# Sociaal Plan Pameijer

## 1-9-2026 tot 1-9-2029



# Inhoud

**Inleiding** ..... 4

**Hoofdstuk 1. Begripsbepalingen** ..... 5

**Hoofdstuk 2. Doel, uitgangspunten en algemene bepalingen** ..... 9

2.1. Doel ..... 9

2.2. Uitgangspunten ..... 9

2.3. Werkingssfeer ..... 10

2.4. Hardheidsclausule ..... 11

2.5. Outsourcing ..... 11

2.6. Looptijd ..... 11

2.7. Tussentijdse aanpassing van het Sociaal Plan ..... 11

2.8. Voortgangsoverleg ..... 11

2.9. Uitvoering van het Sociaal Plan ..... 12

2.10. Interpretatie ..... 12

2.11. Adviescommissie Sociale Begeleiding ..... 12

**Hoofdstuk 3. Organisatieverandering, boventalligheid en plaatsing** ..... 13

Fase 1: Besluitvorming ..... 13

3.1 Voorgenomen organisatieverandering ..... 13

3.2 Advies Ondernemingsraad ..... 13

3.3 Formatieplan ..... 14

3.4. Pre-mobiliteit ..... 14

3.5 Bepalen boventalligheid ..... 14

3.6 Plaatsingsbeleid ..... 14

Fase 2: Herplaatsingstraject ..... 15

3.7. Herplaatsingstraject ..... 15

3.8. Duur herplaatsingstraject ..... 16

3.9. Inzet van de herplaatsingskandidaat tijdens het herplaatsingstraject ..... 17

3.10. Herplaatsingsvolgorde bij vrijval formatieruimte ..... 17

3.11 Procedure bij weigering van herplaatsing ..... 17

**Hoofdstuk 4. Verwerven van ander werk** ..... 19

4.1. Afstemming werk – privé ..... 19

4.2. Scholing ..... 19

4.3. Stage ..... 19

4.4. Proefplaatsing ..... 19

4.5. Tijdelijke herplaatsing ..... 20

4.6. Detachering bij een andere werkgever ..... 20
4.7. Outplacement ..... 21
4.8. Solliciteren ..... 21
4.9. Plaatsmakersregeling ..... 21
4.10. Vrijwillig vertrekregeling ..... 22
4.11. Loonaanvulling bij aanvaarding van een functie extern met een lager salaris ..... 22
4.12. Stimuleringsmaatregelen ..... 23
4.13. Studiekosten ..... 23
4.14. Verhuiskosten ..... 23
4.15. Jubileumgratificatie ..... 23
4.16. Opzegtermijn ..... 23
4.17. Getuigschrift ..... 23
4.18. Onbetaald verlof ..... 23
4.19 Terugkeergarantie ..... 24
**Hoofdstuk 5. Arbeidsvoorwaarden bij organisatieverandering** ..... 25
5.1. Salaris bij herplaatsing bij een gelijk ingedeelde functie ..... 25
5.2. Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde functie ..... 25
5.3. Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde passende functie ..... 25
5.4. Inschaling bij een herplaatsing in een geschikte functie ..... 26
5.5. Aanpassing arbeidsduur ..... 26
5.6. Overgang cao ..... 26
5.7. Onregelmatigheidsvergoeding bij organisatieverandering ..... 27
5.8. Reistijd en reiskosten woon – werkverkeer bij organisatieverandering ..... 27
5.9. Eerdere afspraken ..... 27
**Hoofdstuk 6. Adviescommissie Sociale Begeleiding** ..... 29
6.1. Instelling ..... 29
6.2. Doel ..... 29
6.3. Samenstelling ..... 29
6.4. Bevoegdheden ..... 29
6.5. Werkwijze ..... 30
6.6. Afwijken van het advies ..... 30
6.7. Geheimhouding ..... 30
6.8. Verslaglegging ..... 30
**Hoofdstuk 7. Slotbepalingen** ..... 31
7.1. Informeren medewerkers Pameijer ..... 31
7.2. Ondertekening ..... 31

# Inleiding

Pameijer bestaat honderd jaar en kijkt vooruit. Onze missie is onveranderd: mensen ondersteunen bij het vormgeven van hun leven, zodat zij kunnen meedoen in een samenleving waarin iedereen ertoe doet. De wereld om ons heen verandert en wij bewegen mee. We ontwikkelen ons van een zorgorganisatie naar een ontwikkelorganisatie. Dat doen we met moed, nabijheid en vakmanschap en door samen te werken vanuit partnerschap.

We brengen teams dichter bij elkaar, versterken regionale samenwerking en creëren ruimte voor groei. Leiderschap bij Pameijer is dienend en inspirerend. Het is zichtbaar, geeft richting en biedt kaders, zodat medewerkers zich veilig voelen en zich kunnen ontwikkelen. We werken vanuit een gedeelde bedoeling en gezamenlijke doelen. We zoeken oplossingen, benutten kansen en vieren successen. Zo blijven we vindingrijk en toekomstgericht.

Verandering kan gevolgen hebben voor het werk en functies en dus voor onze medewerkers. Dit Sociaal Plan biedt houvast en perspectief. Ons uitgangspunt is dat medewerkers behouden blijven voor Pameijer en voor de zorg. We zetten in op blijvend leren, mobiliteit en ondersteuning, zodat iedereen zijn vakmanschap kan blijven inzetten en ontwikkelen. Als werk verandert, zoeken we samen naar mogelijkheden binnen Pameijer en, als dat niet lukt, in de bredere zorg.

Met dit Sociaal Plan scheppen we samen met de vakbonden voorwaarden voor zorgvuldige, verantwoorde en toekomstbestendige afspraken. Want bij Pameijer doen we het samen. We bouwen verder aan een organisatie die ertoe doet en die blijft bijdragen aan een samenleving waarin iedereen mee kan doen.

Rotterdam, 19 mei 2026

# 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 2026 – 2029 verstaat onder:**

| | | |
|---|---|---|
| Adviescommissie Sociale Begeleiding | ✓ | Een onafhankelijke commissie die adviseert over de toepassing van het Sociaal Plan. Dit kan op verzoek van Pameijer of op verzoek van een medewerker. |
| Afspiegelingsbeginsel | ✓ | Het afspiegelingsbeginsel is een wettelijke methode die het UWV en werkgevers verplichten toe te passen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. Het principe bepaalt de ontslagvolgorde om ervoor te zorgen dat de leeftijdsopbouw van het personeel na de reorganisatie zo veel mogelijk gelijk blijft aan de opbouw ervoor. Dit voorkomt dat bepaalde leeftijdsgroepen onevenredig worden getroffen.<br>**Hoe het werkt:**<br>• **Functiegroepen:** De werkgever verdeelt het personeel eerst in groepen van uitwisselbare functies.<br>• **Leeftijdsgroepen:** Binnen elke uitwisselbare functiegroep worden werknemers ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen:<br>○ 15 tot 25 jaar<br>○ 25 tot 35 jaar<br>○ 35 tot 45 jaar<br>○ 45 tot 55 jaar<br>○ 55 jaar en ouder<br>• **Ontslagvolgorde:** Binnen elke leeftijdsgroep komt de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking.<br>• **Doel:** De ontslagronde moet een afspiegeling zijn van de oorspronkelijke leeftijdsopbouw, zodat er een evenwichtig en verspreid personeelsbestand overblijft.<br>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 | ✓ Dit is -met het oog op de volgorde bij eventuele herplaatsing- het aantal jaren en maanden dat de medewerker aaneengesloten bij Pameijer heeft gewerkt. Daarbij tellen ook dienstjaren bij organisaties die eerder met Pameijer zijn samengegaan.<br>• Eén onderbreking van maximaal 6 maanden breekt het dienstverband niet. De tijd van die onderbreking telt niet mee.<br>• Onbetaald verlof telt wél mee als diensttijd.<br>• Tijd waarin de medewerker via een uitzendbureau of detacheringsconstructie bij Pameijer werkte, telt niet mee.<br>• We meten tot de dag waarop de Raad van Bestuur definitief besluit over de reorganisatie (de peildatum). |
| Bedrijfsvestiging | ✓ Een bedrijfsvestiging[1] is elk als zelfstandig organisatorische eenheid optredend verband. Pameijer kent de volgende bedrijfsvestigingen: Groeit op, Herkent, Mozaïk, Plus, Woont, Werkt (producten), en de overige afdelingen[2]. Toekomstig nieuw op te richten onder- delen kunnen toebehoren aan een bestaande bedrijfs-vestiging of een eigen bedrijfsvestiging vormen. |
| Boventallig | ✓ De medewerker is boventallig op het moment dat door het bestuur van Pameijer besloten is dat zijn arbeidsplaats vervalt. |
| Cao | ✓ De cao (of meerdere cao's) die Pameijer dient toe te passen op de medewerker[3]. |
| 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 de functiebeschrijving/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. |

[3] Ontslagregeling, artikel 14 lid 4 en lid 5

[4] C&A, I&A, V&F, Communicatie, HRM, bestuurscentrum.

[5] Op het moment van totstandkoming van dit sociaal plan 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 – 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[4]. 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 plaatvinden. 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. |
| Functie - uniek | ✓ Een functie die door één medewerker binnen Pameijer wordt vervuld. |
| Herplaatsingskandidaat | ✓ De medewerker die boventallig is en geplaatst moet worden. |
| Herplaatsingsperiode | ✓ 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. |

| | | |
|---|---|---|
| Herplaatsingstraject | ✓ | 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 of bepaalde tijd die op peildatum ten minste zes maanden in dienst is van Pameijer. |
| Onmisbare medewerkers | ✓ | Een medewerker die over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheid beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van Pameijer te bezwaarlijk is[5]. 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 rechtspositionele 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. |
| Salaris | ✓ | Het tussen Pameijer en de medewerker overeengekomen bruto maandloonbedrag, exclusief de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en overige in de cao omschreven vergoedingen. |
| Sociaal Plan | ✓ | Sociaal Plan Pameijer met een looptijd van 1 september 2026 tot 1 september 2029. |
| 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.[6] |
| ‘Van- werk-naar-werk’-plan | ✓ | Tussen de herplaatsingskandidaten en Pameijer overeen- gekomen 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. |

[5] Ontslagregeling, artikel 11 lid 5

[6] Artikel 7:673, lid 6 sub a en sub b BW en Besluit voorwaarden in mindering brengen van kosten op transitievergoeding

# 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.[7] 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 boventalligheid. 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 bevlogenheid 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.
- 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 voortzetting van het dienstverband bij

[7] Conform toelichting bij artikel 14 lid 4 Ontslagregeling

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.
- 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 mede- werker 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. Werkingssfeer

- 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.
- In samenhang met eerdere opmerking wijzigt dit dan als volgt: Het Sociaal Plan is van toepassing op de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd die op peildatum ten minste 6 maanden en 1 dag in dienst is van Pameijer die onder de werkingssfeer van de van toepassing zijnde cao valt.
- Voor medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die korter dan 6 maanden in dienst zijn 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 4.16[8] 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 andere reden dan de organisatieverandering, zoals wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of een dringende reden;
    - Medewerkers met wie reeds een individuele overeenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen voordat het Sociaal Plan op de medewerker van toepassing werd;
    - Medewerkers die de AOW- gerechtigde leeftijd hebben bereikt[9];

[8] Afstemming werk - privé, scholing, stage, tijdelijke herplaatsing, detachering bij andere werkgever, solliciteren, stimuleringsmaatregelen, studiekosten, opzegtermijn en getuigschrift.

[11] In lijn met Ontslagregeling, artikel 11.

    - Uitzendkrachten, ZZP'ers, personen met een fictieve arbeidsverhouding10 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 september 2026 tot 1 september 2029 en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist. Partijen overleggen uiterlijk 6 maanden voor aflopen van het Sociaal Plan over mogelijke wijziging of verlening 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)voorziene wijzigingen voordoen, zoals substantiële ver- mindering 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 jaarlijks uit voor overleg over het formatieplan en de voortgang van de uitvoering van het Sociaal Plan. Ook mogelijke tussentijdse wijzing(en) van het Sociaal Plan kunnen besproken worden.

[10] Zoals 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 scholings- kosten) die gemaakt worden ten behoeve van de herplaatsingskandidaat.

## 2.10. Interpretatie

Pameijer en de andere 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 organisatie- verandering 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 veelal 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, welke functies nieuw en/of sleutelfuncties zijn, een en ander te benoemen in een formatieplan;
  - 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 geanonimiseerd 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 vermeld welke functies uitwisselbaar en passend zijn met de functies die in de bestaande formatie zijn opgenomen[11].

## 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 mogelijk wijzigen, verplaatsen, vervallen van functies en/of een mogelijke 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 formeel geïnformeerd is dat zijn functie onderdeel is van een organisatie- verandering 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 de peildatum.
- Onmisbare medewerkers worden niet meegenomen bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.
- Voor een sleutelfunctie kan een andere selectiemethode gelden.
- Boventalligheid ontstaat per de peildatum 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 boventallig is verklaard, is een herplaatsingskandidaat.

## 3.6 Plaatsingsbeleid

- Plaatsing en herhaalde plaatsing gaat op grond van de volgende volgorde:
    - Dezelfde (oorspronkelijke) functie. De medewerker wiens functie ongewijzigd blijft in het formatieplan of wiens functie als uitwisselbaar kan worden beschouwd, en die door de toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet boventallig wordt, volgt de functie. Deze

[11] Ontslagregeling UWV, artikel 13

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. Na overleg met de medewerker kan Pameijer van deze herplaatsing 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 de medewerker in een geschikte functie wordt herplaatst.
- Een herplaatsingskandidaat kan een passende functie niet weigeren. 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 elk bovenstaand punt past Pameijer het anciënniteitsbeginsel toe als er meerdere kandidaten zijn.
- 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 (tenzij de reistijd voorafgaand aan de organisatieverandering al meer dan 60 minuten bedraagt of als de medewerker bereid is om een langere reistijd te accepteren) gebaseerd op de voor de medewerkers gebruikelijk reiswijze.

# Fase 2: Herplaatsingstraject

## 3.7. Herplaatsingstraject

- Afdeling HR van Pameijer voert de regie over het herplaatsingstraject.
- De herplaatsingskandidaat en Pameijer richten het herplaatsingstraject op het verwerven van ander werk, binnen dan wel buiten Pameijer (bij voorkeur binnen de welzijns-en gezondheids- zorg 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 afdeling HR binnen een maand na bevestiging van de status van herplaatsingskandidaat 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. Afdeling HR 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.
- Afdeling HR stelt het ‘van werk naar werk’-plan definitief vast.
- De herplaatsingskandidaat voert het 'van-werk-naar-werk'-plan uit en kan hierbij een beroep doen op de afgesproken 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 herplaatsingstraject

- Het herplaatsingstraject 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 eerder 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.
- Pameijer kan de herplaatsingstermijn opschorten als:
    - De medewerker het herplaatsingstraject 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 herplaatsingstermijn op grond van een zwaarwegend advies van de bedrijfsarts.
    - De herplaatsingskandidaat zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt voor maximaal 16 weken. Na de periode van opschorting herleeft de herplaatsingstermijn.
    - Pameijer maakt met de herplaatsingskandidaat die – niet verwijtbaar – geen verdere uit- voering kan geven aan het 'van-werk-naar-werk'-plan, individuele maatwerk afspraken over het te verwachten toekomstperspectief. Afdeling HR legt de afspraken over opschorting van de herplaatsingstermijn vast in het 'van-werk-naar-werk'-plan van de herplaatsingskandidaat.

## 3.9. Inzet van de herplaatsingskandidaat tijdens het herplaatsingstraject

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. Herplaatsingsvolgorde bij vrijval formatieruimte

- Als er na 1 maand na de peildatum formatieruimte vrijkomt en er nog niet geplaatste herplaatsingskandidaten zijn, dan is de herplaatsingsvolgorde als volgt:
  - Re-integratiekandidaten: de re-integratiekandidaat die aan de functie-eisen voldoet wordt geplaatst;
  - Herplaatsingskandidaten die uit de uitwisselbare functies afkomstig zijn ;
  - 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 2 jaar na de plaatsing op het oude niveau worden teruggeplaatst in een passende functie;
  - Medewerkers die geplaatst zijn in een geschikte functie op een lager functieniveau, kunnen tot 4 jaar na de plaatsing in onderling overleg worden teruggeplaatst in een afgesproken 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.
- Afdeling HR stelt herplaatsingskandidaten in staat om reageren op een vacante functie en draagt zo nodig een passende functie aan. Afdeling HR 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 Procedure bij weigering van herplaatsing

- De herplaatsingskandidaat kan een voorgenomen passende plaatsing niet zonder gegronde reden weigeren. Bij het informeren over de voorgenomen herplaatsing informeert Pameijer de herplaatsingskandidaat over de gevolgen van het weigeren van de voorgenomen passende plaatsing.
- De herplaatsingskandidaat kan binnen 10 werkdagen 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 10 werkdagen 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 herplaatsingstermijn wordt dan hervat vanaf het moment dat de herplaatsingskandidaat bezwaar aantekende.
- In het geval Pameijer de voorgenomen plaatsing handhaaft, stelt Pameijer de herplaatsingskandidaat 10 werkdagen 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 in een functie blijft weigeren. Eventuele aanspraken op faciliteiten van dit Sociaal Plan en aanspraak op het garantierecht[12]of activeringsregeling[13], vervallen bij aanvang van deze procedure tot beëindiging.

15 Hoofdstuk 15 Cao GHZ
16 Hoofdstuk 13 Cao GGZ

# Hoofdstuk 4. Verwerven van ander werk

*Hoe ondersteunt Pameijer de medewerker/ herplaatsingskandidaat bij het ver- werven 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 met een dienstverband voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd waarvan de medewerkers op peildatum ten minste zes maanden en 1 dag in dienst is van Pameijer.
- 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 en die minder dan zes maanden in dienst zijn bij Pameijer.
- De herplaatsingskandidaat wordt in de gelegenheid gesteld om minimaal 20 % van de overeengekomen arbeidsduur in te zetten om te werken aan de in het 'van-werk-naar-werkplan' afgesproken activiteiten om ander werk te verwerven.

## 4.1. Afstemming werk – privé

De medewerker/herplaatsingskandidaat heeft de mogelijkheid om – in overleg met de leidinggevende – werk en privé aan de nieuwe situatie aan te passen. Medewerker/herplaatsingskandidaat en leidinggevende 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 boventalligheid en/of verwerven van ander werk, binnen of buiten Pameijer. Dit kan op initiatief van de medewerker/ herplaatsingskandidaat 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 herplaatsingskandidaat.
- Tijdens de stage blijven de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.

## 4.4. Proefplaatsing[14]

- 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.
- De duur van deze proefplaatsing wordt afgesproken in overleg met de herplaatsingskandidaat.
- De medewerker en manager sluiten de proefplaatsing af met een gezamenlijke, afsluiten- de 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 herplaatsing

- Pameijer kan een herplaatsingskandidaat tijdens het herplaatsingstraject 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 herplaatsingstraject ook zelf verzoeken om een stage, tijdelijke of een proefplaatsing in een functie om op deze manier te ervaren of dit iets voor hem of haar is.
- Voorwaarde voor een tijdelijke herplaatsing 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 herplaatsing worden in overleg met de herplaatsingskandidaat afgesproken.
- De herplaatsingskandidaat die in een tijdelijke herplaatsing werkt, behoudt zijn status als herplaatsingskandidaat en voorrangspositie op de herplaatsingslijst ten behoeve van herplaatsing in structurele formatie-ruimte.
- Tijdens de tijdelijke herplaatsing blijven de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd tenzij de medewerker in een hoger gewaarde functie wordt geplaatst. In dit geval ontvangt de medewerker ook de bij de functie behorende salariëring. Dit geldt ook in geval van een proefplaatsing

## 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 herplaatsingstraject 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.
- De arbeidsvoorwaarden veranderen hierdoor niet.
- De herplaatsingstermijn wordt gedurende de detachering geschorst en herleeft indien de detachering niet heeft geleid tot een herplaatsing extern.

## 4.7. Outplacement

- Pameijer en de herplaatsingskandidaat kunnen outplacement overeenkomen als onder- deel van het 'van-werk-naar-werk'-plan.
- Pameijer en de herplaatsingskandidaat leggen in dat geval 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 leidinggevende. 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 Plaatsmakersregeling is bedoeld voor werknemers die hun arbeidsplaats, of een deel van hun arbeidsplaats, opgeven ten behoeve van de herplaatsingskandidaat waardoor deze zijn baan kan behouden.

- Uitgangspunt van dit Sociaal Plan is herplaatsing van medewerkers intern binnen Pameijer dan wel begeleiding naar werk extern. De werkgever zal met de Ondernemingsraad overeen komen of er gebruik kan worden gemaakt van de Plaatsmakersregeling en in welke mate. Pameijer zal hier expliciet mee instemmen.
- De Plaatsmakersregeling zal zo snel mogelijk na de peildatum, voor het vaststellen van boventalligheid, gecommuniceerd worden via het Intranet, als mededeling vanuit de Raad van Bestuur. De termijn voor werknemers om zich te melden als belangstellende voor de Plaatsmakersregeling bedraagt 2 maanden na deze bekendmaking. Deze termijn wordt in de schriftelijke informatie aan de doelgroep vermeld. Plaatsing of herplaatsing van boventallige werknemers op de vrijgekomen formatie vindt plaats op basis van de plaatsingsvolgorde zoals beschreven in dit sociaal plan.
- Om deel te kunnen nemen aan de Plaatsmakersregeling moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:
    - Plaatsmaker is een medewerker die werkt in een functie waarop de reorganisatie van toepassing is, maar is na toepassing van het afspiegelingsprincipe niet als boventallig aangewezen.
    - Er zijn boventallige medewerkers die uitwisselbaar kunnen worden geplaatst op de functie van de plaatsmaker.
    - Een plaatsmaker vertrekt niet wegens pensionering.
    - Er kan alleen plaats worden gemaakt als er sprake is van boventalligheid als gevolg van een organisatiewijziging.
    - Het vertrek van de Plaatsmaker is niet in strijd met de continuïteit van de zorg- en dienstverlening.
- De plaatsmaker kan afhankelijk van de duur van het dienstverband in aanmerking komen voor de volgende bruto plaatsmakersvergoeding:

| Duur dienstverband | Plaatsmakersvergoeding |
|---|---|
| **0-5 jaar** | 1,5 bruto maandsalaris |
| **5-10jaar** | 3 bruto maandsalaris |
| **10-15 jaar** | 4 bruto maandsalaris |
| **15+ jaren** | 5 bruto maandsalaris |

- De plaatsmakersvergoeding zal nooit meer bedragen dan het salaris dat de werknemer zou verdienen tot aan zijn AOW leeftijd.
- De medewerker en Pameijer leggen het vertrek van de medewerker en de plaatsmakersvergoeding vast in een overeenkomst waarbij Pameijer bij bepaling van de einddatum van het dienstverband de fictieve opzegtermijn in acht neemt.

## 4.10. Vrijwillig vertrekregeling

- De werkgever zal met de Ondernemingsraad overeenkomen of er gebruik kan worden gemaakt van de vrijwillige vertrekregeling. Een boventallige werknemer kan afzien van het gebruik van de faciliteiten als bedoeld in dit Sociaal Plan en de werkgever verzoeken in aanmerking te komen voor de vrijwillige vertrekregeling.
- De vrijwillig vertrekvergoeding zal nooit meer bedragen dan het salaris dat de werknemer zou verdienen tot aan zijn AOW-leeftijd.
- Bij gebruikmaking van de vrijwillig vertrekvergoeding kan de werknemer geen beroep doen op de wettelijke transitievergoeding.
- Indien de boventallige werknemer daar om verzoekt, ziet de werkgever bij vrijwillige uitdiensttreding af van de geldende opzegtermijn. Werkgever en werknemer bepalen dan in goed overleg de datum van uitdiensttreding.
- Er kunnen niet meer werknemers van de vrijwillig vertrekregeling gebruik maken dan de benodigde formatiekrimp. Komen er meer verzoeken voor toepassing van de regeling dan er aan reductie in fte nodig is, dan geldt dat de vrijwillig vertrekregeling wordt toegekend op volgorde van schriftelijke aanmelding voor de regeling. In de organisatie zal in dat geval bekend worden gemaakt, dat van de regeling geen gebruik meer kan worden gemaakt.
- De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de duur van het dienstverband en de datum van uitdiensttreding. De premie wordt gebaseerd op onderstaande tabel:

| **Duur dienstverband** | **Vertrek binnen 3 maanden vanaf datum boventalligheid** | **Vertrek na 3 maanden vanaf datum boventalligheid** |
|---|---|---|
| **0-5 jaar** | 1,5 bruto maandsalaris | 0,75 bruto maandsalaris |
| **5-10jaar** | 3 bruto maandsalaris | 1,5 bruto maandsalaris |
| **10-15 jaar** | 4 bruto maandsalaris | 2 bruto maandsalaris |
| **15+ jaren** | 5 bruto maandsalaris | 2,5 bruto maandsalaris |

## 4.11. Loonaanvulling bij aanvaarding van een functie extern met een lager salaris

- Wanneer bij de evaluatie van fase 1 (na 6 maanden) gezamenlijk de verwachting wordt uitgesproken dat voor de herplaatsingskandidaat
  - herplaatsing binnen de totale herplaatsingstermijn niet mogelijk is,
  - en die ervoor kiest het herplaatsingstraject voortijdig te beëindigen en zelf uit dienst te gaan,
- geldt het volgende:
  wanneer hij/zij bij een andere werkgever in dienst treedt tegen een lager salaris, kan een aanvulling op dit lagere salaris worden toegekend. 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.

## 4.12. 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.

## 4.13. Studiekosten

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

## 4.14. Verhuiskosten

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

## 4.15. 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, bruto.

## 4.16. Opzegtermijn

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

## 4.17. Getuigschrift

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

## 4.18. 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.

## 4.19 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 tijdens de proeftijd bij de nieuwe werkgever aan de herplaatsingskandidaat te wijten is.

# Hoofdstuk 5. Arbeidsvoorwaarden bij organisatieverandering

## *Wat voor gevolgen heeft herplaatsing binnen Pameijer voor mijn arbeidsvoorwaarden?*

Herplaatsing 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 herplaatsing 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 passende functie

- Vanaf het moment dat de herplaatsingskandidaat in een lager ingedeelde passende functie werkt, houdt hij het salaris[15] op grond van de 'oude' functie. Pameijer past dit salaris aan de loonontwikkelingen van de cao.
- De medewerker ('voormalig herplaatsingskandidaat') houdt na herplaatsing in een lager ingedeelde passende functie het doorgroei perspectief tot het maximumsalaris van de salarisschaal van de 'oude' functie.
- De herplaatsingskandidaat die in een lager ingedeelde passende functie is geplaatst, is verplicht om binnen 2 jaar na herplaatsing een aangeboden functie op het oude niveau te accepteren.
- Vanaf het moment dat de medewerker ('voormalig herplaatsingskandidaat') - binnen 2 jaar na herplaatsing 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.
- Wanneer er bij een functie op een lager FWG-niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie. Voor deze uren geldt dus niet de hierboven bedoelde salarisgarantie. Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie in een lagere functiegroep (FG) urenvermindering op verzoek van medewerker plaatsvindt, wordt de aanspraak op salarisgarantie naar rato van het mindere aantal uren berekend.

[15] d.w.z. het salaris bij het huidige inpasnummer

- Deze salarisgarantie vervalt als de medewerker (‘voormalig herplaatsingskandidaat’) vrijwillig solliciteert en aangenomen wordt op een andere functie binnen Pameijer.
- Indien de medewerker een functie aanvaardt waarvan de som van het salaris en de toeslag(en) hoger is dan de som van het salaris en de toeslag(en) bij de oorspronkelijke functie, vervalt de oorspronkelijke toeslag.
- Voor de medewerker die in de voorgaande 5 jaar in het kader van een reorganisatie in een lagere functie is geplaatst, geldt dat hij niet zonder zijn instemming nogmaals in de lagere functie wordt geplaatst.

## 5.4. Inschaling bij een herplaatsing in een geschikte functie

- Herplaatsing in een geschikte functie gebeurt alleen op eigen keuze en op vrijwillige basis.
- Er is geen sprake van een salarisgarantie maar inschaling in de bij de geschikte functie passende schaal.
- Met de herplaatsingskandidaat die in een lager ingedeelde geschikte functie is geplaatst wordt in onderling overleg bepaald welke functies binnen 4 jaar na de herplaatsing aan de medewerker worden aangeboden als passende functies. Dit wordt vastgelegd in het dossier van de medewerker. Na accepteren van de passende functie wordt medewerker op dat salarisniveau ingeschaald.

## 5.5. Aanpassing arbeidsduur

- De herplaatsingskandidaat kan een verzoek tot structurele vermindering van de arbeids- duur 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 omhooggaat, 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 (mits verenigbaar met de toepasselijke cao):

- 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, dat als salaris wordt gezien zoals bedoeld in dit Sociaal Plan en de van toepassing zijnde cao. Pameijer past dit salaris (inpassingstabelnummer en persoonlijke toeslag) aan de loonontwikkelingen van de cao aan. Deze toeslag is pensioengevend.
- Pameijer compenseert het eventuele negatieve verschil tussen de cao ‘s in een eindejaarsuitkering 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 verschillen bij overgang van cao in een maatwerkoplossing.

## 5.7. Onregelmatigheidsvergoeding bij organisatieverandering

Voor de herplaatsingskandidaat die als gevolg van de organisatieverandering en de uitvoering 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 gedurende 12 maanden nadat hij of zij op de nieuwe standplaats begonnen is. De medewerker en nieuwe leidinggevende 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 afspraken die boven de cao uitgaan, tenzij dit op grond van zwaarwichtige belangen van Pameijer 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 bewaar 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 ver- lenen 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, conform reglement:
    1. de medewerker of Pameijer vraagt een bewaar 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 gevergd kan worden.
- De termijnen voor het horen van partijen of het geven van een zwaarwegende uitspraak/advies kunnen bij zwaarwegende redenen en in goed overleg met betrokkenen worden verlengd.
- 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 van de herplaats 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 vakbonden[16] voor 1 juni van het volgend boekjaar.

[16] Vakbonden 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 HR bibliotheek.

## 7.2. Ondertekening

Aldus overeengekomen te Rotterdam op 17 augustus 2026

Namens Pameijer

Namens FNV Zorg & Welzijn

Namens NU'91

Namens CNV

Namens FBZ