvende beperkingen. Die beperkingen mogen in het kader van herplaatsing wel een rol spelen bij het bepalen of een andere functie passend/geschikt is. Als er, gelet op die beperkingen, een passende/geschikte functie is dan dient de arbeidsbeperkte medewerker volgens de wettelijke re-integratieverplichtingen bij voorrang herplaatst te worden. Een medewerker met blijvende beperkingen heeft immers minder kans in het arbeidsproces dan een medewerker zonder medische beperkingen. De medewerker wordt tijdens ziekte geplaatst echter zal starten met de werkzaamheden na (gedeeltelijk) herstel.

- b. Ten aanzien van een boventallige zieke medewerker, die na boventaligheidsbepaling niet kan worden geplaatst omdat er geen passende, gewijzigde, nieuwe, gelijkwaardige of geschikte functie is en die – naar het oordeel van de bedrijfsarts - geen gebruik kan maken van het herplaatsingstraject), wordt het herplaatsingstraject verlengd voor de duur van de periode waarin de arbeidsongeschiktheid heeft geduurd.
- c. Een medewerker die zwangerschapsverlof, wettelijk zorgverlof of onbetaald verlof heeft aangevraagd of geniet, wordt geplaatst conform de herplaatsingsregeling, maar start pas met de werkzaamheden na einde van het verlof. Indien het niet mogelijk is gebleken de medewerker tijdens het verlof te plaatsen, wordt na afloop van het verlof – indien er op dat moment geen functie voorhanden is – het herplaatsingstraject verlengd met het aantal weken dat het verlof heeft geduurd.

4.9.2 Bij proefplaatsing

Bij proefplaatsing in een geschikte functie wordt de herplaatsingstermijn opgeschort gedurende maximaal 3 maanden.

4.10 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Wanneer in individuele situaties de doorlopen stappen in het herplaatsingstraject en instrumenten uit het Sociaal Plan in maand negen niet hebben geleid tot plaatsing in een passende of geschikte functie binnen of buiten Parnassia Groep, en concreet perspectief op een dergelijke plaatsing binnen een aanvullende periode van drie maanden ontbreekt, zulks ter beoordeling van de werkgever, zal de werkgever overgaan tot beëindiging van het dienstverband.

In maand tien wordt in overleg met de medewerker een vaststellingsovereenkomst overeengekomen gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Indien er geen vaststellingsovereenkomst tot stand komt, zal de werkgever ontslag via het UWV aanvragen.

5 AANSPRAKEN MEDEWERKER

5.1 Arbeidsvoorwaarden tijdens boventalligheid

Gedurende periode van boventalligheid behoudt de medewerker zijn arbeidsvoorwaarden. Ten aanzien van variabele toeslagen zoals ORT, behoudt de medewerker tijdens boventalligheid aanspraak op het gemiddelde van 12 maanden voorafgaand aan de boventalligheid.

De werkgever stelt de boventallige medewerker in staat zijn vaardigheden, deskundigheid, en eventuele beroepsregistraties (zoals o.a. benodigd voor de wet BIG) op peil te houden. Dit is onder andere van belang bij tijdelijk andere werkzaamheden en detachering. De hiermee gemoeide tijd en kosten zijn voor rekening van de werkgever.

5.2 Salaris bij herplaatsing in een hogere functie

Een boventallige medewerker die een functie aanvaardt die in vergelijking met de huidige functie op een hoger niveau is ingedeeld, ontvangt vanaf het moment van definitieve plaatsing het salaris behorende bij de FWG indeling van deze functie inclusief de uitloopmogelijkheden behorende bij die hogere functie. Voor de inschaling in de hogere salarisschaal is het inpassingsnummer van de huidige functie bepalend. Wanneer dit inpassingsnummer niet voorkomt in de schaal word het naast hogere inpassingsnummer van toepassing.

Eventuele eerdere salarisgaranties uit het verleden worden verrekend met het hogere deel van het salaris ten opzichte van de oude functie van de medewerker.

5.3 Salaris na (her)plaatsing in een lagere functie, verschiltoelage en terugkeergarantie

5.3.1 Salaris na (her)plaatsing in een lagere functie en verschiltoelage

Wanneer de medewerker op grond van toepassing van het Sociaal Plan in een lagere, passende functie van één functiegroep lager of in een geschikte functie met een lager salaris wordt geplaatst, wordt zijn huidige salarisbedrag en perspectief gegarandeerd. Inschaling vindt plaats in de functieschaal van de nieuwe functie te vermeerderen met een verschiltoelage van het bedrag met het huidige inpassingsnummer. Deze verschiltoelage is een volledige salariscomponent en geldt zodoende voor de toepassing als salaris en volgt hiermee de cao-afspraken.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie op een lagere niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing, behorende bij de nieuwe functie.

De medewerker die een geschikte functie van meer dan één functiegroep lager aanvaardt, ontvangt het salaris behorende bij één functiegroep hoger dan waarin de nieuwe functie is ingedeeld. Inschaling vindt plaats in de functieschaal van de nieuwe functie. Dit salaris wordt vermeerderd met een verschiltoelage ter hoogte van het verschil tussen het maximum salarisbedrag van de nieuwe functie en het salarisbedrag behorende bij één functiegroep hoger. De verschiltoelage is een volledige salariscomponent en geldt zodoende voor de toepassing als salaris en volgt hiermee de cao-afspraken.

5.3.2 Terugkeergarantie

Wanneer een medewerker in een lagere functiegroep is herplaatst, blijven de medewerker en de werkgever zich inspannen om een zelfde, gelijkwaardige of passende of geschikte functie in de oorspronkelijke functiegroep te vinden. Indien deze wordt gevonden en hier formatieruimte voor is, zal deze aan de medewerker worden aangeboden en is hij verplicht deze te aanvaarden. De verplichting geldt tot twee jaar na het aanvaarden van de lager ingeschaalde functie, daarna heeft de medewerker niet meer de verplichting, maar wel de mogelijkheid een functie in de oorspronkelijke functiegroep te aanvaarden.

Wanneer een medewerker niet meewerkt aan terugkeer naar een passende functie op het niveau van de vorige functie of hij kiest bij een aanbod binnen twee jaar voor definitieve plaatsing in de lager ingeschaalde functie, vervalt de verschiltoelage/salarisgarantie en wordt het salaris aangepast aan het niveau van de functie die op dat moment wordt uitgevoerd.

In de situatie van plaatsing in een functie met een lagere salariering wordt een gemeenschappelijke inspanning gevraagd. De medewerker blijft met een aantekening op de Herplaatsingslijst staan, de werkgever publiceert alle vacatures via voor de medewerkers beschikbare en bereikbare media en biedt indien eenzelfde, gelijkwaardige of passende functie in de oorspronkelijke functiegroep beschikbaar komt, deze actief aan. De medewerker is alsdan verplicht een actieve houding aan te nemen en maakt zijn voorkeur voor een functie onder vermelding van zijn rechten op terugkeer, bekend aan de vacaturehouder. In dat geval geniet de medewerker voorkeur op plaatsing conform de herplaatsingsregels genoemd in dit Sociaal Plan.

5.3.3 Niet opnieuw in een lagere functie

Een medewerker die op grond van een eerdere organisatiewijziging in een lagere functie is aangesteld kan, onder de looptijd van het onderhavige Sociaal Plan niet tegen zijn zin opnieuw in een lagere functieschaal worden geplaatst. Dit wordt niet beschouwd als het weigeren van een passende functie.

5.4 Onregelmatigheidstoeslag (ORT na definitieve plaatsing)

De medewerker die ten gevolge van (her)plaatsing in het kader van het Sociaal Plan niet meer, of minder in aanmerking komt voor onregelmatige dienst en/of crisisdienst heeft recht op compensatie conform het bepaalde in de CAO.

5.5 Vervallen terugbetalingsverplichtingen

Indien de boventallige medewerker gehouden is aan een terugbetalingsregeling in verband met een studie, wordt deze terugbetaling kwijt gescholden indien:

- de arbeidsovereenkomst wegens boventaligheid wordt beëindigd;
- de medewerker bij een andere werkgever in dienst treedt en deze nieuwe werkgever geen studiekostenregeling hanteert of niet bereid is de terugbetalingsverplichting over te nemen.

5.6 Afmaken opleiding

Als een boventallige medewerker voorafgaand aan herplaatsing een studieovereenkomst of leerarbeidsovereenkomst met de werkgever heeft afgesloten, mag hij de daarmee verband houdende opleiding afronden als ware hij nog in zijn oorspronkelijke functie werkzaam. Besluit de medewerker, als gevolg van herplaatsing in een andere functie, te stoppen met de opleiding dan geldt er geen terugbetalingsverplichting van met die opleiding verband houdende studiekosten.

5.7 Vergoeding kosten voor opleiding of ondersteuning na herplaatsing in geschikte functie

Indien de boventallige medewerker die geplaatst is op een geschikte functie, voor de uitoefening van deze functie een opleiding moet volgen, dan zijn de eventuele kosten voor opleiding of ondersteuning voor rekening van de werkgever. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

5.8 Vrijstelling voor sollicitatiegesprekken

Aan een herplaatsingskandidaat wordt verlof met behoud van salaris toegekend voor het voeren van sollicitatiegesprekken. Als de werkgever daarom verzoekt, zal de medewerker een oproep voor het sollicitatiegesprek overleggen. Deze tijd valt onder de gemiddeld 20% vrijstelling van werk als bedoeld in artikel 3.4. van dit Sociaal Plan.

5.9 Loonsuppletie bij lager loon bij een andere werkgever niet behorende bij de (zorg)bedrijven waar het Sociaal Plan op van toepassing is of van toepassing op is verklaard

De boventallige medewerker die binnen de herplaatsingstermijn zijn arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigt, de arbeidsovereenkomst zelf opzegt of deze op een andere wijze beëindigt en geen gebruik maakt van een vertrekregeling om een functie bij een andere werkgever te aanvaarden, heeft aanspraak op de loonsuppletie uit de activeringsregeling van de cao.

5.10 Verkorte opzegtermijn voor de medewerker/vangnet proeftijd bij nieuwe werkgever

Als de boventallige medewerker daarom verzoekt, zal de werkgever de medewerker die zelf zijn arbeidsovereenkomst wil opzeggen, niet aan de voor hem geldende opzegtermijn houden. De werkgever en de medewerker zullen in dat geval in goed overleg afspreken per wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt.

Als de boventallig medewerker een nieuwe functie bij een werkgever buiten de Parnassia Groep vindt, zal gedurende de periode van de proeftijd die bij de nieuwe werkgever geldt, aan de medewerker door de Parnassia Groep onbetaald verlof worden verleend. Indien de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever gedurende de proeftijd – zonder dat sprake is van verwijtbaar handelen van de medewerker – wordt beëindigd, is de medewerker in dienst bij de Parnassia Groep gebleven en zal de resterende periode van het herplaatsingstraject bij de Parnassia Groep worden voortgezet.

5.11 Reiskosten woon-werkverkeer

Indien er door wijzigingen in de plaats van tewerkstelling daadwerkelijk meer reiskosten woon-/werkverkeer door de medewerker worden gemaakt, worden deze meerkosten vergoed conform de volgende afbouwregeling:

1e jaar: 100 % vergoeding van de meerkosten

2e jaar: 75 % vergoeding van de meerkosten

3e jaar: 50 % vergoeding van de meerkosten.

De berekening vindt plaats op basis van de 9292.NL -routeplanner met reiswijze openbaar vervoer en vergeleken met de oude situatie. De vergoeding per kilometer wordt berekend aan de hand van de tarieven openbaar vervoer.

Verhuist de medewerker tijdens de afbouwperiode, dan ontvangt de medewerker vanaf datum verhuizing de gebruikelijke vergoeding woon-werkverkeer zoals deze binnen de organisatie wordt toegepast. Dit geldt eveneens indien de medewerker tijdens de afbouwperiode op eigen initiatief een andere functie op een andere werkplek binnen Parnassia Groep aanvaardt.

Vindt er binnen de afbouwperiode een tweede werkplekwijziging plaats als gevolg van een reorganisatie, dan begint een nieuwe periode met als uitgangspunt de vorige (eerste) locatie.

5.12 Reistijdcompensatie

Om de medewerker te laten wennen aan een langere reistijd, kan de medewerker van wie het loonbedrag inclusief toeslagen inpassingsnummer 35 van de CAO-salarisschaal 50 niet te boven gaat, voor de periode van een half jaar de extra reistijd gedeeltelijk als gewerkte tijd compenseren. Indien deze medewerker meer dan een half uur enkele reis extra moet reizen, gemeten op basis van openbaar vervoer van huis naar standplaats met de OV 9292-routeplanner met reiswijze openbaar vervoer snelste route, wordt de tijd boven dit halve uur vergoed tot een maximum van één uur per gewerkte dag. De te compenseren reistijd kan niet worden opgespaard om op een later tijdstip te worden opgenomen of verzilverd. In de situatie dat de medewerker in roosterdienst werkt wordt in overleg met de medewerker naar een passende oplossing gezocht.

5.13 Kinderopvang / mantelzorg

Door de werkgever zal zoveel mogelijk met coulance worden omgegaan in het geval van wijziging van werkplek en/of arbeidspatroon wanneer in de privésituatie van de medewerker sprake is van kinderopvang of mantelzorg als gevolg waarvan er afspraken zijn gemaakt om deze taken te kunnen uitvoeren. In een gesprek tussen werkgever en medewerker geeft de medewerker aan hoe hij denkt de nieuwe situatie in te vullen. Op basis hiervan worden afspraken gemaakt met een al dan niet tijdelijk karakter.

5.14 Weder indiensttreding na doorlopen van het volledige herplaatsingstraject

In het geval de arbeidsovereenkomst met de medewerker als gevolg van reorganisatie en na het doorlopen van het volledige herplaatsingstraject is beëindigd, zal de ex-medewerker gedurende een periode van zes maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst in de gelegenheid worden gesteld zijn werkzaamheden te hervatten, wanneer gedurende die termijn dezelfde functie bij Parnassia Groep vacant is.

Indien dit leidt tot het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst start de medewerker weer met de opbouw van rechten, waaronder begrepen het Sociaal Plan. Wanneer de nieuwe arbeidsovereenkomst binnen zes maanden na beëindiging van de eerdere arbeidsovereenkomst tot stand komt wordt de nieuwe arbeidsovereenkomst gezien als een vervolg op de eerdere arbeidsovereenkomst. Hierbij wordt een uitzondering gemaakt voor de opbouw van dienstjaren

vanwege het afrekenen van voorliggende dienstjaren bij de toekenning van de eerdere ontslag- / transitievergoeding op basis van het Sociaal Plan.

5.15 Jubileumgratificatie

De werkgever zal aan de herplaatsingskandidaat, die binnen twaalf maanden na de ontslagdatum recht zou hebben op een jubileumgratificatie, bij diens vertrek deze gratificatie aan hem uitbetalen, tenzij de opgebouwde anciënniteit kan worden meegenomen naar de nieuwe werkgever en deze eenzelfde jubileum-regeling kent.

CONCEPT

6 VRIJWILLIGE VERMINDERING VAN AANTAL UREN DIENSTVERBAND, VERTREKREGELING BOVENTALLIGE MEDEWERKER EN PLAATSMAKERSREGELING

In dit hoofdstuk worden faciliteiten aangegeven voor medewerkers die betrokken zijn bij een reorganisatie.

6.1 Vrijwillige vermindering aantal uren dienstverband ter vermindering van boventalligheid

De medewerker die zelf niet boventallig is verklaard en met behulp van reductie van zijn arbeidsduur de boventalligheid binnen de categorie uitwisselbare functies waartoe zijn functie hoort, vermindert, kan een verzoek doen tot structurele vermindering van zijn aantal uren dienstverband.

Wanneer deze vermindering van arbeidsduur door de werkgever akkoord wordt bevonden ontvangt de medewerker gedurende de eerste zes maanden een aanvulling op het salaris ter grootte van 50% van het aantal arbeidsuren dat de medewerker minder is gaan werken.

Het verzoek van de medewerker om deze regeling toe te passen, kan door de werkgever geweigerd worden wanneer er volgens de werkgever sprake is van zwaarwegend bedrijfsbelangen. Wanneer binnen een periode van een jaar op verzoek van diezelfde medewerker weer een uitbreiding van arbeidsduur plaatsvindt, dient de medewerker de volledige vergoeding terug te betalen. Indien de uitbreiding een deel van de oorspronkelijke teruggang in uren betreft dan zal dit naar rato van deze uren door de medewerker worden terugbetaald.

6.2 Vertrekregeling Boventallige medewerker die wil afzien van het herplaatsingstraject

De boventallige medewerker die besluit geen gebruik (meer) te maken van het herplaatsingstraject omdat er geen reële mogelijkheid is op een passende functie binnen Parnassia Groep kan een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor de 'Vertrekregeling boventallige medewerker'.

De werkgever beslist of het verzoek wordt gehonoreerd. De werkgever kan het verzoek weigeren wanneer hij meent dat voor de medewerker een passende functie aanwezig is of er een (concrete aanwijzing) bestaat dat er binnen een periode van 3 maanden bij werkgever, dan wel elders binnen Parnassia Groep (zie bijlage 2 van het Sociaal Plan Parnassia Groep) een passende functie beschikbaar komt.

De medewerker die voor deze regeling in aanmerking wenst te komen, dient te voldoen aan alle hieronder genoemde volgende voorwaarden:

- De medewerker is boventallig verklaard en dit is schriftelijk bevestigd voor het volledige aantal uren van zijn dienstverband;
- De medewerker heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- De medewerker is niet arbeidsongeschikt;
- Op het moment van aanvraag is er – naar het oordeel van de herplaatsingscoördinator – geen passende functie beschikbaar en wordt er ook geen herplaatsingsmogelijkheid verwacht binnen drie maanden;
- De medewerker heeft geen andere functie (intern/extern) gevonden, en heeft hierop ook geen concreet zicht;
- De medewerker vraagt de vertrekregeling aan voor het volledige aantal uren van zijn dienstverband;

De medewerker ontvangt, indien het verzoek zoals hiervoor bedoeld door de werkgever wordt toegewezen, een eenmalige vertrekvergoeding gelijk aan het bruto maandsalaris (conform definitie cao GGZ) over het aantal maanden in het herplaatsingstraject dat resteert tot aan de start van de beëindigingsprocedure (maand 10) plus de maanden opzegtermijn, met een maximum van in totaal twaalf 12 bruto maandsalarissen inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

De eenmalige vertrekvergoeding is niet lager dan driemaal het bruto maandsalaris (conform definitie cao exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) of, wanneer dit hoger is, het bedrag van de wettelijke transitievergoeding;

De medewerker ziet af van de transitievergoeding uit de CAO Activeringsregeling. Dit wordt in de vaststellingsovereenkomst vermeld;

Indien de medewerker verzoekt vrijgesteld te worden van werkzaamheden tijdens de opzegtermijn zal dit verzoek worden gehonoreerd doch het loonbedrag over deze termijn wordt verrekend met de vertrek-/ ontslag- / transitie-/ beëindigingsvergoeding.

De medewerker ontvangt conform de Activeringsregeling uit de CAO GGZ een aanvulling op de WW-uitkering conform de CAO GGZ. Dit wordt in de vaststellingsovereenkomst vermeld.

6.3 Vertrekregeling Plaatsmaker

De werkgever wil boventalligheid zo veel mogelijk voorkomen of in omvang of duur beperken. Een medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die volledig arbeidsgeschikt is en die zelf niet boventallig is verklaard, kan een verzoek doen om in aanmerking te komen voor de 'Vertrekregeling Plaatsmaker' indien hij voldoet aan de voorwaarden zoals verderop in deze bepaling genoemd.

De werkgever beslist of het verzoek zal worden gehonoreerd. Weigeringsgronden kunnen onder andere zijn:

- indien het vertrek van de verzoekende medewerker niet de boventalligheid van een andere medewerker voorkomt of opheft;
- de medewerker arbeidsongeschikt is;
- wanneer toekenning van de vertrekregeling leidt tot RVU-heffing;
- wanneer het functioneren van de medewerker dusdanig van belang is dat de werkgever hem in dienst wil houden;
- het verzoek betreft niet de gehele arbeidsomvang;
- de medewerker een andere baan of uitzicht op een andere baan heeft.

Bovenstaande gronden zijn ter uitsluitende beoordeling van de werkgever.

De medewerker ontvangt – indien het verzoek zoals hierboven omschreven door de werkgever is toegewezen – een vergoeding afhankelijk van het aantal dienstjaren bij Parnassia Groep, inclusief eventuele rechtsvoorgangers zoals hieronder bepaald:

Aantal dienstjaren	Aantal maanden inclusief opzegtermijn
0 tot en met 3 jaar	3 bruto maandsalarissen conform de definitie in de CAO (exclusief toeslagen)
Meer dan 3 jaar tot en met 10 jaar	5 bruto maandsalarissen idem
Meer dan 10 jaar tot 15 jaar	6 bruto maandsalarissen idem
15 jaar en meer	7 bruto maandsalarissen idem

Als het verzoek wordt toegewezen, sluiten de werkgever en de plaatsmaker een vaststellingsovereenkomst. Hierin staat dat de medewerker verklaart niet binnen een periode van drie jaar vanaf de einddatum van zijn dienstverband in dienst te treden bij een (zorg)bedrijf van Parnassia Groep, dan wel anderszins werkzaamheden voor een (zorg)bedrijf van Parnassia Groep te verrichten. Wanneer dit desondanks plaatsvindt, wordt de vergoeding naar rato van de verstreken periode bij de medewerker in rekening gebracht.

NB 1: deze opsomming is niet limitatief;

NB 2: de medewerker vertrekt vrijwillig;

NB 3: de medewerker komt niet in aanmerking voor de Activeringsregeling CAO.

7 ANDERE SITUATIES DAN (ENKEL) FORMATIEKRIMP

7.1 Aanpassen arbeidspatronen

Als de bedrijfsvoering en de arbeidspatronen (werktijden) vanwege veranderende omstandigheden noodzakelijk moeten worden aangepast, dan zal de werkgever met toepassing van redelijkheid en billijkheid rekening houden met bestaande arbeidspatronen, privébelangen en voorkeuren van de medewerker. Zoveel mogelijk wordt in overleg tot een gewijzigd arbeidspatroon gekomen. Als het vanwege het zwaarwegende bedrijfsbelang noodzakelijk is dat moet worden afgeweken van bestaande arbeidspatronen, wensen en voorkeuren van de medewerker, wordt dit door de werkgever nader gemotiveerd. Op verzoek van de medewerker wordt deze motivatie schriftelijk bevestigd.

Uitgangspunt is dat een termijn van maximaal **6 maanden** in acht genomen wordt, voordat de wijziging van het arbeidspatroon (volledig) ingaat, zodat de betrokken medewerker in de gelegenheid is om zijn privé-situatie aan te passen aan de nieuwe werksituatie. Met instemming van de medewerker kan deze termijn worden verkort, en met instemming van de werkgever kan deze termijn worden verlengd.

7.2 Nieuwe functie/selectietraject

Daar waar na reorganisatie sprake is van het ontstaan van een nieuwe functie (de functie kwam niet voor in het eerdere formatieplaatsenplan) die niet onderling uitwisselbaar is met een vervallen functie en waarin slechts een beperkt deel van het werk uit de vervallen functie terugkomt, kan de werkgever een selectietraject opstarten om te kunnen bepalen aan wie de functie kan worden aangeboden. Een assessment of test kan deel uitmaken van het traject om zo te bepalen of van een passende functie sprake is. De werkgever bepaalt wie hij het meest geschikt acht voor de functie. Bij gelijke geschiktheid, wordt de functie het eerst aangeboden aan de medewerker met de hoogste anciënniteit.

De regel is dat de werkgever ingeval van een nieuwe functie de medewerker mag selecteren op geschiktheid. De geschiktheid kan worden getoetst door middel van bijvoorbeeld een assessment (maar ook op andere te objectiveren gronden).

Selectie is niet aan de orde als een functie vervalt en een deel wordt voortgezet in een nieuwe functie, die niet uitwisselbaar is met de vervallen functie. In dat geval moet op basis van het afspiegelingsbeginsel worden bepaald aan welke medewerker uit de vervallen functie de nieuwe functie als eerste moet worden aangeboden.

De tweede uitzondering op de regel dat er op geschiktheid geselecteerd mag worden is wanneer de nieuwe functie voor een boventallige medewerker voldoet aan de definitie van passende functie. In dat geval dient die medewerker in de nieuwe functie geplaatst te worden volgens de afspraken over passende functies.

Levert dit alles geen herplaatsing op, dan kan de vacature vervuld worden volgens het geldende vacature-beleid.

7.3 Gewijzigde functie

Een functie die niet nieuw is en ook niet (nagenoeg) gelijk blijft, is een gewijzigde functie.

Het beginsel geldt dat bij een gewijzigde functie de betreffende medewerker door middel van scholing, begeleiding, enz. in redelijkheid geschikt te maken is voor die wijziging. Gewijzigde functies kunnen als regel dus niet leiden tot boventaligheid. Voor een gewijzigde functie gelden de volgende afspraken:

- a. De werkgever zal zorgen voor een concrete omschrijving van de nieuwe/ gewijzigde competentie(s) die wezenlijk is/zijn voor de gewijzigde functie. De werkgever zal deze vervolgens bespreken met de betreffende medewerker. De werkgever zal daarbij onderbouwd aangeven of de medewerker naar zijn mening geschikt is (te maken) voor deze nieuwe/andere competenties.
- b. In geval van twijfel over geschiktheid kan met instemming van de medewerker een ontwikkel-assessment door een extern deskundig bureau worden uitgevoerd naar die nieuwe/andere competenties.
- c. Indien de medewerker een dergelijk assessment niet wenst te doen, zal de werkgever beoordelen of de medewerker geschikt is voor de functie;
- d. Indien de medewerker, na stap b) of stap c) niet voldoende ontwikkelbaar wordt bevonden, wordt gehandeld conform de fase van niet-vrijwillige mobiliteit. Dan gelden de regels van herplaatsing in een passende of geschikte functie

Na aftrek van het aantal medewerkers uit stap d resteert een groep medewerkers die in beginsel allen

in de gewijzigde functie werkzaam blijven. Als deze resterende groep echter groter is dan er voor de gewijzigde functie formatieruimte is in de nieuwe organisatie, dan is het in dat geval noodzakelijk voor deze resterende groep te handelen conform de fase van niet-vrijwillige mobiliteit.

Mocht binnen 6 maanden na invoering van de functiewijziging blijken dat de medewerker, ook na eerlijke herkansing, aantoonbaar toch niet aan de gewijzigde competenties zal kunnen voldoen, dan wordt er gehandeld conform de fase van niet-vrijwillige mobiliteit.

7.4 Het werk verplaatst zich

Uitgangspunt is dat bij verplaatsen van werk de aan dat werk verbonden medewerker mee verplaatst (mens volgt functie). Verplaatsen van werk kan in beginsel dus niet leiden tot boventaligheid.

Wel kan de dagelijkse reistijd voor woon-werkverkeer veranderen in het kader van geografische werkverplaatsing. Met reistijd wordt bedoeld het gemiddelde van de drie snelste routes 'uit en thuis' volgens de 9292.NL-reisplanner bij gebruikmaking van 2^e klasse openbaar vervoer.

Reistijd kan bij verplaatsen van werk, of bij herplaatsing vanuit boventaligheid, echter onredelijk lang worden voor een medewerker. Daarom gelden hiervoor de afspraken, op basis van de dagelijkse reistijd enkele reis voor woon-werkverkeer conform artikel 5.11 van dit Sociaal Plan.

7.5 Kader (intensieve) samenwerking met derden en uitbesteding

Dit kader is van toepassing op een groep medewerkers die te maken heeft met:

- Outsourcing van één of meer organisatieonderdelen van Parnassia Groep;
- Afsplitsing van één of meer bedrijfsonderdelen van Parnassia Groep dan wel één of meer rechtspersonen van Parnassia Groep;
- Intensieve en duurzame samenwerking met een externe organisatie waarbij rechtspositionele gevolgen voor deze medewerkers aan de orde zijn, en waarbij geen sprake is van een overgang van onderneming in de zin van de artikelen 7:662 B.W en verder.

In de hierboven genoemde situaties zal overleg met de werknemersorganisaties worden gevoerd en worden afspraken gemaakt welke worden neergelegd in een Sociaal Overdrachtsdocument.

Wanneer één van de drie genoemde situaties aan de orde is, met rechtspositionele gevolgen voor tien of minder medewerkers worden de werknemersorganisaties hiervan van tevoren in kennis gesteld. Daarbij wordt gemeld welke maatregelen, procedures en voorzieningen zijn getroffen om de belangen van de medewerkers te waarborgen. Er vindt geen overleg plaats, tenzij de wens daartoe door een van beide partijen binnen twee maanden na kennisgeving wordt aangegeven.

7.6 Onvoorzien scenario

Als zich een organisatiewijziging met rechtspositionele gevolgen voordoet waar dit Sociaal Plan niet in voorziet, dan treden partijen met elkaar in overleg om hierover alsnog afspraken te maken.

8 KLACHTENCOMMISSIE PARNASSIA GROEP, KAMER SOCIAAL PLAN

Parnassia Groep stelt een commissie in die adviseert over een zorgvuldige, redelijke en billijke toepassing van dit Sociaal Plan. Parnassia Groep heeft deze taak belegd bij de Klachtencommissie Parnassia Groep, kamer Sociaal Plan

De boventallige medewerker heeft de mogelijkheid met betrekking tot de toepassing van het Sociaal Plan tot aan de dag waarop door de werkgever een verzoek tot verlening van ontslagvergunning is ingediend, bezwaar aan te tekenen bij de Kamer Sociaal Plan van het Klachtenbureau Parnassia Groep. Het bezwaar schort het verzoek tot verlening van de ontslagvergunning niet op.

Een medewerker mag op geen enkele wijze nadeel ondervinden van het feit dat hij een bezwaar heeft ingediend bij deze commissie. Tijdens de looptijd van de adviesaanvraag worden door de werkgever dan ook geen onomkeerbare besluiten genomen die op de adviesaanvraag aan de klachtencommissie Parnassia Groep, kamer Sociaal Plan betrekking hebben.

Zie verder bijlage 3 voor het reglement dat de werkwijze van de commissie bepaalt.

Bijlage 1: HERPLAATSINGSFORMULIER**DEEL 1 HERPLAATSINGSFORMULIER PARNASSIAGROEP****Algemene gegevens**

Naam en voorletters			
Geboortedatum			
Adres en woonplaats			
Telefoonnummer privé			
Telefoonnummer werk			
E-mailadres werk			
E-mailadres privé			
Functie	1.	FWG	
	2.	FWG	
Personeelsnummer (Zorg)bedrijf			
	Eventueel ingeleend / uitgeleend naar		
Afdeling			
kostenplaats			
Datum in dienst PG			
Aantal arbeidsuren			
Datum aanzeggingsgesprek			
Datum start herplaatsingstraject (datum zoals vermeld in brief bestuurder)			
Herplaatsingstraject van - tot	Van: Tot: (maand 10 na datum start herplaatsingstraject)		
Herplaatsingskandidaat voor de functie			
Herplaatsingskandidaat voor aantal uren			
Werkzaamheden overgedragen per	Streven binnen drie maanden na start herplaatsingstraject		
Op datum start herplaatsingstraject wel/geen functie aanwezig binnen eigen (zorg) bedrijf			

Mobiliteitsgegevens

a. Werktijden	0 alle diensten		
		Van	tot
	0 maandag		
	0 dinsdag		
	0 woensdag		
	0 donderdag		
	0 vrijdag		
	0 zaterdag		
	0 zondag		

b. Opleidingen	
Gevolgde opleidingen	Wel (datum toevoegen) / geen diploma
Bent u op dit moment bezig met een opleiding?	Ja / nee
Zo ja welke	
Datum afronding	
Op basis van een studieovereenkomst met een (zorg)bedrijf van de Parnassia Groep?	Ja / nee
	Zo ja, graag kopie meesturen

c. Verloop dienstverband en relevante functies bij huidige en vorige werkgevers korte samenvatting (daarnaast CV invoegen)
Functies

d. Eerste idee / gedachten over voorkeurfuncties bij huidige (zorg)bedrijf of elders binnen de Parnassia Groep <i>Aan deze opgave kunnen geen rechten worden ontleend</i>	
Bent u bereid om, indien noodzakelijk, een opleiding te volgen om uw kansen op de arbeidsmarkt te vergroten?	Ja / nee
	Zo ja, aan welke opleiding denkt u:

e. Bijzonderheden die over- of herplaatsingskansen vergroten/verkleinen:

f. Opmerkingen en/of aanvullingen (zoals schriftelijke toezeggingen m.b.t. functie, werktijden etc., eventuele wens tot plaatsing buiten de PG of andere eigen voorstellen)

Datum gesprek:	
Aanmelding herplaatsingslijst	Datum (dit is datum start HPK)
Handtekening medewerker	
Naam leidinggevende	
Telefoonnummer leidinggevende	
Handtekening leidinggevende	

U kunt rekenen op vertrouwelijke behandeling van de gegevens. Wij wijzen u erop dat aan het invullen van dit formulier geen rechten kunnen worden ontleend.
Dit formulier meesturen bij aanmelding voor de Herplaatsingslijst PG

DEEL 2 PERSOONLIJK MOBILITEITSPLAN REORGANISATIE

Herplaatsingsmogelijkheden verwachtingen binnen of buiten PG

(Hierover kan desgewenst advies worden gevraagd bij de Herplaatsingscoördinator RB-team)

Herplaatsingsmogelijkheden binnen de PG aanwezig	Ga door naar A
Herplaatsingsmogelijkheden binnen de PG niet of nauwelijks aanwezig	Ga door naar B

A	Herplaatsingsdoel: passende of geschikte functie binnen PG	
<i>Te ondernemen activiteiten:</i>		
Aanmelding bij het Wervingsbureau als herplaatsingskandidaat met een Herplaatsingsformulier en het Persoonlijk mobiliteitsplan		d.d.:
<p>Adviesgesprek aanvragen met één van de loopbaanadviseurs van Switch Loopbaanadvies Parnassia Groep over de inzet van mobiliteitsondersteunende activiteiten zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aanscherpen zoekprofiel ▪ Op maat vervolgtraject, met bijvoorbeeld keuze uit één of meerdere producten, zoals bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> • Loopbaanoriëntatie • Inzicht in eigen kracht en mogelijkheden • Effectief solliciteren • Snuffelstage • Bij-, her- of omscholing 		d.d.:
Anders, nl.:		
<i>NB. Na maximaal drie maanden wordt besproken of herplaatsing binnen PG nog een reëel doel is.</i>		

B	Herplaatsingsdoel: passende of geschikte functie buiten PG	
<i>Te ondernemen activiteiten:</i>		
Aanmelding bij het Wervingsbureau als herplaatsingskandidaat met een Herplaatsingsformulier en het Persoonlijk mobiliteitsplan		d.d.:
<p>Adviesgesprek aanvragen met één van de loopbaanadviseurs van Switch Loopbaanadvies Parnassia Groep, over de inzet van mobiliteitsondersteunende activiteiten, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aanscherpen zoekprofiel ▪ Wat is nodig om de in- en externe arbeidsmarkt op te gaan ▪ Op maat vervolgtraject (<i>De kosten worden in mindering gebracht op de transitievergoeding/vertrekvergoeding</i>) <ul style="list-style-type: none"> • Outplacementbegeleiding door extern bureau • Bij-, her- of omscholing binnen de termijn van herplaatsing • Anders, te weten 		d.d.:

Vervolgafspraken

<i>Wie doet wat:</i>	
1	
2	
3	
Datum eerste vervolgafspraak	
Datum gesprek	
Naam medewerker	
Handtekening medewerker	
Naam leidinggevende	
Handtekening leidinggevende	

VERVOLGGESPREK 01 Leidinggevende & HR

Datum	
-------	--

Voortgang

Bespreek in ieder geval de afspraken uit voorgaande gesprek(ken) en in het eerste vervolggerek ook de inzet van de herplaatsingsacties na eventueel advies van loopbaanadvies. Bij verwachting herplaatsing buiten de PG ook de kosten opnemen.

Herplaatsingsmogelijkheden verwachtingen buiten PG

Inzet outplacement (in te vullen na advies van Switch) <i>NB De kosten worden in mindering gebracht op de transitievergoeding / vertrekvergoeding</i>	
Outplacementbegeleiding door extern bureau, te weten:	
Bij-, her- of omscholing binnen de termijn van herplaatsing, te weten:	
Anders, te weten:	

Afspraken

Kosten van in te zetten activiteiten:	
€	voor
€	voor
€	voor

Vervolgafspraken

<i>Wie doet wat:</i>	
1	
2	
3	
Datum eerste vervolgafspraak	
Datum gesprek	
Naam medewerker	
Handtekening medewerker	
Naam leidinggevende	
Handtekening leidinggevende	

VERVOLGGESPREK 02 Leidinggevende & HR

Datum	
-------	--

Voortgang

Vervolgafspraken

<i>Wie doet wat:</i>	
1	
2	
3	
Datum eerste vervolgafspraak	
Datum gesprek	
Naam medewerker	
Handtekening medewerker	
Naam leidinggevende	
Handtekening leidinggevende	

Voor eventuele verdere vervolggesprekken graag deze pagina kopiëren en gebruiken.

U kunt rekenen op vertrouwelijke behandeling van de gegevens. Wij wijzen u erop dat aan het invullen van dit formulier geen rechten kunnen worden ontleend. Dit formulier meesturen bij aanmelding voor de Herplaatsingslijst PG

DEEL 3 SWITCH AANMELDINGSFORMULIER LOOPBAANADVIES

Kijk voor informatie over het aanbod van Switch op Mijn PG portaal bij ondersteunende diensten – personeel en salaris – loopbaanadvies of klik op deze link:
<https://parnassagroep.sharepoint.com/sites/medewerkersportaal/loopbaanadvies-en-coaching>

Switch loopbaanadvies Parnassia Groep, te bereiken via telefoonnummer 088 – 3577477 of e-mailadres switch@parnassagroep.nl

Formulier Switch

Hiermee meld ik mij aan bij Switch	
Naam medewerker	
Handtekening medewerker	

Stuur dit formulier, na ondertekening naar Switch switch@parnassagroep.nl, om jezelf aan te melden.

U kunt rekenen op vertrouwelijke behandeling van de gegevens.

ACHTERGROND INFORMATIE / TOELICHTINGEN

Algemene informatie transitievergoeding

Wil je meer weten over de transitievergoeding, ga naar:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>

CONCEPT

Bijlage 2: OVERZICHT BEDRIJVEN waarop het Sociaal Plan Parnassia Groep van toepassing is.

Parnassia Groep BV
PG Zorgholding BV en haar dochters:
Bavo Europoort BV
Antes Zorg BV (per 2 oktober 2017)
Antes Holding BV (per 2 oktober 2017)
Parnassia Haaglanden BV
Parnassia Noord-Holland BV
Youz BV
i-psy PsyQ Brijder BV
Indigo BV
Triora BV
Vastgoed Beheer PG BV
Vastgoed PG BV (<i>geen personeel</i>)
Nieuw Koningsduin BV (<i>geen personeel</i>)
WTZi-Vastgoed PG BV (<i>geen personeel</i>)
Parnassia Participaties BV
<i>Deelnemingen 100%</i>
Datamedicare BV
Parnassia International Holding BV
Reakt BV
Stichting 1nP
<i>Overige deelnemingen met 51% of meer aandelen</i>
Fivoor BV (per 1 oktober 2017)
Stichting De Kijvelanden (per 1 oktober 2017)
New Health Group BV
RID BV
RIOzorg BV

Bijlage 3: KLACHTENCOMMISSIE PARNASSIA GROEP, KAMER SOCIAAL PLAN

Parnassia Groep heeft een Kamer Sociaal Plan. De onkosten van de Kamer worden vergoed door de Groep.

1. Samenstelling

De Kamer Sociaal Plan van Parnassia Groep is samengesteld uit:

- één lid, aangewezen door de werkgever
- één lid, aangewezen door de medezeggenschap Parnassia Groep
- één onafhankelijk lid (tevens voorzitter) benoemd door de twee hiervoor genoemde leden.

2. Taak

De Kamer Sociaal Plan van Parnassia Groep heeft als taak het - uitsluitend op verzoek van de (zorg)bedrijven binnen de Groep dan wel de boventallige medewerker daarvan - adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De Kamer brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de Centrale Ondernemingsraad.

3. Werkwijze

De Kamer Sociaal Plan heeft een reglement opgesteld dat haar werkwijze adequaat regelt. Een exemplaar hiervan is in het bezit van de werkgever en van de Centrale Ondernemingsraad.

4. Bevoegdheden

De Kamer heeft het recht:

- a. tot het horen van de betrokken medewerker(s) en de leidinggevende(n)
- b. tot het horen van deskundigen
De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voor zover deze daarmee heeft ingestemd
- c. tot het opvragen van alle door de Kamer relevant geachte stukken

5. Uitbrengen advies

De Kamer geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk drie weken na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie. Deze termijn kan met drie weken worden verlengd. Indien van toepassing dient de werkgever een aanbod aan de betrokken medewerker(s) tijdens de behandeling door de Kamer gestand te doen. De adviezen van de Kamer worden schriftelijk ter kennis gebracht aan de werkgever en de medewerker.

6. Afwijken advies

Van het advies van de Kamer kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien de werkgever dan wel de medewerker afwijkt van het advies, doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de Kamer en aan de medewerker dan wel de werkgever.

7. Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de Kamer Sociaal Plan verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

8. Belangenbehartiging medewerker

De medewerker kan zich door een derde laten bijstaan. De medewerker komt niet in aanmerking voor vergoeding van de daarmee gemoede kosten.

Bijlage 4: VOORBEELD AFSPIEGELINGSBEGINSEL EN OMGEKEERD AFSPIEGELEN

Voorbeeld afspiegelingsbeginsel

Op grond van de regels van het huidige Ontslagbesluit geldt in geval van bedrijfseconomisch ontslag dat bij het gedeeltelijk vervallen van uitwisselbare functies de ontslagkeuze wordt bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. Dat wil zeggen: de medewerkers werkzaam op die uitwisselbare functies worden ingedeeld in vijf leeftijdscategorieën en zij komen vervolgens naar de verhouding tussen die categorieën voor ontslag in aanmerking. Daarbij geldt dat de laatst binnengekomen medewerker binnen een leeftijdscategorie als eerste wordt ontslagen. Voorbeeld: er zijn 100 arbeidsplaatsen en daarvan moeten er 20 komen te vervallen. Binnen elke leeftijdscategorie zijn 20 medewerkers werkzaam. Dat betekent dat er binnen elke categorie 4 medewerkers moeten worden ontslagen. Wie dat zijn, wordt bepaald door het dienstjarenbeginsel (last in, first out)

Voorbeeld omgekeerd afspiegelen

Een bedrijf heeft twee niet uitwisselbare functies (technisch tekenaar en projectleider). In de functie van technisch tekenaar vervallen drie van de vijf arbeidsplaatsen. In de functie van projectleider zijn vijf arbeidsplaatsen. Deze vervallen allemaal omdat de functie van projectleider wordt opgeheven. Tegelijkertijd ontstaat de nieuwe functie van projectcoördinator met drie arbeidsplaatsen/vacatures. Deze functie is niet uitwisselbaar met de functie van technisch tekenaar en projectleider omdat andere functie-eisen gelden. Wel wordt in de nieuwe functie een deel van de werkzaamheden van de vervallen functie van projectleider voortgezet. Twee technisch tekenaars en alle vijf projectleiders solliciteren naar de nieuwe functie van projectcoördinator. Slechts één van de boventallige technisch tekenaars en vier projectleiders voldoen aan de functie-eisen en zijn geschikt voor de nieuwe functie van projectcoördinator. Dat betekent dat er vijf geschikte kandidaten zijn voor drievacatures. Aan wie moet de werkgever de nieuwe functie van projectcoördinator aanbieden? De werkgever mag in deze situatie niet vrij selecteren wie hij het meest geschikt vindt. In hun onderlinge verhouding hebben de geschikte projectleiders voorrang op de geschikte technisch tekenaar omdat een deel van hun vervallen functie in de nieuwe functie wordt voortgezet. Binnen de groep van vier geschikte projectleiders moet de werkgever de nieuwe functie aanbieden aan de drie projectleiders die op basis van het afspiegelingsbeginsel (berekend over de vier geschikte projectleiders) de hoogste afspiegelingsrechten hebben. De werkgever zou de functie van projectcoördinator pas aan de technisch tekenaar moeten aanbieden als er, na herplaatsing van alle vier geschikte projectleiders, nog een vacature zou zijn.

CONCEPT