

Sociaal Plan Pameijer

1 januari 2022 tot 31 december 2023

December 2021

toekomst
is op het
Punt
te ontstaan

kijk

Sociaal Plan Pameijer 2022 - 2023

Inhoudsopgave

Inleiding		4
Hoofdstuk 1.	Begripsbepalingen	5
Hoofdstuk 2.	Doel, Uitgangspunten en algemene bepalingen	
2.1.	Doel	8
2.2.	Uitgangspunten	8
2.3.	Werkings sfeer	9
2.4.	Hardheidsclausule	10
2.5.	Outsourcing	10
2.6.	Looptijd	10
2.7.	Tussentijdse aanpassing van het Sociaal Plan	10
2.8.	Voortgangsoverleg	10
2.9.	Uitvoering van het Sociaal Plan	11
2.10.	Interpretatie	11
2.11.	Adviescommissie Sociale Begeleiding	11
Hoofdstuk 3.	Organisatieverandering, boventalligheid en plaatsing	
3.1.	Voorgenomen organisatieverandering	12
3.2.	Advies Ondernemingsraad	12
3.3.	Formatieplan	13
3.4.	Pre-mobiliteit	13
3.5.	Bepalen boventalligheid	13
3.6.	Plaatsingsbeleid	14
3.7.	Plaatsingstraject	14
3.8.	Duur Plaatsingstraject	15
3.9.	Inzet van de herplaatsing kandidaat tijdens het plaatsingstraject	15
3.10.	Plaatsingsvolgorde bij vrijval formatieruimte	16
3.11.	Opschorting herplaatsingstermijn	16
3.12.	Procedure bij weigering van plaatsing	17
Hoofdstuk 4.	Verwerven van ander werk	
4.1.	Afstemming werk – privé	18
4.2.	Scholing	18
4.3.	Stage	18
4.4.	Proefplaatsing	18
4.5.	Tijdelijke plaatsing	19
4.6.	Detachering bij een andere werkgever	19
4.7.	Outplacement	20
4.8.	Solliciteren	20
4.9.	Plaatsmakersregeling	20

4.10.	Loonaanvulling bij aanvaarding van een functie met een lager salaris buiten Pameijer	20
4.11.	Stimuleringsmaatregelen	21
4.12.	Studiekosten	21
4.13.	Verhuiskosten	21
4.14.	Jubileumgratificatie	21
4.15.	Opzegtermijn	21
4.16.	Getuigschrift	21
4.17.	Onbetaald verlof	21
4.18.	Terugkeergarantie	22
Hoofdstuk 5.	Arbeidsvoorwaarden bij organisatieverandering	
5.1.	Salaris bij (her)plaatsing bij een gelijk ingedeelde functie	23
5.2.	Salaris bij (her)plaatsing in een hoger ingedeelde functie	23
5.3.	Salarisgarantie bij (her)plaatsing in een lager ingedeelde functie	23
5.4.	Salarisgarantie bij een herplaatsing in een geschikte functie	24
5.5.	Aanpassing arbeidsduur	24
5.6.	Overgang cao	24
5.7.	Onregelmatigheidsvergoeding bij organisatieverandering	25
5.8.	Reistijd en reiskosten woon-werkverkeer bij organisatieverandering	25
5.9.	Eerdere afspraken	25
Hoofdstuk 6.	Adviescommissie Sociale Begeleiding	
6.1.	Instelling	26
6.2.	Doel	26
6.3.	Samenstelling	26
6.4.	Bevoegdheden	26
6.5.	Werkwijze	27
6.6.	Afwijken van het advies	27
6.7.	Geheimhouding	27
6.8.	Verslaglegging	27
Hoofdstuk 7.	Slotbepalingen	
7.1.	Informereren medewerkers Pameijer	28
7.2.	Ondertekening	28

Inleiding

De inzet van Pameijer is gericht op het ondersteunen van mensen bij het ontwikkelen van hun vaardigheden en talenten. Dit sluit naadloos aan op de ontwikkelingen in de samenleving: zorg en ondersteuning worden dichterbij (en goedkoper) georganiseerd. Hierbij wordt een toenemend beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van burgers en de inzet van het eigen netwerk. Pameijer heeft een onderscheidend antwoord op deze maatschappelijke ontwikkelingen. Het portfolio is zo opgebouwd dat het op meerdere markten (Wlz, Wmo, Jeugdwet, participatiewet, justitie, Zvw) aangeboden wordt. Hiermee creëert Pameijer een groter bereik van het gedachtegoed en blijft zo, op nieuwe manieren en op nieuwe plekken, bijdragen aan een samenleving waar iedereen ertoe doet.

Pameijer evalueert de strategie regelmatig - in afstemming tussen raad van toezicht, bestuur, medewerkers- en cliëntenmedezeggenschap - en past deze zo nodig aan. Ook de belangrijkste meerjarenbeleidsplannen (op HRM-, financieel, vastgoed-, en ICT-gebied) worden dan – indien nodig – geactualiseerd. Op basis van de verkoopprognoses en de gerealiseerde opdrachten maakt Pameijer jaarlijks een aantal scenario's. Op basis van deze scenario's maakt Pameijer een meerjarig personeelsplan.

Ook in de komende jaren moet Pameijer rekening houden met schommelingen in de soort en hoeveelheid werk en omzet. Hoe dit effect gaat hebben op de benodigde personele bezetting van Pameijer is nog niet volledig te duiden. Deze verandering in opdrachten voor de dienstverlening zal waarschijnlijk niet zonder meer één op één door te vertalen zijn naar het wegvallen, verminderen of groei van één locatie of gebied, functie of afdeling.

Pameijer wil veranderingen in werk en omzet in eerste instantie toedelen aan dat deel van de organisatie waar deze veranderingen naar te herleiden zijn. Dit om zo de continuïteit van dienstverlening aan cliënten en hun netwerk zoveel mogelijk te waarborgen. Hierbij streeft Pameijer ernaar de gevolgen van eventuele organisatieverandering zoveel als mogelijk op te vangen in de reguliere bedrijfsvoering.

Uitgangspunt bij de opvang van veranderingen in hoeveelheid en soort werk is dat Pameijer blijft investeren in de medewerkers. Bij alle verandering is de inzet van Pameijer dat medewerkers behouden blijven voor Pameijer en/of behouden blijven voor de zorg, bijvoorbeeld in het werkgebied van DeRotterdamseZorg.nl. In het geval Pameijer niet direct werk heeft voor medewerkers in hun eigen vakgebied, zoekt Pameijer - samen met deze medewerkers - naar alternatieven binnen Pameijer. Als dat niet realiseerbaar blijkt, dan zet Pameijer medewerkers elders in De Rotterdamse Zorg in. Hiervoor zet Pameijer in op 'blijvend leren'. Pameijer stelt verschillende faciliteiten en ondersteuning beschikbaar voor medewerkers om hun inzetbaarheid in stand te houden c.q. verder te ontwikkelen.

Met dit Sociaal Plan wil Pameijer, samen met de betrokken vakbonden, de voorwaarden scheppen voor het maken van zorgvuldige, verantwoorde en toekomstbestendige afspraken ten aanzien van werk- en loopbaanperspectief en (toekomstige) inzetbaarheid van medewerkers.

Rotterdam, december 2021

Hoofdstuk 1. Begripsbepalingen

Wat betekenen alle woorden en begrippen?

In deze lijst staan alle omschrijvingen van de in het Sociaal Plan gebruikte begrippen.

Het Sociaal Plan Pameijer 2022 - 2023 verstaat onder:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| Adviescommissie Sociale Begeleiding | ✓ De commissie zoals beschreven in hoofdstuk 6. |
| Afspiegelingsbeginsel | ✓ De methode om – conform de Ontslagregeling van het UWV - per categorie uitwisselbare functies binnen de betrokken categorie medewerkers ¹ te bepalen welke medewerkers boventallig worden. Per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies, zijn de medewerkers met het kortste dienstverband het eerst boventallig. Daarbij moet de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers per leeftijdsgroep binnen de categorie uitwisselbare functies – voor en na de inkrimping - gelijk blijven. Deze leeftijdscategorieën zijn van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar. In het geval medewerkers binnen eenzelfde leeftijdscategorie dezelfde diensttijd hebben, wordt de medewerker met de hoogste leeftijd het laatst boventallig. Afspiegeling is niet aan de orde als een unieke functie komt te vervallen, een hele categorie uitwisselbare functies vervalt of het een onmisbare medewerker en/of sleutelfunctie betreft. |
| Anciënniteit | ✓ Het aantal dienstjaren aaneengesloten doorgebracht bij Pameijer en diens rechtsvoorgangers, gemeten in jaren en maanden. Eén onderbreking van maximaal zes maanden leidt niet tot een onderbreking van het aaneengesloten dienstverband ² . De periode van de onderbreking zelf telt niet mee bij het bepalen van de diensttijd. Een periode van onbetaald verlof geldt ook als diensttijd. Uitzend- en/of detachingsperiode vanuit een andere werkgever bij Pameijer tellen niet mee als diensttijd. Als peildatum geldt de dag van de definitieve besluitvorming door Raad van Bestuur over de reorganisatie |
| Bedrijfsvestiging | ✓ Een bedrijfsvestiging ³ is elk als zelfstandig organisatorische eenheid optredend verband. Pameijer kent de volgende bedrijfsvestigingen: Advies, Groeit op, Herkent, Mozaïk, Plus, Woont, Werkt (producten), Pameijer +Vijf en de overige afdelingen ⁴ . Toekomstig nieuw op te richten onderdelen kunnen toebehoren aan een bestaande bedrijfsvestiging of een eigen bedrijfsvestiging vormen. |

¹ Uitvoeringsregels UWV, juli 2016, artikel 11 e.v. (afspiegelingsbeginsel)

² WWZ, artikel 7:668a lid 1 BW, ontslagregeling artikel 14, lid 4 en 5.

³ Ontslagregeling, artikel 14 lid 4 en lid 5

⁴ AZ&PV, I&A, C&K, V&F, O&O, Verkoop, HRM, bestuursdienst.

Boventallig	✓ De medewerker is boventallig op het moment dat zijn arbeidsplaats vervalt.
Cao	✓ De cao (of meerdere cao's) die Pameijer dient toe te passen op de medewerkers ⁵ .
Detachering	✓ Het voor maximaal 12 maanden uitlenen van een medewerker met instemming van de medewerker aan een andere werkgever, waarbij het dienstverband bij Pameijer in stand blijft.
Formatieplan	✓ Een overzicht van de functies met FWG-indeling en de formatie per functie.
Functie	✓ Een afgerond geheel van taken en verantwoordelijkheden die de medewerker in opdracht verricht, zoals vastgelegd in het functieprofiel met rolbeschrijving en opleidingseisen conform de opleidingsmatrix.
Functie – gewijzigd	✓ Een functie waarvan de inhoud zodanig veranderd is dat de functie een andere inhoud krijgt en/of in een ander functieniveau is ingedeeld. Een gewijzigde functie kan tevens een uitwisselbare of een passende functie zijn.
Functie – passend	✓ Een functie die Pameijer qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, competenties, functie- en opleidingsniveau en huidige (deeltijd)percentage en persoonlijke omstandigheden in redelijkheid aan een medewerker aan kan bieden. Een functie is ook passend als de medewerker zich binnen zes maanden naar het noodzakelijke niveau kan ontwikkelen. Pameijer houdt hierbij rekening met het wettelijke kader en jurisprudentie over passende arbeid ⁶ . Een passende functie is ingedeeld in één functieniveau lager, op hetzelfde functieniveau of één functieniveau hoger dan de oorspronkelijke functie.
Functie – geschikt	✓ Een functie die buiten het begrip 'passende functie' valt en die de medewerker - eventueel met een redelijke investering in ontwikkeling en ondersteuning - uit kan voeren en de medewerker accepteert.
Functie – vervallen	✓ Een functie die na de organisatieverandering niet meer in het formatieplaatsenplan voorkomt.
Functie – nieuw	✓ Een in het formatieplaatsenplan nieuwe functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, competenties en functieniveau wezenlijk verschilt van de bestaande functies. Een nieuwe functie kan ook passend of geschikt zijn.
Functie – sleutel	✓ Een functie die van zodanig belang is voor de continuïteit van Pameijer, dat plaatsing op grond van vastgestelde geschiktheid moet plaatsvinden. Pameijer stelt een sleutel-functie in overeenstemming met de Ondernemingsraad vast.
Functie – uitwisselbaar	✓ Een functie die – conform de richtlijnen van het UWV - naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties en functieniveau gelijkwaardig is.

⁵ Op 1 januari 2018 zijn dit de collectieve arbeidsovereenkomst van de Gehandicaptenzorg (GZ) en de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ).

⁶ Zie in dit geval artikel 9 lid 3 Ontslagregeling.

Functie - uniek	✓ Een functie die door één medewerker binnen Pameijer wordt vervuld.
Herplaatsingskandidaat	✓ De medewerker die boventallig is en geplaatst moet worden.
Plaatsingsperiode	✓ Deze periode start met de schriftelijke aankondiging van de status van de herplaatsingskandidaat, waarin de herplaatsingskandidaat en Pameijer ander werk, binnen of buiten Pameijer, voor de herplaatsingskandidaat zoeken. Dit kan niet met terugwerkende kracht.
Plaatsingstraject	✓ Het geheel aan activiteiten dat de herplaatsingskandidaat en Pameijer uitvoeren om ander werk te zoeken binnen of buiten Pameijer.
Medewerker	✓ De persoon met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Pameijer.
Onmisbare medewerkers	✓ Een medewerker die over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheid beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van Pameijer te bezwaarlijk is ⁷ . Pameijer wijst een onmisbare medewerker aan, nadat de Adviescommissie Sociale Begeleiding hierover positief heeft geadviseerd.
Organisatieverandering	✓ Een verandering in de organisatiestructuur, de omvang of de functie(s) van Pameijer die resulteert in rechtspositieve personele gevolgen voor één of meer medewerkers.
Pameijer	✓ De stichting Pameijer en diens rechtsvoorgangers.
Peildatum afspiegeling	De datum waarop de Raad van Bestuur het definitieve besluit van de organisatieverandering vaststelt. Deze datum wordt gehanteerd als peildatum voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Het tussen Pameijer en de medewerker overeengekomen. Bruto maandloonbedrag, exclusief de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en overige in de cao omschreven vergoedingen.
Salaris	
Sociaalplan	Sociaal Plan Pameijer is verlengd van 1 januari 2022 tot 31 december 2023.
Transitiekosten	Kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de medewerker zoals kosten voor (om)scholing en outplacement. ⁸
Van werk naar werk plan	Tussen de herplaatsingskandidaten en Pameijer overeengekomen plan waarin de doelen, activiteiten, faciliteiten en inspanningen en (tussentijdse) evaluaties zijn vastgelegd om ander werk te verwerven, binnen of buiten Pameijer. Het 'van-werk-naar-werk'-plan is een realistisch plan, individueel maatwerk en gebaseerd op een 'van-werk-naar-werk'-onderzoek en advies. Het 'van-werk-naar-werk'-plan geeft aan of de focus intern en/of extern ligt.

⁷ Ontslagregeling, artikel 11 lid 5 2016

⁸ Artikel 7:673, lid 6b BW en Besluit voorwaarden in mindering brengen van kosten op transitievergoeding (Stb. 2015, 171)

Hoofdstuk 2. Doel, uitgangspunten en algemene bepalingen

Wat wil Pameijer met het Sociaal Plan bereiken en wat zijn de uitgangspunten bij de afspraken en spelregels uit het Sociaal Plan?

In dit hoofdstuk zijn de doelen en uitgangspunten omschreven. Deze vormen de basis voor verdere invulling van de afspraken en spelregels uit het Sociaal Plan.

2.1. Doel

Het Sociaal Plan heeft tot doel medewerkers van Pameijer te ondersteunen bij het opvangen van de rechtspositionele gevolgen van organisatieveranderingen. Pameijer rust medewerkers hiervoor zoveel als mogelijk toe en stelt hen in staat de juiste acties te ondernemen.

Het streven is medewerkers te behouden voor Pameijer en/of de welzijns- en gezondheidszorg in de arbeidsmarktregio Rijnmond c.q. DeRotterdamseZorg. Ander werk en/of loopbaan kunnen binnen Pameijer, maar zo nodig ook - tijdelijk of permanent - buiten Pameijer liggen.

2.2. Uitgangspunten

- Pameijer is verantwoordelijk voor de continuïteit van dienstverlening aan cliënten. Hierbij zet Pameijer zich in dat cliënten zoveel mogelijk hun (eigen) ondersteuner/hulpverlener behouden en de zorg en/of ondersteuning in die zin wordt gecontinueerd.⁹ De borging van de continuïteit van dienstverlening is de achtergrond waartegen dit Sociaal Plan wordt toegepast.
- Pameijer en de medewerker voeren het Sociaal Plan in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw uit.
- Pameijer gaat extra zorgvuldig om met kwetsbare medewerkers (bijvoorbeeld medewerkers in een re-integratietraject of arbeidsgehandicapte medewerkers).
- Pameijer voert een actief mobiliteitsbeleid dat zich onder andere richt op het voorkomen van boventaligheid. Uitgangspunten zijn de eigen regie, de ontwikkeling van talenten van de medewerker en doelgerichte duurzame ontwikkeling van de medewerker.
- Pameijer stimuleert en faciliteert medewerkers actief om zich blijvend en duurzaam te ontwikkelen. Medewerkers werken vanuit hun eigen verantwoordelijkheid permanent aan hun duurzame inzetbaarheid (kwalificatie, vitaliteit en betrokkenheid) om zo goed mogelijk in te kunnen spelen op de veranderingen en – als dat aan de orde is - ander werk te vinden.
- Pameijer streeft naar behoud van kennis, ervaring en bevoegdheid van medewerkers voor de cliënten van Pameijer en voor de welzijns- en gezondheidszorg binnen de arbeidsmarkt regio Rijnmond c.q. DeRotterdamseZorg. Dus ook van medewerkers van wie de formatieplaats vervalt.

⁹ Conform toelichting bij artikel 14 lid 4 Ontslagregeling

- Pameijer ondersteunt de herplaatsingskandidaat om zich te ontwikkelen op vakinhoud, competenties en loopbaan. Dit kan o.a. door (bij- om of op-)scholing en inzet voor andere taken om nieuwe vaardigheden en competenties op te doen. De herplaatsingskandidaat is bereid zich te scholen, nieuwe taken/rollen op te pakken en - tijdelijk en onder voorzetting van het dienstverband bij Pameijer - te werken in andere welzijns- en gezondheidszorgorganisaties c.q. de arbeidsmarkt regio Rijnmond c.q. binnen DeRotterdamseZorg. Deze inspanningen zijn dus vanaf het begin zowel intern, als extern gericht.
- Uitgangspunt bij plaatsing van de herplaatsingskandidaat is de beste match tussen de persoonlijke ambitie van de herplaatsingskandidaat en de organisatiedoelen, waarbij binnen objectieve criteria, zoals functie-inhoud, vereiste kennis/vaardigheden, competenties en functie- en opleidingsniveau in redelijkheid samen wordt gezocht naar de beste match binnen de beschikbare formatieruimte en mogelijkheden tot (tijdelijke) inzet.
- Pameijer ondersteunt de medewerker met een tijdelijk contract bij het verwerven van ander werk. Medewerkers met een tijdelijk contract kunnen ook gebruik maken van activiteiten die hun positie op de arbeidsmarkt verstevigen. Per bepaling in hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan staat aangegeven of de betreffende bepaling tevens van toepassing is op medewerkers met een tijdelijk dienstverband.
- Medewerkers ontvangen bij gelijke arbeid, gelijk loon. Herplaatsing leidt niet tot een lager salaris, als de betreffende functie een lagere inschaling heeft.
- Pameijer zorgt voor goede en correcte informatie naar de medewerkers. De medewerker informeert zich over de ontwikkelingen en neemt deze informatie tot zich. De medewerker verstrekt Pameijer alle noodzakelijke informatie. Pameijer legt de afspraken schriftelijk vast in het personeelsdossier.

2.3. Werkingsfeer

- Het Sociaal Plan regelt de manier waarop Pameijer en de medewerker omgaan met de personele, sociale en rechtspositionele gevolgen van organisatieveranderingen zoals bedoeld in de uitgangspunten en zoals opgenomen in de begripsbepalingen.
- Het Sociaal Plan is van toepassing op de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Pameijer die onder de werkingssfeer van de van toepassing zijnde cao vallen.
- Voor medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst geldt dat enkel de faciliteiten benoemd in artikel 4.1., 4.2., 4.3., 4.5., 4.6., 4.8., 4.11., 4.12., 4.15 en 4.16¹⁰ op hen van toepassing zijn zolang de arbeidsovereenkomst met Pameijer duurt.
- Het Sociaal Plan is niet van toepassing op:
 - Leden raad van bestuur;
 - Medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een dringende of gewichtige reden, anders dan gelegen in de organisatieverandering (bijvoorbeeld na 2 jaar arbeidsongeschiktheid);
 - Medewerkers met wie reeds een individuele overeenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen voordat het Sociaal Plan in werking treedt;
 - Medewerkers die de AOW- gerechtigde leeftijd hebben bereikt¹¹;
 - Medewerkers die vanwege ziekteverlof te maken hebben met andere wet- en regelgeving¹²;

¹⁰ Afstemming werk - privé, scholing, stage, tijdelijke plaatsing, detachering bij andere werkgever, solliciteren, stimuleringsmaatregelen, studiekosten, opzegtermijn en getuigschrift.

¹¹ Ontslagregeling, artikel 11, 2016

¹² Bij de medewerker die ziekteverlof ontvangt hebben de rechten en verplichting voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) voorrang boven het Sociaal Plan.

- Uitzendkrachten, ZZP-ers, personen met een fictieve arbeidsverhouding¹³ of anderszins ingeleend personeel;
 - Medewerkers die op grond van de Wet Overgang Overneming van rechtswege overgaan naar de nieuwe werkgever;
 - Degenen die uitsluitend werkzaam zijn ter vervulling van een stage of die incidenteel gedurende schoolvakanties werkzaam zijn voor een periode van niet langer dan maximaal 6 weken achtereen.
- De bepalingen van het Sociaal Plan en de afspraken tussen Pameijer en de medewerker tasten de verplichtingen van de cao en de wettelijke verplichtingen van Pameijer en de medewerker niet aan.

2.4. Hardheidsclausule

Pameijer wijkt in voor de medewerkers gunstige zin van het Sociaal Plan af om een onbillijke situatie voor de medewerker te vermijden. Deze afwijking leidt niet tot precedentwerking voor andere medewerkers.

2.5. Outsourcing

Bij voorgenomen outsourcing overleggen Pameijer en de vakbonden over de personele gevolgen.

2.6. Looptijd

- Het Sociaal Plan is aangegaan voor de periode van 1 oktober 2018 tot 31 december 2023 en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist. Partijen overleggen uiterlijk zes maanden voor einde Sociaal Plan over mogelijke verlenging of wijziging van het Sociaal Plan.
- Individuele afspraken, garanties en lopende trajecten die zijn aangegaan op grond van dit Sociaal Plan blijven na afloop van de looptijd van kracht. Dit betekent onder meer dat dit Sociaal Plan van toepassing blijft op de medewerker die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan herplaatsingskandidaat is geworden en nog herplaatsingskandidaat is na het verstrijken van de looptijd van dit Sociaal Plan.

2.7. Tussentijdse aanpassing van het Sociaal Plan

Alle maatregelen van het Sociaal Plan zijn in onderlinge samenhang afgesproken en op de huidige context afgestemd. Als zich naar de mening van Pameijer en/of ondertekenende vakbonden belangrijke en/of (on)voorzienbare wijzigingen voordoen, zoals substantiële vermindering van omzet of veranderingen in de wet- en regelgeving die de inhoud of effecten van het Sociaal Plan beïnvloeden, overleggen de ondertekenaars van het Sociaal Plan om het Sociaal Plan in onderling overleg te veranderen. Zowel Pameijer als vakbonden kunnen hiervoor het initiatief nemen.

2.8. Voortgangsoverleg

Pameijer nodigt, tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan, de ondertekenende vakbonden en de Ondernemingsraad 3 maal per jaar uit voor overleg over het formatieplan en de voortgang van de uitvoering van het Sociaal Plan.

¹³Zoals bepaald in artikel 4 WW.

2.9. Uitvoering van het Sociaal Plan

- Pameijer voert de regie over de uitvoering van het Sociaal Plan en zorgt voor een adequate interne communicatie en uitvoering. Pameijer betaalt de uitvoering van het Sociaal Plan waaronder de transitie- en/of inzetbaarheidskosten (waaronder scholingskosten) die gemaakt worden ten behoeve van de herplaatsingskandidaat.
- Pameijer verrekent de met de medewerker schriftelijk overeengekomen eventuele extra buitengewone transitie- of inzetbaarheidskosten die voortkomen uit plaatsing met een eventuele (transitie)vergoeding. Deze verrekening is vooraf schriftelijk met de medewerker overeengekomen. Onder deze kosten vallen uitgaven voor opleidingen en ontwikkeltrajecten die niet behoren tot gebruikelijke en/of voordehand liggende kosten, passend bij de functie van de medewerker.

2.10. Interpretatie

Pameijer en de ondertekenende partijen interpreteren het Sociaal Plan.

2.11. Adviescommissie Sociale Begeleiding

De medewerker kan zich schriftelijk wenden tot de Adviescommissie Sociale Begeleiding met bezwaren over de individuele toepassing van dit Sociaal Plan nadat eerst met Pameijer is overlegd en dit overleg niet tot een acceptabele oplossing heeft geleid.

Hoofdstuk 3. Organisatieverandering, boventalligheid en plaatsing

Hoe besluit Pameijer over organisatieverandering en het proces van boventalligheid en herplaatsing bij Pameijer?

Dit hoofdstuk beschrijft het gehele proces van de vaststelling van de organisatieverandering en boventalligheid. Vervolgens wordt het herplaatsingsproces beschreven.

Fase 1 : Besluitvorming

3.1 Voorgenomen organisatieverandering

- Pameijer informeert de Ondernemingsraad tijdig over de contouren van een voorgenomen belangrijke organisatieverandering als bedoeld in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden. Deze informatie bevat in ieder geval een globale aanduiding van de achtergronden, de overwegingen en uitgangspunten waar de voorgenomen organisatieverandering uit voortkomt, de globale oplossingsrichting en het voorgenomen tijdspad. Pameijer zal aangeven of de gevolgen van deze organisatieverandering naar verwachting binnen de normale bedrijfsvoering kunnen worden opgevangen.
- Grondslag voor de uitwerking van de organisatieverandering is de combinatie contractspartij versus product. Als uit die combinatie minder werk of omzet komt (of als die volledig wegvalt) worden de teams/afdelingen die daardoor geraakt worden, in kaart gebracht. Op basis daarvan wordt de keuze gemaakt voor een van de volgende ordeningsprincipes: bedrijfsvestiging, gemeente(n), een combinatie van gemeente(n) en bedrijfsvestiging of Pameijer totaal.
- Bij organisatieveranderingen hanteert Pameijer de UWV-Ontslagregeling en wordt afgespiegeld per (combinatie van) gemeente(n) (artikel 14 lid 4 Uitvoeringsregels), tenzij een van de uitzonderingen, als vermeld in artikel 14 lid 4 sub a en sub b zich voordoet. Dit betekent dat afspiegeling binnen de gemeente waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen als vertrekpunt wordt gehanteerd;
 - tenzij Pameijer binnen de gemeente beschikt over meerdere bedrijfsvestigingen, in dat geval wordt uitgegaan van die bedrijfsvestigingen; of
 - Pameijer aannemelijk maakt dat vanwege de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd, uitgegaan moet worden van de Pameijer totaal of van een bedrijfs-vestiging binnen Pameijer.

3.2 Advies Ondernemingsraad

- Pameijer vraagt advies van de Ondernemingsraad op grond van een voorgenomen plan van aanpak dat tenminste de volgende elementen bevat:
 - De aanleiding en de inhoud van de voorgenomen organisatieverandering;
 - De bestaande en de voorgenomen organisatiestructuur;
 - Welke functies veranderen, vervallen, nieuwe en/of sleutelfuncties zijn;
 - Criteria voor de bepaling van onmisbare medewerkers;
 - De gevolgen voor de werkgelegenheid;
 - Op welke manier (tijdsplanning en fasen) Pameijer de organisatieverandering uitvoert;
 - Hoe de afspiegeling wordt gehanteerd conform artikel 3.1.

3.3 Formatieplan

- Pameijer stelt voor de organisatieverandering een formatieplan en eventuele nieuwe organisatiestructuren op. Een formatieplan bevat een kwantitatieve en kwalitatieve beschrijving van de personele bezetting in de nieuwe situatie. Hierin wordt in ieder geval vermeld in welk bedrijfsvestiging en organisatorische eenheid (team/afdeling) wijzigingen zullen plaatsvinden, alsook het aantal en de soorten functies die vervuld moeten worden (inclusief fte) met functienaam en functieniveau (FWG). Ook worden de vervallen - functies, gewijzigde functies, nieuwe functies, unieke functies en sleutelfuncties en eventuele onmisbare medewerkers vermeld.
- Pameijer voegt aan een formatieplan een geanoniseerd overzicht van de bestaande formatie toe onder vermelding van de functie, duur dienstverband, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst. In het formatieplan wordt voor de betreffende organisatorische eenheid/productportfolio vermeld welke functies uitwisselbaar en passend zijn met de functies die in de bestaande formatie zijn opgenomen¹⁴.

3.4. Pre-mobiliteit

- Zo ruim mogelijk voorafgaand aan een voorgenomen besluit tot organisatieverandering neemt Pameijer - in overeenstemming met de Ondernemingsraad - maatregelen om de betreffende medewerkers voor te bereiden op het wijzigen, verplaatsen, vervallen van functies en/of verandering van plaats van tewerkstelling. Zo stelt Pameijer medewerkers in de gelegenheid om na te denken over hun loopbaanperspectief. Deze maatregelen passen binnen de HRM-visie van Pameijer (met name gericht op duurzame inzetbaarheid) zoals afgesproken met de Ondernemingsraad.
- Zodra de medewerker geïnformeerd is dat zijn functie onderdeel is van een organisatieverandering en het Sociaal Plan op hem van toepassing wordt, eindigt de fase van pre-mobiliteit.

3.5 Bepalen boventalligheid

- Uit het formatieplan blijkt voor welke functies of categorieën functies, bedrijfsvestiging(en) en organisatorische eenheden (team/afdeling) de organisatieverandering personele gevolgen heeft. De mogelijke krimp en boventalligheid worden berekend op grond van het afspiegelingsbeginsel op de peildatum.
- Onmisbare medewerkers worden niet meegenomen bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.
- Voor een sleutelfunctie kan een andere selectiemethode gelden.
- Boventalligheid ontstaat doordat functies vervallen en/of door toepassing van het afspiegelingsbeginsel op de vermindering van het aantal arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies:
 - De medewerker die een functie vervult in een categorie uitwisselbare functies waarop het afspiegelingsbeginsel is toegepast, wordt boventallig met ingang van de peildatum;
 - De medewerker die een unieke functie vervult of een functie vervult in een categorie functies die geheel vervalt, wordt boventallig met ingang van de peildatum.
- De medewerker die boventallig is verklaard, is een herplaatsingskandidaat.

¹⁴Ontslagregeling UWV, artikel 13 2016.

¹³Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd.

3.6 Plaatsingsbeleid

- Plaatsing en herhaalde plaatsing gaat op grond van de volgende volgorde:
 - Dezelfde (oorspronkelijke) functie. De medewerker wiens functie ongewijzigd terugkeert in het nieuwe formatieplan of wiens functie die als uitwisselbaar kan worden beschouwd, en die door de toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet boventallig wordt, volgt de functie. Deze medewerker behoudt zijn functie en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden;
 - Passende functie op gelijkwaardig niveau. Dit kan een gewijzigde of nieuwe functie zijn;
 - Passende functie 1 functieniveau hoger. Dit kan een gewijzigde of een nieuwe functie zijn. In overleg met de medewerker kan Pameijer van deze plaatsing afzien;
 - Passende functie 1 functieniveau lager. Dit kan een gewijzigde of een nieuwe functie zijn;
 - Een geschikte functie. Als geen passende functie aanwezig is, kunnen de herplaatsingskandidaat en Pameijer overeenkomen dat geschikte functie wordt uitgeoefend.
- Een passende functie is per definitie geschikt voor de herplaatsingskandidaat. Pameijer ondersteunt de geplaatste herplaatsingskandidaat in het functioneren. Aanvullende scholing of een inwerkperiode kan nodig zijn. De kosten van de scholing zijn voor rekening van Pameijer, met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.2. Bij meer kandidaten voor een passende functie past Pameijer het anciënniteitsbeginsel toe.
- Pameijer kan de herplaatsingskandidaat in een functie onder de werkingssfeer van een van de van toepassing zijnde cao's plaatsen.
- Pameijer plaatst de herplaatsingskandidaat in principe in een functie met dezelfde deeltijdsomvang. Als dit de herplaatsingsmogelijkheden groter maakt, kan Pameijer een aanpassing van het deeltijdpercentage bespreken, tenzij er vanuit de continuïteit van zorg en dienstverlening zwaarwegende bezwaren zijn tegen een andere mix van fte's.
- Pameijer plaatst de herplaatsingskandidaat niet in een functie waarbij de enkele reis woon-werkverkeer meer dan 60 minuten bedraagt, gebaseerd op de snelste route van de ANWB routeplanner. Als de reistijd woon-werkverkeer voor de organisatieverandering al 60 minuten of meer enkele reis is, blijft deze situatie onveranderd voortbestaan, tenzij medewerker bereid is om langere reistijd te accepteren.

Fase 2: Plaatsingstraject

3.7. Plaatsingstraject

- Het Jobcenter van Pameijer voert de regie over het plaatsingstraject.
- De medewerker en Pameijer richten het plaatsingstraject op het verwerven van ander werk, binnen dan wel buiten Pameijer (bij voorkeur binnen de welzijns- en gezondheidszorg arbeidsmarktregio Rijnmond c.q. DeRotterdamseZorg). Daarbij is het uitgangspunt dat het dienstverband met Pameijer behouden kan blijven.
- Pameijer registreert de eventuele belangstelling voor ander werk dan de aangeboden passende of geschikte functie.
- De herplaatsingskandidaat stelt in samenspraak met het Jobcenter binnen een maand na bevestiging van de status herplaatsing kandidaat een concept persoonlijk 'van-werk-naar-werk'-plan op.

- In het 'van-werk-naar-werk'-plan spreken de herplaatsingskandidaat en Pameijer af welke begeleiding, opleiding, werkervaring, arbeidsmarktvaardigheden, inzet van mobiliteitsinstrumenten en tijdsplanning, nodig zijn voor het verwerven van ander werk. Het Jobcenter ondersteunt de medewerker bij het opstellen en (geheel of gedeeltelijk) uitvoeren van het 'van-werk-naar-werk'-plan. Pameijer kan in aanvulling hierop een extern mobiliteitsbureau (of meerdere bureaus) selecteren.
- Outplacement kan een onderdeel van het 'van-werk-naar-werk'-plan zijn. Bij outplacement maken de herplaatsingskandidaat en Pameijer afspraken over de wijze en datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. De kosten hiervan komen voor rekening van Pameijer.
- Het Jobcenter stelt het 'van werk naar werk'-plan vast.
- De herplaatsingskandidaat voert het 'van-werk-naar-werk'-plan uit en kan hierbij een beroep doen op professionele begeleiding.
- De herplaatsingskandidaat en Pameijer maken afspraken over de tussentijdse evaluatie. In ieder geval evalueert Pameijer de voortgang van de uitvoering van het 'van-werk-naar-werk'-plan om de drie maanden. Deze evaluatie maakt onderdeel uit van het 'van-werk-naar-werk'-plan.
- Pameijer beëindigt het dienstverband van de herplaatsingskandidaat die - zonder geldige reden binnen de afgesproken termijn - geen medewerking verleent om in samenspraak een 'van-werk-naar-werk'-plan op te stellen. Zowel de medewerker als Pameijer kunnen hierover een advies aanvragen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding. Na aankondiging van het voornemen tot beëindiging heeft de herplaatsingskandidaat nog één maand om alsnog een 'van werk-naar werk'-plan op te stellen.

3.8. Duur plaatsingstraject

- Het plaatsingstraject duurt 12 maanden en bestaat een aantal fases:
 - Fase 1 duurt 6 maanden: hierin maakt de herplaatsingskandidaat samen met Pameijer het 'van werk naar werk'- plan, dat gericht is op een passende of geschikte functie binnen Pameijer of ander werk buiten Pameijer;
 - Fase 2 duurt 2 x 3 maanden: na iedere 3 maanden evalueren medewerker en Pameijer de resultaten van de uitvoering van het plan en kan het plan worden bijgesteld;
- Het herplaatsingstraject eindigt als de herplaatsingskandidaat ander werk heeft verworven en/of het dienstverband is beëindigd.
- De herplaatsingskandidaat die na afloop van het herplaatsingstraject geen ander werk heeft verworven, kan geen gebruik meer maken van de mobiliteitsvoorzieningen van het Sociaal Plan. Op grond van een onafhankelijk professioneel advies over het te verwachten toekomstperspectief bepalen Pameijer en medewerker na overleg het vervolgtraject en maken hierover individuele maatwerkafspraken.

Fase 3: Uitvoering plaatsingstraject

3.9. Inzet van de herplaatsingskandidaat tijdens het plaatsingstraject

De inzet van de herplaatsingskandidaat is gebaseerd op de in het 'van-werk-naar-werk'-plan afgesproken activiteiten om ander werk te verwerven. De inzet staat in het teken van het verwerven van ander werk o.a. door (her-, bij- om of op-)scholing en inzet voor andere taken om nieuwe vaardigheden en competenties op te doen. De herplaatsingskandidaat is bereid zich te scholen, nieuwe taken/rollen op te pakken en – tijdelijk en met behoud van het dienstverband bij Pameijer - te werken in andere welzijns- en gezondheidszorgorganisaties c.q. de arbeidsmarktregio Rijnmond c.q. binnen DeRotterdamseZorg. Deze inspanningen zijn dus vanaf het begin zowel intern, als extern gericht.

3.10. Plaatsingsvolgorde bij vrijval formatieruimte

- Als er na 1 maand na de peildatum formatieruimte vrijkomt en er nog niet geplaatste herplaatsingskandidaten zijn, dan is de plaatsingsvolgorde als volgt:
 - Re-integratiekandidaten: de re-integratiekandidaat die aan de functie-eisen voldoet wordt geplaatst;
 - Herplaatsingskandidaten die uit de uitwisselbare functies afkomstig zijn: de her-plaatsingskandidaat die in de afspiegelingsberekening als laatste boventallig is geworden, wordt als eerste geplaatst;
 - Herplaatsingskandidaten voor wie dit een passende functie is;
 - Medewerkers met een salarisgarantie, die geplaatst zijn in een passende functie op een lager functieniveau, kunnen tot 4 jaar na de plaatsing op het oude niveau worden teruggeplaatst in een passende functie;
 - Medewerkers met een salarisgarantie, die geplaatst zijn in een geschikte functie op een lager functieniveau, kunnen tot 2 jaar na de plaatsing op het oude niveau worden teruggeplaatst in een passende functie;
 - Medewerkers met een vast dienstverband die in de afgelopen 6 maanden geplaatst zijn op grond van het Sociaal Plan en geïnteresseerd zijn in deze functie: de mede-werker die het best aan functie-eisen voldoet, wordt geplaatst;
 - Overige interne en (in het uiterste geval) externe sollicitanten in een 'open' selectieprocedure: de op beste geschiktheid geselecteerde kandidaat wordt benoemd.
- Bij iedere categorie kandidaten geldt dat als er meerdere geschikte kandidaten zijn, de herplaatsingskandidaat of de medewerker met de hoogste anciënniteit aan dienstjaren voorgaat. Dit met uitzondering van de 'open' selectieprocedure. Hier wordt de kandidaat benoemd die het meest geschikt bevonden is.
- Bij herplaatsing wordt - indien mogelijk - rekening gehouden met de reisafstand woon - werkverkeer voor de herplaatsingskandidaat.
- Het Jobcenter stelt herplaatsingskandidaten in staat om te reageren op een vacante functie en draagt zo nodig een passende functie aan. Het Jobcenter beoordeelt of de vacante functie passend is voor de herplaatsingskandidaat. Als de herplaatsingskandidaat het besluit over de passendheid niet eens is, kan hij hierover advies vragen aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding.

3.11. Opschorting plaatsingstermijn

- Pameijer kan de plaatsingstermijn opschorten als:
 - De medewerker het plaatsingstraject tijdelijk niet (meer) kan uitvoeren door persoonlijke omstandigheden en/of ziekte - en de verwachting is dat deze omstandigheden en/of ziekte langer dan 1 maand zal duren. Pameijer besluit over de opschorting van de plaatsingstermijn op grond van een zwaarwegend advies van de bedrijfsarts.
 - De herplaatsingskandidaat zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt voor maxi-maal 16 weken.
- Na de periode van opschorting herleeft de plaatsingstermijn.
- Pameijer maakt met de herplaatsingskandidaat die – niet verwijtbaar – geen verdere uitvoering kan geven aan het 'van-werk-naar-werk'-plan, individuele maatwerk afspraken over het te verwachten toekomstperspectief.
- Het Jobcenter legt de afspraken over opschorting van de plaatsingstermijn vast in het 'van-werk-naar-werk'-plan van de herplaatsingskandidaat.

3.12 Procedure bij weigering van plaatsing

- De herplaatsingskandidaat kan een voorgenomen passende of geschikte plaatsing niet zonder gegronde reden weigeren. Bij het plaatsing informeert Pameijer de herplaatsingskandidaat over de gevolgen van het weigeren van de voorgenomen plaatsing.
- De herplaatsingskandidaat kan binnen 2 weken na informatie over de voorgenomen plaatsing, tegen de voorgenomen plaatsing gemotiveerd bezwaar maken. Pameijer bespreekt het bezwaar met de herplaatsingskandidaat. Pameijer bevestigt de uitkomsten van dit gesprek aan de herplaatsingskandidaat en legt dit vast in het 'van-werk-naar-werk'-plan.
- Als het bezwaar in het gesprek met Pameijer niet is weggenomen, kan de herplaatsingskandidaat, binnen één week na ontvangst van het gespreksverslag door de medewerker, advies over het bezwaar aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding vragen.
- De Adviescommissie Sociale Begeleiding behandelt het bezwaar volgens de bepalingen in Hoofdstuk 6. Pameijer kan op zwaarwegende gronden van het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding afwijken. Pameijer motiveert dit besluit schriftelijk en informeert de commissie en direct-belanghebbenden.
- Na uitspraak van de commissie informeert Pameijer de herplaatsingskandidaat of Pameijer de voorgenomen plaatsing al dan niet handhaaft.
- In het geval Pameijer de voorgenomen plaatsing intrekt, informeert Pameijer de herplaatsingskandidaat over een nieuwe voorgenomen plaatsing. De eerdere voorgenomen plaatsing wordt dan als “niet gedaan” beschouwd. De plaatsingstermijn wordt dan hervat vanaf het moment dat de herplaatsingskandidaat bezwaar aantekende.
- In het geval Pameijer de voorgenomen plaatsing handhaaft, stelt Pameijer de herplaatsingskandidaat 14 dagen na dagtekening van het besluit het functie-aanbod te handhaven, in de gelegenheid de voorgenomen plaatsing alsnog te aanvaarden. Pameijer informeert de medewerker over de gevolgen van een (eventuele) weigering.
- Pameijer start een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst als de herplaatsingskandidaat de voorgenomen plaatsing blijft weigeren. Eventuele aanspraken op faciliteiten van dit Sociaal Plan en aanspraak op het garantierecht¹⁵ of activeringsregeling¹⁶, vervallen bij aanvang van deze procedure tot beëindiging.

¹⁵ Hoofdstuk 15 Cao GZ

¹⁶ Hoofdstuk 13 Cao GGZ

Hoofdstuk 4. Verwerven van ander werk

Hoe ondersteunt Pameijer de medewerker/ herplaatsingskandidaat bij het verwerven van ander werk?

- Deze maatregelen zijn erop gericht het verwerven van ander werk binnen en/of buiten Pameijer te ondersteunen. Stapeling van financiële maatregelen uit dit hoofdstuk en de transitievergoeding is niet mogelijk. De financiële maatregelen blijven binnen de wettelijke kaders en zijn redelijk en billijk.
- Alle maatregelen in dit hoofdstuk zijn van toepassing op medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- De maatregelen in artikel: 4.1., 4.2., 4.3., 4.5., 4.6., 4.8., 4,11., 4.12, 4.15. en 4.16. gelden ook voor medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd, voor zolang als het dienstverband duurt.

4.1. Afstemming werk – privé

De medewerker/herplaatsingskandidaat heeft de mogelijkheid om – in overleg met de manager – werk en privé aan de nieuwe situatie aan te passen.

Medewerker/herplaatsings-kandidaat en manager kunnen hiervoor voor maximaal 6 maanden maatwerk afspraken maken die redelijkerwijs tegemoetkomen aan de praktische problemen die de medewerker ervaart.

4.2. Scholing

- De medewerker/herplaatsingskandidaat neemt deel aan noodzakelijke her-, bij-, om- en opscholing gericht op het voorkomen van boventaligheid en/of verwerven van ander werk, binnen of buiten Pameijer. Dit kan op initiatief van de medewerker/herplaatsings-kandidaat of Pameijer.
- De scholing maakt deel uit van het 'van-werk-naar-werk'-plan van herplaatsingskandidaat.

4.3. Stage

- De herplaatsingskandidaat kan werkervaring opdoen door tijdelijk stage te lopen bij andere teams/afdelingen, in een andere functie en/of bij een nieuwe cliëntendoelgroep om zo te ervaren of dit werk nieuwe loopbaanperspectieven biedt.
- Deze stage maakt onderdeel uit van het 'van-werk-naar-werk'-plan van de herplaatsings-kandidaat.
- Als dat nodig is kan de herplaatsingskandidaat minimaal 20 % van de overeengekomen arbeidsduur inzetten om te werken aan de in het 'van-werk-naar-werkplan' afgesproken activiteiten om ander werk te verwerven.
- Tijdens de stage blijven de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.

4.4. Proefplaatsing¹⁷

- Pameijer kan de herplaatsingskandidaat die niet direct herplaatsbaar is op proef plaatsen om kennis te maken met een nieuwe functie/cliëntencategorie/team en om te bezien of de functie passend is of passend te maken is.
- De medewerker werkt op basis van een inwerkplan, ontvangt tussentijds (schriftelijk) feedback en kan extra begeleid en/of (bij)geschoold worden. De afspraken over de proefplaatsing staan in het 'van-werk-naar-werk'-plan van de herplaatsingskandidaat.

¹⁷Niet te verwarren met de UWV Proefplaatsing.

- De duur van deze proefplaatsing wordt afgesproken in overleg met de herplaatsingskandidaat.
- Als dat nodig is kan de herplaatsingskandidaat minimaal 20 % van de overeengekomen arbeidsduur inzetten om te werken aan de in het 'van-werk-naar-werkplan' afgesproken activiteiten om ander werk te verwerven.
- De medewerker en manager sluiten de proefplaatsing af met een gezamenlijke, afsluitende en onderbouwde evaluatie. Op basis van deze evaluatie besluit de nieuwe manager of de proefplaatsing omgezet wordt naar een definitieve plaatsing.
- Als de proefplaatsing niet geschikt is en de oorzaak niet aan de medewerker te wijten is, wordt het plaatsingstraject voortgezet.
- Tijdens de proefplaatsing blijven de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.

4.5. Tijdelijke plaatsing

- Pameijer kan een herplaatsingskandidaat tijdens het plaatsingstraject tijdelijk in een functie en/of flexpool plaatsen om zo nieuwe vaardigheden c.q. competenties op te doen en een vervangingsvraag of vacature tijdelijk in te vullen. Een herplaatsingskandidaat kan als onderdeel van zijn plaatsingstraject ook zelf verzoeken om tijdelijke of proefplaatsing in een functie om op deze manier te ervaren of dit iets voor hem of haar is.
- Voorwaarde voor een tijdelijke plaatsing is dat deze werkzaamheden bijdragen aan het verwerven van ander werk en passen in het 'van-werk-naar-werk'-plan van de herplaatsingskandidaat.
- De duur en omvang qua arbeidsduur van deze tijdelijke plaatsing worden in overleg met de herplaatsingskandidaat afgesproken.
- Als dat nodig is kan de herplaatsingskandidaat minimaal 20 % van de overeengekomen arbeidsduur inzetten om te werken aan de in het 'van-werk-naar-werkplan' afgesproken activiteiten om ander werk te verwerven.
- De herplaatsingskandidaat die in een tijdelijke plaatsing werkt, behoudt zijn status als herplaatsingskandidaat en voorrangspositie op de herplaatsingslijst ten behoeve van plaatsing in structurele formatie-ruimte.
- Tijdens de tijdelijke plaatsing blijven de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.

4.6. Detachering bij een andere werkgever

- Pameijer kan met de herplaatsingskandidaat afspreken dat deze tijdelijk gaat werken in andere welzijns- en gezondheidszorgorganisaties in de arbeidsmarkt regio Rijnmond c.q. binnen DeRotterdamseZorg. Deze detachering is gericht op het opdoen van nieuwe vaardigheden c.q. competenties en/of het verkrijgen van ander werk. Een herplaatsingskandidaat kan als onderdeel van zijn plaatsingstraject ook zelf verzoeken om tijdelijke detachering om op deze manier te ervaren of werken bij deze andere werkgever iets voor hem of haar is.
- Plaatsing in een algemene externe (zorg) mobiliteitspool kan ook een vorm van detachering zijn.
- De duur van deze detachering wordt in overleg met de herplaatsingskandidaat afgesproken.
- De afspraken over de detachering staan in het 'van-werk-naar-werk'-plan van de herplaatsingskandidaat.
- Als dat nodig is kan de herplaatsingskandidaat minimaal 20 % van de overeengekomen arbeidsduur inzetten om te werken aan de in het 'van-werk-naar-werkplan' afgesproken activiteiten om ander werk te verwerven.
- De arbeidsvoorwaarden veranderen hierdoor niet.
- De herplaatsingstermijn wordt gedurende de detachering geschorst en herleeft indien de detachering niet heeft geleid tot een plaatsing extern.

4.7. Outplacement

- Pameijer en de herplaatsingskandidaat kunnen outplacement overeenkomen als onderdeel van het 'van-werk-naar-werk'-plan.
- Pameijer en de herplaatsingskandidaat leggen in het 'van-werk-naar-werk'-plan vast hoe en wanneer de arbeidsovereenkomst met Pameijer eindigt.

4.8. Solliciteren

De herplaatsingskandidaat die in werktijd voor een sollicitatiegesprek is uitgenodigd, kan dit gesprek in werktijd voeren. De medewerker laat dit tijdig weten aan de manager. Voor zover de mogelijke nieuwe werkgever de reiskosten niet vergoedt, vergoedt Pameijer de reiskosten-vergoeding op basis van het tarief van (2e klasse) openbaar vervoer.

4.9. Plaatsmakersregeling

- De medewerker die vrijwillig vertrekt bij Pameijer en op die manier een plaatsingsmogelijkheid vrij maakt voor een herplaatsingskandidaat kan een plaatsmakersvergoeding ontvangen door gebruik te maken van de plaatsmakersregeling.

Voorwaarden voor gebruik maken van deze regeling zijn dat de 'plaatsmaker':

- zelf geen herplaatsingskandidaat is;
- niet vertrekt wegens pensionering;
- een functie heeft die door een herplaatsingskandidaat kan worden ingevuld;
- het vertrek van de 'plaatsmaker' niet in strijd is met de continuïteit van zorg- en dienstverlening.

- De medewerker kan pas gebruik maken van de plaatsmakersregeling als Pameijer hiermee heeft ingestemd.

- De vertrekpremie bedraagt:

Dienstverband tot 10 jaar	: 1 bruto maandsalaris
Dienstverband 10 tot 20 jaar	: 1,5 bruto maandsalaris
Dienstverband 20 tot 30 jaar	: 2 bruto maandsalarissen
Dienstverband langer dan 30 jaar	: 2,5 bruto maandsalarissen

- Het maandsalaris is in dit geval het laatste bruto maandsalaris + de eindejaarsuitkering en het vakantiegeld naar rato. Bij de medewerker die ouderschaps- of zorgverlof geniet, is het bruto maandsalaris het bedrag dat van toepassing zou zijn zonder dat ouderschaps- of zorgverlof genoten zou zijn.
- De plaatsmakersvergoeding is nooit meer dan de verwachte inkomensderving van de datum van uitdiensttreding tot de AOW-gerechtigde leeftijd.
- De medewerker en Pameijer leggen het vertrek van de medewerker en de plaatsmakers-vergoeding vast in een overeenkomst waarbij Pameijer de fictieve opzegtermijn in acht neemt.

4.10. Loonaanvulling bij aanvaarding van een functie met een lager salaris buiten Pameijer

- De herplaatsingskandidaat die voor het einde van het herplaatsingstraject bij een andere werkgever in dienst treedt tegen een lager salaris, kan een aanvulling op zijn lagere salaris ontvangen.
- Deze aanvulling bedraagt:

de eerste 6 maanden	: 100% aanvulling
de volgende 6 maanden	: 50% aanvulling
de volgende 6 maanden	: 25% aanvulling

- De aanvulling is een bruto aanvulling. De aanvulling wordt berekend op basis van het oude bruto-maandsalaris op het moment van uitdiensttreding vergeleken met het nieuwe bruto-maandsalaris (gecorrigeerd door dienstverbandpercentage). De maximumaanvulling per maand bedraagt 25% van het oude bruto maandsalaris.
- De aanspraak op de aanvulling wordt uitgekeerd in een éénmalige uitkering.

4.11. Stimuleringsmaatregelen

- Pameijer kan aanvullende drempelverlagende en/of mobiliteit bevorderende maatregelen nemen om persoonsgebonden belemmeringen te beperken en/of weg te nemen bij de overstap naar een andere werkgever.
- De herplaatsingskandidaat die binnen afzienbare tijd de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan met Pameijer in gesprek gaan om te bezien wat de mogelijkheden tot vervroegde pensionering zijn, bijvoorbeeld een tegemoetkoming in de kosten van vrijwillige voortzetting.
- De herplaatsingskandidaat of de medewerker die boventallig dreigt te worden, kan zelf met een voorstel komen tot verbetering van zijn of haar toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Pameijer beoordeelt dit voorstel in de geest van het Sociaal Plan en het sociaal beleid van Pameijer. Dit voorstel kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De herplaatsingskandidaat of de medewerker en Pameijer leggen afspraken en voorwaarden over de eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst vast in een vaststellingsovereenkomst.

4.12. Studiekosten

De herplaatsingskandidaat hoeft de nog terug te betalen studiekosten bij herplaatsing binnen Pameijer en bij vertrek uit Pameijer, niet meer terug te betalen.

4.13. Verhuiskosten

De herplaatsingskandidaat hoeft de nog terug te betalen verhuiskosten bij vertrek uit Pameijer, niet meer terug te betalen.

4.14. Jubileumgratificatie

De herplaatsingskandidaat die binnen twaalf maanden na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad op een jubileumgratificatie op grond van de cao, ontvangt deze bij vertrek naar rato van het aantal dienstjaren.

4.15. Opzegtermijn

De herplaatsingskandidaat die zelf vertrekt hoeft geen opzegtermijn in acht te nemen. De herplaatsingskandidaat draagt zijn werkzaamheden goed en zorgvuldig over.

4.16. Getuigschrift

Bij vertrek uit Pameijer ontvangt de herplaatsingskandidaat – op zijn of haar verzoek – een getuigschrift.

4.17. Onbetaald verlof

- Aan de herplaatsingskandidaat die bij een andere werkgever in dienst is getreden, kan onbetaald verlof worden verleend voor de duur van de wettelijke proeftijd bij deze nieuwe werkgever.
- Met de herplaatsingskandidaat die bij een andere welzijns- en gezondheidszorgorganisatie in de arbeidsmarkt regio Rijnmond c.q. binnen DeRotterdamseZorg in dienst is getreden, kan een periode van onbetaald verlof worden afgesproken.

4.18 Terugkeergarantie

- De herplaatsingskandidaat die ontslag heeft genomen om bij een andere werkgever een tijdelijke functie van maximaal één jaar te aanvaarden, heeft op zijn verzoek het recht om na afloop van deze tijdelijke arbeidsovereenkomst weer in dienst te treden bij Pameijer.
- Deze afspraak wordt schriftelijk vastgelegd bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- De herplaatsingskandidaat kan geen recht doen gelden op zijn oude functie en oude team /standplaats/afdeling en treedt in dienst onder toepassing van eerder opgebouwde arbeidsvoorwaarden zoals die golden bij uitdiensttreding.
- Deze terugkeergarantie geldt niet als het niet verlengen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst of de beëindiging van de proeftijd bij de nieuwe werkgever aan de herplaatsingskandidaat te wijten is.

Hoofdstuk 5. Arbeidsvoorwaarden bij organisatieverandering

Wat voor gevolgen heeft plaatsing binnen Pameijer voor mijn arbeidsvoorwaarden?

Plaatsing binnen Pameijer kan gevolgen hebben voor de arbeidsvoorwaarden. In dit hoofdstuk zijn de overgangsregelingen beschreven waarop een herplaatsingskandidaat een beroep kan doen en de situaties waarin een herplaatsingskandidaat aanspraak kan maken op de regelingen.

5.1. Salaris bij herplaatsing bij een gelijk ingedeelde functie

Voor de herplaatsingskandidaat die in een gelijk ingedeelde functie wordt geplaatst verandert er niets aan de indeling. Het salaris en eventuele uitloop in de schaal blijven hetzelfde.

5.2. Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde functie

- Vanaf het moment dat de herplaatsingskandidaat in een hoger ingedeelde functie is geplaatst (vergeleken met de 'oude' functie) ontvangt de herplaatsingskandidaat het salaris dat bij de hogere schaal van deze functie hoort conform de cao-regeling bevordering.
- Als binnen 6 maanden na plaatsing blijkt dat deze functie niet geschikt is zonder dat aan de herplaatsingskandidaat te wijten is, ontvangt hij of zij bij terugplaatsing het salaris dat bij de 'oude' functie hoorde.

5.3. Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde functie

- Vanaf het moment dat de herplaatsingskandidaat in een lager ingedeelde functie werkt, houdt hij het salaris¹⁸ op grond van de 'oude' functie. Pameijer past dit salaris aan de loonontwikkelingen van de cao aan.
- De medewerker ('voormalig herplaatsingskandidaat') houdt in 4 jaar na plaatsing het doorgroei perspectief tot het maximum salaris van de salarisschaal van de 'oude' functie. Pameijer bevriest het salaris als de medewerker ('voormalig herplaatsingskandidaat') na 4 jaar niet is geplaatst in de salarisschaal van de 'oude' functie.
- De herplaatsingskandidaat die in een lager ingedeelde functie is geplaatst is verplicht om binnen 4 jaar na plaatsing een aangeboden functie op het oude niveau te accepteren.
- Vanaf het moment dat de medewerker ('voormalig herplaatsingskandidaat') - binnen 4 jaar na plaatsing in een lager functieniveau - een passende functie op een oorspronkelijk of hoger functieniveau weigert, vervalt de salarisgarantie. De medewerker ontvangt dan het salaris dat hoort bij de salarisschaal van de functie waarin hij of zij herplaatst is.
- De salarisgarantie in dit artikel geldt ook als de urenomvang in de nieuwe functie verandert.
- Deze salarisgarantie vervalt als de medewerker ('voormalig herplaatsingskandidaat') vrijwillig solliciteert en aangenomen wordt op een andere functie binnen Pameijer.

¹⁸d.w.z. het salaris bij het geldende inpassingstabelnummer

5.4. Salarisgarantie bij een herplaatsing in een geschikte functie

- Vanaf het moment dat de herplaatsingskandidaat in een geschikte functie werkt, houdt hij zijn salaris op grond van de 'oude' functie.
- Pameijer betaalt het eventuele verschil tussen het maximum van de nieuwe salarisschaal en het salaris in de oorspronkelijke schaal - na plaatsing, uit als een persoonlijke toeslag. Deze toeslag is pensioengevend en volgt de cao-loonontwikkeling.
- De herplaatsingskandidaat die in een lager ingedeelde geschikte functie is geplaatst is verplicht om binnen 2 jaar na plaatsing een aangeboden functie op het oude niveau te accepteren.
- Vanaf het moment dat de medewerker ('voormalig herplaatsingskandidaat') - binnen 2 jaar na plaatsing in een lager functieniveau - een passende functie op een oorspronkelijke of hoger functieniveau weigert, vervalt de salarisgarantie. De medewerker ontvangt dan het salaris dat hoort bij salarisschaal van functie waarin hij of zij herplaatst is.
- Zodra de medewerker ('voormalig herplaatsingskandidaat') bij of na de plaatsing meer uren werkt, ontvangt hij of zij over deze uren het salaris dat bij de nieuwe functie hoort. Zodra hij of zij bij of na de herplaatsing minder uren werkt, ontvangt hij of zij het evenredig aangepaste salaris. De salarisgarantie is dus niet van toepassing op deze deeltijdveranderingen.
- Deze salarisgarantie vervalt als de medewerker ('voormalig herplaatsingskandidaat') vrijwillig solliciteert en aangenomen wordt op een andere functie binnen Pameijer.

5.5. Aanpassing arbeidsduur

- De herplaatsingskandidaat kan een verzoek tot structurele vermindering van de arbeidsduur indienen.
- Pameijer gaat in principe akkoord met een verzoek tot structurele vermindering van het deeltijdpercentage tenzij zwaarwegende bezwaren uit de zorg- of dienstverlening dit niet mogelijk maken. De verzoeken worden gehonoreerd op volgorde van binnenkomst.
- De herplaatsingskandidaat die het deeltijdpercentage in deze zin structureel vermindert, kan een aanvulling op het lagere salaris ontvangen. Deze aanvulling bedraagt de helft van de vermindering van het salaris als gevolg van de deeltijdvermindering. Deze aanvulling wordt als volgt afgebouwd:

- de eerste 6 maanden	: 75% aanvulling
- de volgende 6 maanden	: 50% aanvulling
- de daarop volgende 6 maanden	: 25% aanvulling
- De aanvulling is een bruto aanvulling. De aanvulling wordt berekend op basis van het oude bruto maandsalaris op het moment van vermindering arbeidsduur vergeleken met het nieuwe bruto maandsalaris. De maximumaanvulling bedraagt 25% van het bruto maand-salaris.
- Als het deeltijdpercentage tijdens de aanvullingsperiode of binnen 6 maanden na afloop van de aanvullingsperiode weer omhoog gaat, betaalt de medewerker/herplaatsingskandidaat de aanvulling terug.
- De aanspraak op de aanvulling wordt uitgekeerd in een éénmalige uitkering.

5.6. Overgang cao

Bij herplaatsing van de herplaatsingskandidaat in een functie die onder een andere cao valt, is de cao van kracht waar de functie onder valt. Bij deze overgang hanteert Pameijer de volgende spelregels:

- Het salaris van de herplaatsingskandidaat wordt horizontaal overgeschaald in de nieuwe salarisschaal, dat wil zeggen op hetzelfde salarisbedrag of op het dichtstbijzijnde hogere salaris (inpassingstabelnummer);

- Overtreft het salarisbedrag bij overgang het maximumsalaris van de betreffende schaal in de nieuwe cao, dan wordt de medewerker ingepast in het bij dit salaris passende hogere inpassingstabelnummer – buiten de schaal. De medewerker ontvangt dit verschil als persoonlijke toeslag. Pameijer past dit salaris (inpassingstabelnummer en persoon-lijke toeslag) aan de loonontwikkelingen van de cao aan. Deze toeslag is pensioenge-vend.
- Pameijer compenseert het eventuele negatieve verschil tussen de cao 's in een einde-jaarsuitkering door (voor zover bekend) het verschil te berekenen over 4 jaar en dit ver-schil als eenmalige uitkering uit te betalen op de datum van overgang cao;
- De medewerker neemt eventuele hogere opgebouwde rechten van activeringsregeling (GGZ) of garantierecht (GZ) en leeftijdsuren (inclusief overgangsrechten PBL) mee naar de nieuwe cao.
- Pameijer compenseert eventuele resterende onbillijke of onredelijke negatieve verschil-len bij overgang van cao in een maatwerkoplossing.

5.7. Onregelmatigheidsvergoeding bij organisatieverandering

Voor de herplaatsingskandidaat die als gevolg van de organisatieverandering en de uitvoe-ring van het Sociaal Plan een achteruitgang kent in onregelmatighedenvergoeding, geldt de afbouwregeling van de cao GGZ.

5.8. Reistijd en reiskosten woon – werkverkeer bij organisatieverandering

- Vanaf het moment dat de herplaatsingskandidaat door een nieuwe standplaats extra reistijd heeft, ontvangt hij of zij een urencompensatie in werktijd voor de extra reistijd die meer is dan 60 minuten per dag. De medewerker ontvangt deze compensatie ge-durende 12 maanden nadat hij of zij op de nieuwe standplaats begonnen is. De mede-werker en nieuwe manager stellen samen vast hoe de medewerker deze extra werktijd compenseert.
- De herplaatsingskandidaat die in verband met een verandering van standplaats extra reiskosten maakt, ontvangt hiervoor een vergoeding. Voorwaarde is dat de nieuwe reisafstand tussen woonadres en standplaats meer dan 10 kilometer is. Voor deze extra reiskosten (inclusief de eerste 10 kilometer) ontvangt hij of zij het fiscaal maximaal -vrijgestelde bedrag voor reiskosten. Deze duurt 12 maanden nadat hij of zij op de nieuwe standplaats begonnen is. Na deze 12 maanden ontvangt hij of zij de reiskosten woon – werkverkeer volgens de Pameijer reiskostenregeling woon – werkverkeer.
- De herplaatsingskandidaat en Pameijer kunnen ook afspreken de compensatie in reistijd en de extra vergoeding in reiskosten in één keer af te kopen.
- Pameijer stelt de snelst mogelijke manier van reizen en de reisafstand vast met het door Pameijer gehanteerde routeplannersysteem.

5.9. Eerdere afspraken

- De herplaatsingskandidaat behoudt zoveel mogelijk de schriftelijk vastgelegde afspra-ken die boven de cao uitgaan, tenzij dit op grond van zwaarwichtige belangen van Pa-meijer niet mogelijk is. In dat geval zoeken de herplaatsingskandidaat en Pameijer naar een oplossing die binnen een redelijke termijn kan worden gerealiseerd.
- De medewerker behoudt de individuele afspraken die zijn afgesproken op grond van de toepassing van een eerder Sociaal Plan.

Hoofdstuk 6. Adviescommissie Sociale Begeleiding

Wie toetst de toepassing van het Sociaal Plan? Waar kan ik als medewerker terecht als ik het niet eens ben met de toepassing van het Sociaal Plan?

Individuele medewerkers en Pameijer kunnen de Adviescommissie Sociale Begeleiding vragen te adviseren over de toepassing van het Sociaal Plan. Dit kan bijvoorbeeld bij een bezwaar van de medewerker tegen een besluit van Pameijer. Een bezwaar wordt pas aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding voorgelegd nadat eerst met Pameijer overlegd is en dit overleg niet tot een acceptabele oplossing heeft geleid.

6.1. Instelling

Pameijer stelt een Adviescommissie Sociale Begeleiding in.

6.2. Doel

De Adviescommissie Sociale Begeleiding heeft tot doel Pameijer te adviseren over de toepassing van het Sociaal Plan. De commissie doet dit op verzoek van de medewerker of van Pameijer.

6.3. Samenstelling

- De Adviescommissie Sociale Begeleiding bestaat uit:
 - 1 lid en 1 plaatsvervangend lid benoemd door Pameijer;
 - 1 lid en 1 plaatsvervangend lid voorgedragen door de Werknemersorganisaties die onderhavig Sociaal Plan hebben ondertekend;
 - 1 onafhankelijke externe voorzitter, voorgedragen door de bovengenoemde commissieleden.
- Leden Raad van Bestuur, leden van de Raad van Toezicht en leden van de Ondernemingsraad, medewerkers, noch iemand die op enige andere wijze verbinding heeft met Pameijer, haar medewerkers of cliënten kunnen lid zijn van de commissie.
- Pameijer voert het secretariaat van de commissie.

6.4. Bevoegdheden

- De Adviescommissie Sociale Begeleiding werkt ten behoeve van de medewerkers die onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan vallen en van Pameijer. De commissie is niet bevoegd als de medewerker zijn bezwaar aanhangig heeft gemaakt bij de burgerlijke rechter. Zodra de medewerker zijn bezwaar indient bij de burgerlijke rechter ziet de commissie van verdere behandeling af.
- Bezwaren tegen de inhoud van de rolbeschrijving en functiewaardering vallen niet onder het bereik van de Adviescommissie Sociale Begeleiding.
- De commissie kan betrokken medewerkers, interne of externe deskundigen en managers horen. Pameijer draagt de kosten van de deskundigen als Pameijer hiermee van tevoren heeft ingestemd.
- Zowel de medewerker als Pameijer zijn verplicht de gevraagde medewerking te verlenen aan de commissie voor zover noodzakelijk voor de behandeling van het bezwaar.

6.5. Werkwijze

- De commissie behandelt het bezwaar of de adviesvraag in onderstaande stappen:
 1. de medewerker of Pameijer vraagt een bezwaar te behandelen of vraagt advies;
 2. De commissie beoordeelt of het bezwaar of de adviesaanvraag ontvankelijk of niet-ontvankelijk is. De procedure wordt alleen voortgezet als het bezwaar of de adviesaanvraag ontvankelijk is.
- 3. Binnen 4 weken na ontvangst van het bezwaar of de adviesvraag hoort de commissie partijen. Partijen kunnen zich door een raadsman laten bijstaan. Zowel de medewerker als Pameijer dragen zelf de kosten van hun eigen raadsman.
- 4. De commissie geeft binnen 4 weken na het horen van partijen een zwaarwegende uitspraak of advies.
- 5. Pameijer neemt een nieuw besluit als het bezwaar gegrond verklaard is, tenzij dit als gevolg van externe maatregelen (bijvoorbeeld overheidsmaatregelen) van Pameijer niet gevegd kan worden.
- De commissie stelt een reglement op waarin tenminste is opgenomen welke werkwijze de commissie hanteert en hoe de commissie besluiten neemt. De commissie informeert de Ondernemingsraad en Pameijer over de inhoud van het reglement.
- De behandeling door de commissie leidt niet tot een verlenging en/of opschorting en/of termijnen uit het Sociaal Plan.

6.6. Afwijken van het advies

Pameijer kan op zwaarwegende gronden van het advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding afwijken. Pameijer motiveert dit besluit met argumenten en informeert de commissie en direct-belanghebbenden.

6.7. Geheimhouding

De leden van de Adviescommissie Sociale Begeleiding behandelen de bezwaren en/of adviezen vertrouwelijk en houden de persoonlijke gegevens van medewerker geheim.

6.8. Verslaglegging

De commissie brengt per boekjaar geanonimiseerd verslag uit over de verrichte werkzaamheden aan de Raad van Bestuur, Ondernemingsraad en vakbonden¹⁹ voor 1 april van het volgend boekjaar.

¹⁹Vakbonden die het Sociaal Plannen hebben ondertekend.

Hoofdstuk 7. Slotbepalingen

7.1. Informeren medewerkers Pameijer

Pameijer maakt het Sociaal Plan ruim bekend binnen Pameijer. Het Sociaal Plan is beschikbaar voor medewerkers op het medewerkersportaal en in de bibliotheek.

7.2. Ondertekening

Aldus overeengekomen te Rotterdam op

Namens Pameijer

Namens FNV Zorg & Welzijn

Namens NU'91

Namens CNV Publieke Zaak

Namens FBZ