



Sociaal Convenant

Inzake de overgang van **Stichting Siza** aan **Stichting Thebe Wonen en Zorg**

2025

Verklaring Ondergetekenden:

Werkgevers

- I. De stichting Siza, statutair gevestigd en kantoorhoudende te Arnhem aan de Kemperbergerweg 139 E (6816RP), hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J.D.M. Sprokkereef, bestuurder, hierna te noemen: '**Siza**'.

En

- II. Stichting Thebe Wonen en Zorg, statutaire vestiging te Breda en kantoorhoudende te (5051 HC) Goirle aan de Bergstraat 6 ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A.P. Bandel, lid van de raad van bestuur (hierna te noemen: Thebe)

Vakbonden

1. **FNV Zorg & Welzijn**, vertegenwoordigd door de heer P.H.M. de Jong, waarnemend bestuurder team care;
2. **CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief**, vertegenwoordigd door mevrouw C. van Dijk;
3. **NU' 91**, vertegenwoordigd door mevrouw J. Kuulkers, belangenbehartiger;
4. **FBZ**, vertegenwoordigd door de heer J.W. LeFebre, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden.

komen het hierna volgende Sociaal Convenant overeen.

9 september 2025

Namens de werkgevers,

de heer J.D.M. Sprokkereef
Stichting Siza

de heer A.P. Bandel
Stichting Thebe Wonen en Zorg

namens de vakbonden,

de heer P.H.M. de Jong
FNV Zorg & Welzijn

mevrouw J. Kuulkers
NU' 91

de heer J.W. LeFebre
FBZ

Inleiding

Bij Siza is onvoldoende duurzaam perspectief voor het borgen van continuïteit van een deel van de dienstverlening. Daarom heeft Siza vanuit strategische overwegingen ervoor gekozen zich primair te richten op regio Oost-Nederland en haar zorgactiviteiten in Midden-Brabant over te dragen aan een lokale zorgaanbieder. Vanwege de zorgwekkende situatie van Siza in Midden-Brabant zowel financieel (al jaren een fors negatieve exploitatie) alsook wat betreft kwaliteit van zorg en kwaliteit van arbeid, ondersteunt Zorgkantoor VGZ dit voornemen nadrukkelijk en wil zich inspannen dit mede mogelijk te maken.

Naast de zorgplicht die het zorgkantoor heeft, ziet Thebe het als een maatschappelijke verantwoordelijkheid om goede zorg te verlenen voor mensen met Niet Aangeboren Hersenletsel (NAH) in Midden-Brabant. Al meer dan 50 jaar biedt Thebe woonzorg en dagbesteding aan mensen met aangeboren en niet aangeboren hersenletsel vanuit Expertisecentrum Goirle en ook in West-Brabant. Bovendien is Thebe ook Regionaal Expertisecentrum voor de LVHC doelgroep NAH+ volwassenen. Deze ervaring en expertise zijn aanleiding om in te gaan op de vraag voor overname van activiteiten.

Na onderzoek zien we als Thebe, onder voorwaarden, kansen om alle activiteiten op Mahlerstraat (wonen en trainen), het Verdiplein over te nemen met circa 30 FTE. En tevens de dagbestedingslocaties aan de Karmijnstraat in Tilburg en De Rode Loper in Kaatsheuvel over te nemen met circa 9 FTE.

Wat houdt de voorgenomen transactie in?

Siza draagt aan Thebe Cluster A en Cluster C over. Ter uitvoering hiervan verkoopt Siza hierbij aan Thebe gelijk Thebe hierbij van Siza koopt, onder de voorwaarden van deze Activa-Passiva-overeenkomst en vrij van bezwaren, de Activa en rechten, zoals nader omschreven in de activa passiva overeenkomst en neemt Thebe hierbij de Passiva van Siza over.

Cluster A en C betreffen de NAH zorg van Siza voor volwassen cliënten op de:

Mahlerstraat te Tilburg (Cluster A);

Verdiplein te Tilburg (Cluster A);

Karmijnstraat te Tilburg (Cluster C);

Rode loper te Kaatsheuvel (Cluster C);

Thebe neemt deze activiteiten van Siza over met de intentie deze in beginsel op gelijke wijze voort te zetten. De Overdracht vindt plaats met ingang van 1 januari 2026.

Doel en uitgangspunten

Omdat er sprake is van overgang van onderneming, overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 7:662 e.v. BW alsmede de dienovereenkomstige bepalingen in de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, gaan de rechten en verplichtingen die op het tijdstip van overgang voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten tussen Siza en de betrokken werknemers, van rechtswege over op Thebe.

Doel van dit Sociaal Convenant is om de overgang van de betrokken werknemers met de grootst mogelijke zorgvuldigheid uit te voeren, de eventuele nadelige rechtspositionele consequenties voor werknemers uit te sluiten en hun belangen te beschermen. Een Sociaal Convenant waarin de rechten en plichten voor zowel werknemers als werkgever worden vastgelegd is hierbij een garantie. Het Sociaal Convenant vormt daarmee een aanvulling op de artikelen 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek. Voor zover niet uitdrukkelijk is aangegeven zijn genoemde bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing op alle artikelen genoemd in dit Sociaal Convenant.

Artikel 1. Werkgelegenheid

De Wet Overgang van Onderneming is van toepassing op deze overgang. Als gevolg van

de overgang zullen derhalve geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. De arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd gaan van rechtswege over naar Thebe. De werkgelegenheid en de overgang van de bestaande arbeidsvoorwaardelijke aanspraken is daarmee gegarandeerd.

Thebe erkent de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de bestaande arbeidsovereenkomsten en de toepasselijke cao van Siza (CAO Gehandicaptenzorg) op het moment van de overgang. Thebe zal de bestaande rechten en verplichtingen dan ook honoreren bij het aanbieden van een nieuwe VVT-arbeidsovereenkomst bij de overgang naar Thebe. De hierbij in overleg met de bonden en OR gemaakte afspraken, worden opgenomen in dit sociaal convenant. Doel is dat de werknemers die overgaan volwaardig werknemer van Thebe worden en dat zij op geen enkele manier nadeel ondervinden van de overgang, noch van het feit dat hun dienstverband tot de datum van overgang niet bij Thebe zelf plaatsvond maar bij een rechtsvoorganger van Thebe.

Voor eenieder die dat wenst, organiseert Thebe een persoonlijk gesprek zodat hij/zij kan bepalen wat voor hem/haar van belang is om het aanbod van Thebe te accepteren dan wel te weigeren. Daarbij wordt op individueel niveau uitgewerkt wat de vrijwillige overstap naar de cao VVT voor de individuele werknemer betekent. Indien daar behoefte aan is, kan ook een voorlichting op groepsniveau plaatsvinden.

Artikel 2. Werkingssfeer, toepassing, hardheidsclausule en looptijd

Werkingsfeer

Dit Sociaal Convenant is van toepassing op alle werknemers die op het moment van de overgang een dienstverband hebben binnen Siza en werkzaam zijn bij een van de over te dragen bedrijfsonderdelen (hierna: de "Werknemers", nader gespecificeerd in Bijlage 2). Het moment van overgang is 1 januari 2026.

Toepassing en verworven rechten

Individuele rechten die aan dit Sociaal Convenant kunnen worden ontleend, blijven ook na de overgang van toepassing. Verworven rechten die de Werknemer heeft bij Siza gaan over op Thebe.

Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Convenant tot een onbillijke situatie voor de individuele Werknemer leidt, kan deze een verzoek richten aan Thebe om van het Sociaal Convenant af te wijken. Indien partijen gezamenlijk besluiten dat er sprake is van een onbillijke situatie voor de werknemer, kan Thebe besluiten om voor de Werknemer in gunstige zin van dit Sociaal Convenant af te wijken. Eventuele afspraken die tussen de Thebe en Werknemer worden gemaakt in het kader van deze hardheidsclausule, gelden enkel tussen Thebe en de betrokken Werknemer en geldt enkel voor dat individuele geval. Er kan dan ook geen sprake zijn van enige precedentwerking ten aanzien van andere Werknemers.

Artikel 3. Voorstel overgang naar een andere cao met behoud gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket

Alle eerdere verworven rechten en individueel overeengekomen rechten van de betrokken Werknemers gaan mee over naar Thebe. Voorafgaand aan de overgang worden bestaande rechten met de medewerkers zoveel als mogelijk schriftelijk vastgelegd.

Thebe stelt aan alle overgaande werknemers voor om in te stemmen met de toepassing van de cao VVT op de arbeidsovereenkomst in plaats van de cao Gehandicaptenzorg. Het aanbod wordt schriftelijk gedaan en bevat een duidelijke vergelijking tussen de arbeidsvoorwaarden onder de cao Gehandicaptenzorg en de arbeidsvoorwaarden onder de cao VVT. Indien werknemers het aanbod accepteren ontvangen werknemers - voor akkoord - tijdig een nieuwe arbeidsovereenkomst vanuit Thebe waarop de cao VVT wordt toegepast. Indien het niet mogelijk is om exact dezelfde arbeidsvoorwaarden te bieden, wordt aan de werknemers een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket - binnen de

grenzen van de cao VVT - geboden. Alle rechten en plichten ten aanzien van studie, bij- en nascholing zullen onverkort worden overgenomen.

Werknemers die het aanbod niet aanvaarden, worden uitgenodigd voor een individueel gesprek om te bespreken welke bezwaren zij hebben en na te gaan of daarvoor een oplossing mogelijk is.

Artikel 4. Functie

De werknemers volgen van rechtswege de arbeidsplaats waarop zij werkzaam zijn.

Indien de functie bij Thebe afwijkt van de functie bij Siza, wordt aansluiting gezocht bij een functie in het functiehuis van Thebe die het meest lijkt op de functie die zij conform arbeidsovereenkomst bekleden op het moment dat de werkzaamheden over gaan naar Thebe. Dat geldt ook voor werknemers die op het moment van overdracht (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, mits zij nog duurzaam zijn verbonden aan het over te dragen bedrijfsonderdeel. De bij Thebe geldende functiebeschrijving zal als bijlage aan de arbeidsovereenkomst worden toegevoegd.

Artikel 5. Salaris en inschaling

Het salaris van de Werknemers alsmede afgesproken salarisgaranties conform het individuele voorstel worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst vanuit Thebe. Zo nodig wordt de inschaling aangepast naar de systematiek van de cao VVT, waarbij de werknemer er in zijn geheel niet op achteruit zal gaan.

Artikel 6. Pensioendeelname

Zowel Siza als Thebe nemen deel aan het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Thebe draagt zorg voor een voortzetting van de Pensioendeelname van werknemers.

Artikel 7. Werkdagen, werkuren en werkgebied

Afspraken met betrekking tot werkdagen en werkuren die schriftelijk zijn vastgelegd zullen in principe worden overgenomen.

Eventuele wijzigingen om tot een goede bedrijfsvoering te komen die leiden tot gewenste aanpassingen, worden eerst na overleg met de betreffende werknemers geëffectueerd. Dit geldt ook voor enige wijziging in het gebied waar men werkzaamheden verricht. De noodzaak tot de wijziging zal door Thebe worden onderbouwd. Tevens zal Thebe een deugdelijke belangenafweging maken tussen genoemde noodzaak enerzijds, en de belangen van de werknemer anderzijds, waarbij een redelijke termijn in acht wordt genomen ten aanzien van het van kracht worden van de wijzigingen. Thebe zal in voorkomend gevallen met werknemers in overleg treden, waarbij zal worden gezocht naar een uitkomst die passend is voor beide partijen.

Indien een werknemer nevenwerkzaamheden verricht, dienen deze door de werknemer te worden opgegeven bij Thebe. Bestaande afspraken worden overgenomen, tenzij zij niet kunnen worden overgenomen omdat zij strijd opleveren met dwingende wet- en regelgeving zoals de Arbeidstijdenwet.

Artikel 8. Datum in dienst/jubileum

De oorspronkelijke datum van indiensttreding bij Siza of een rechtsvoorganger blijft ongewijzigd voor de werknemers. Dit zal worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst vanuit Thebe als fictieve datum indienst.

Wanneer in de toekomst een reorganisatie wordt uitgevoerd door Thebe, zal de afspiegeling plaatsvinden op basis van de oorspronkelijke datum van indiensttreding bij Siza of haar rechtsvoorganger(s). Hetzelfde geldt voor alle andere afspraken waarbij diensttijd van belang is, zoals de jubileumgratificatie.

Artikel 9. Meerkeuzesysteem

Als werknemers op het moment van overgang gebruik maken van een regeling uit het meerkeuzesysteem (bijvoorbeeld de fietsregeling) en hierover nog een

afbetalingsverplichting hebben dan wordt deze vordering op de medewerker door Thebe overgenomen van Siza. De vordering wordt gewaardeerd tegen waarde die de vordering op de medewerker heeft op de overdrachtsdatum. Siza bericht de werknemers dat Thebe voor wat betreft de overeengekomen betalingsverplichting aan Siza in de plaats treedt van Siza en werknemers hun betalingsverplichtingen aan Thebe dienen na te komen. Indien nodig dan kunnen er passende afspraken gemaakt worden met de betrokken werknemer met als uitgangspunt dat het fiscale voordeel behouden blijft.

Artikel 10. Verlofrechten en resturen

Opgebouwde, doch niet genoten verlofrechten (vakantiedagen en meeruren), gaan bij overdracht mee naar Thebe. Werknemers worden in staat gesteld door Siza om in de fase tot overdracht (oftewel: tot 1 januari 2026) hun vakantiedagen gewoon op te nemen en/of om een deel van het saldo uit te laten keren voor zover toegestaan en om het over te dragen saldo te controleren. Reeds geplande vakanties zullen door Thebe worden gerespecteerd. Thebe zal de werknemers in de gelegenheid stellen om hun verlofsaldo op te nemen als vakantie.

Artikel 11. Vakantiegeld en Eindejaarsuitkering

De tot datum overdracht bij Siza opgebouwde reserveringen aan eindejaarsuitkering en vakantiegeld gaan over naar Thebe en worden door deze op het reguliere moment uitgekeerd aan de Werknemers.

Artikel 12. Personeelsdossier

De digitale personeelsdossiers van de Werknemers worden in het kader van de overgang overgedragen aan Thebe. De personeelsdossiers van de Werknemers zullen, conform de wettelijke bepalingen die daarvoor gelden, worden overgedragen. Werknemers behouden recht op inzage in en correctie van hun overdrachts-/personeelsdossier. Siza zal werknemers die hierom verzoeken voldoende gelegenheid bieden om hun dossiers in te zien.

Artikel 13. Lopende afspraken

Lopende afspraken omtrent vakantieverlof en overige afspraken voor zover schriftelijk overeengekomen tussen Siza en de werknemer, zoals studieafspraken uit een studieovereenkomst, verlof, zwangerschapsverlof zullen door Thebe onverkort worden overgenomen. Afspraken ten aanzien van eventuele (medische) beperkingen worden gerespecteerd.

Artikel 14. Specifieke afspraken

Thebe heeft niet de intentie, noch voert beleid, om medewerkers die overkomen van Siza te ontslaan.

Artikel 15. Medische dossiers bedrijfsarts

Om continuïteit in de medische begeleiding van het verzuim van medewerkers te waarborgen, is de overdracht van het medisch verzuimdossier noodzakelijk. De dossiers komen van de bedrijfsarts van Siza en worden overgedragen aan de bedrijfsartsen van Thebe. Alleen het lopend medisch verzuimdossier wordt overgedragen. De richtlijnen van de KNMG en de richtlijnen van de Autoriteit Persoonsgegevens worden hierbij zorgvuldig nageleefd.

Artikel 16. Bezwarencommissie

Indien een werknemer van mening is dat het sociaal convenant niet goed wordt toegepast kan hij/zij dit aangeven bij de manager. Samen wordt gekeken naar oplossingen en indien het nodig is kan er worden besloten om af te wijken van de afspraken van het Sociaal Convenant.

Mocht het niet lukken om met de manager tot een oplossing te komen dan zal het verzoek voorgelegd worden aan de Bezwarencommissie Sociaal Convenant. De bezwarencommissie zal een advies uitbrengen.

De bezwarencommissie bestaat uit;

- Een lid aangewezen door werkgevers;
- Een lid aangewezen door werknemersorganisaties;
- Een onafhankelijk voorzitter.

Het reglement van de bezwarencommissie wordt toegevoegd als bijlage bij dit Sociaal Convenant.

Bijlage 1 – Reglement Bezwarencommissie Sociaal Convenant

1. Doel

Doel van de bezwarencommissie uitvoering Sociaal Convenant is recht te doen aan de individuele werknemer door advisering inzake een zorgvuldige, redelijke en billijke toepassing van het Sociaal Convenant.

Daarbij geldt als uitgangspunt dat eerst geprobeerd wordt in de lijn van de organisatie tot een oplossing van het probleem te komen (door de bezwaarhebbende werknemer en de manager(s) in overleg met de werkgever(s)).

2. Samenstelling en totstandkoming van de commissie

De commissie bestaat uit drie leden, niet zijnde bestuurslid, directielid of lid van een ondernemingsraad van een van de werkgevers. Eén lid wordt benoemd door de werkgevers en één lid wordt voorgedragen door de vakbonden. Leden zijn geen werknemer van één van de organisaties die betrokken zijn bij dit Sociaal Convenant. De voorzitter, tevens derde lid van de commissie, wordt voorgedragen door de hierboven genoemde twee commissieleden gezamenlijk. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door een ambtelijk secretaris.

3. Positie van de adviescommissie uitvoering Sociaal Convenant

De commissie adviseert uitsluitend over de toepassing van dit Sociaal Convenant.

Een werknemer mag op geen enkele wijze nadeel ondervinden van het feit dat zij/hij een bezwaar heeft ingediend bij de commissie.

Het advies (c.q. de aanbevelingen) van de commissie naar aanleiding van een ingediend bezwaar geldt als zwaarwegend. De betrokken werkgever(s) kan/kunnen alleen schriftelijk gemotiveerd van een advies afwijken.

4. Taken

De commissie heeft de volgende taken:

- het beoordelen van de ontvankelijkheid van ontvangen bezwaren;
- het onderzoeken van bezwaren (verzamelen van feiten en relevante stukken, horen van relevante personen, toetsen van de ontvangen informatie);
- het adviseren aan de bezwaar makende werknemer en de werkgever(s) met betrekking tot de gegrondheid van het bezwaar, al dan niet vergezeld van aanbevelingen;
- het registreren van de ingediende bezwaren en periodiek geanonimiseerd verslag uitbrengen over de verrichte werkzaamheden aan de werkgever, de ondernemingsraad, en betrokken vakorganisaties;
- het opstellen van een (geanonimiseerd) jaarverslag.

5. Bevoegdheden

De commissie heeft de volgende bevoegdheden:

- het inwinnen van informatie en het inzien van (dossier)stukken die betrekking hebben op het bezwaar, na toestemming van de bezwaar makende werknemer en zo nodig na overleg met de werkgevers, met inachtneming van de wettelijke beperkingen;
- het oproepen en horen van personen binnen de organisatie van de werkgevers die direct bij het ingediende het bezwaar zijn betrokken;
- het eventueel horen van personen, niet zijnde werknemers van de betrokken werkgevers;
- het zo nodig inschakelen van deskundigen, na overleg met de werkgevers. De

eventuele kosten van deze deskundigen zijn voor gelijke rekening van de werkgevers voor zover deze daarmee hebben ingestemd;

- toegang tot alle relevante ruimten op alle locaties van de betrokken werkgevers, met inachtneming van elementaire beginselen van privacy en rekening houdend met organisatorische belemmeringen in tijd en plaats.

6. Indiening van het bezwaar

Het bezwaar dient schriftelijk ingediend te worden bij de werkgever, onder vermelding van de naam van de bezwaar makende werknemer en de reden van het bezwaar. De werkgever stuurt het bezwaar per omgaande door aan de commissie.

De commissie zendt binnen vijf werkdagen na ontvangst van het bezwaar een bevestiging van ontvangst aan de bezwaar makende werknemer en licht deze in over de verdere procedure.

Bij ontvangst van een bezwaar waarbij nog geen poging is ondernomen om in direct contact tussen betrokken werkgever en de betreffende werknemer tot een oplossing te komen, wijst de commissie, voor zover dit naar haar oordeel van belang is, de bezwaar makende werknemer op de mogelijkheid hiertoe en op de mogelijkheden voor ondersteuning daarbij.

7. Ontvankelijkheid van het bezwaar

Een bezwaar is niet ontvankelijk, als:

- het bezwaar geen betrekking heeft op toepassing van het Sociaal Convenant;
- het bezwaar anoniem is ingediend;
- het bezwaar al eerder in behandeling is geweest en er zich geen nieuwe feiten hebben voorgedaan;
- de toepassing van het Sociaal Convenant waarop het bezwaar betrekking heeft zodanig lang geleden heeft plaatsgevonden dat een onderzoek naar de toedracht van het bezwaar en een uitspraak over de gegrondheid van het bezwaar niet meer mogelijk is.

Over de ontvankelijkheid van het bezwaar beslissen de voltallige drie leden van de commissie.

Als een bezwaar niet ontvankelijk is, deelt de secretaris van de commissie dit zo spoedig mogelijk, schriftelijk, onder vermelding van reden, mee aan zowel de bezwaar makende werknemer als de werkgever.

8. Behandeling van het bezwaar

Wanneer het bezwaar onvoldoende duidelijk is, wordt de bezwaar makende werknemer alsnog in de gelegenheid gesteld duidelijkheid te verschaffen.

De behandeling van een bezwaar vindt plaats door de voltallige drie leden van de commissie. De commissie stelt voor de behandeling van het bezwaar een onderzoek in en vraagt de benodigde gegevens op.

De bezwaar makende werknemer en de betrokken werkgever(s) worden uitgenodigd voor een mondelinge behandeling van de zaak. Dit is ter beslissing aan de commissie. Alle partijen kunnen aangeven niet gezamenlijk aanwezig te willen zijn bij de mondelinge behandeling van het bezwaar. De commissie respecteert deze wens.

De commissie stelt zowel de bezwaar makende werknemer als de werkgever(s) in de gelegenheid mondeling en/of schriftelijk een toelichting te geven op het bezwaar. Vindt de toelichting niet plaats in elkaars aanwezigheid, dan stelt de commissie iedere partij op de hoogte van de zienswijze van de andere partij.

Beide partijen kunnen bij de behandeling verklaringen van getuigen, deskundigen, of anderszins inbrengen.

Indien van toepassing, dient de werkgever tijdens de behandeling een gedaan aanbod gestand te doen.

Alle partijen krijgen de gelegenheid zich op eigen kosten door een ander te laten bijstaan.

De commissie draagt zorg voor het vertrouwelijke en niet openbare karakter van haar bijeenkomsten.

Alle partijen hebben recht op inzage in alle stukken die relevant (kunnen) zijn voor de behandeling van het bezwaar. Dit recht op inzage geldt voor zover daarmee niet de privacy in het geding is.

9. Advies van de commissie

Nadat het onderzoek is afgerond komt de commissie binnen een maand na ontvangst van het bezwaar tot een zwaarwegend advies. De commissie besluit bij voorkeur unaniem, maar in ieder geval bij meerderheid van stemmen.

De commissie doet haar advies binnen een week na datum van de uitspraak toekomen aan zowel de bezwaar makende werknemer als de werkgever(s).

10. Gevolgen van het advies

Binnen twee weken na ontvangst van de uitspraak van de commissie deelt de betrokken werkgever aan de bezwaar makende werknemer (en in afschrift aan de commissie) schriftelijk mee welk besluit zij/hij naar aanleiding van het zwaarwegend advies zal nemen.

Afwijking van het advies (of de aanbevelingen) van de commissie wordt door de betrokken werkgever concreet en uitgebreid gemotiveerd.

11. Registratie en bewaring

De registratie van bezwaren geschiedt zodanig dat de privacy van de bezwaar makende werknemer, de werkgever en eventuele andere betrokkenen is gewaarborgd.

Na beëindiging van de behandeling van een bezwaar leveren alle commissieleden hun stukken in bij de secretaris. Deze verzorgt de archivering en de vernietiging van dubbele exemplaren. De archivering geschiedt zodanig dat onbevoegden geen inzage kunnen krijgen.

De registratie en de dossiers worden gedurende twee jaar bewaard in het archief, tenzij de bezwaar makende werknemer eerder om vernietiging verzoekt.

12. Jaarverslag

De commissie stelt jaarlijks op basis van de registratie een geanonimiseerd verslag op van het aantal, de aard en inhoud van de ingediende bezwaren, de wijze van behandeling, het oordeel van de commissie, en de evaluatie van de werkwijze. Dit verslag wordt uitgebracht aan de werkgever, die voor verdere verspreiding aan de betrokken Ondernemingsraden en de werknemersorganisaties zorgt.

13. Geheimhouding en privacy

Allen die bij de behandeling van een bezwaar betrokken zijn, zijn tot geheimhouding verplicht van wat hen uit hoofde van die behandeling bekend is geworden en waarvan zij het vertrouwelijk karakter kennen of redelijkerwijs kunnen vermoeden.

14. Faciliteiten voor de commissie

De kosten van de commissie, die in het kader van een goede uitoefening van haar werkzaamheden noodzakelijk zijn, worden vergoed door de werkgevers gezamenlijk.

De werkgevers voorzien verder in de nodige faciliteiten en middelen ten behoeve van het goed functioneren van de commissie. Hieronder is begrepen secretariële ondersteuning.

15. Slotbepalingen

Dit reglement kan, na advies van de commissie, door de partijen bij het Sociaal Convenant worden gewijzigd of ten gunste van een nieuw reglement worden ingetrokken.

Bijlage 2 – Werknemers Siza, nader gespecificeerd op functie

	Mahler	Verdi	Karmijn	Nachtdienst	Trainingshuis	Behandeling	Ondersteuningsteam	Totaal
Begeleider 1	1	1						2
Begeleider 2	2		1					3
Begeleider 3	1	4	1	2	1			9
Begeleider 4	2	2	3					7
Begeleider 5	1	1	1		2			5
Maatschappelijk werker						1		1
Verpleegkundige 1		3			1			4
Verpleegkundige 2	1	2						3
Ondersteuner schoonmaak							2	2
	8	13	6	2	4	1	2	36