

ADDENDUM 2016 - 2017 behorend bij Sociaal Plan 2016 - 2020 Parnassia Groep

Parnassia Groep en de werknemersorganisaties hebben geconstateerd dat er verdergaande (bezuinigings)maatregelen worden verwacht, welke direct ingrijpen op de bedrijfsvoering van de Parnassia Groep. Ook is er sprake van wisselende patronen in de aanmeldingen van patiënten. Sinds de overhevelingen van de zorg naar de gemeenten is er sprake van een groot aantal verschillende contracten, soms landelijk maar ook steeds meer per gemeente. Hierdoor is een grote flexibiliteit noodzakelijk. Op dit moment is nog niet te voorspellen welke verdere bezuinigingsmaatregelen worden genomen in de GGZ én welke veranderingen in de patiëntenstromen zich zullen voordoen én welke contractwijzigingen door financiers worden doorgevoerd.

Deze voortdurende en zwaarwegende omstandigheden leiden tot de noodzaak het Sociaal Plan 2016 - 2020 aan te vullen met een Addendum.

Vanuit de wijze waarop het Sociaal Plan 2016 - 2020 van Parnassia Groep ten uitvoer wordt gebracht, is in overleg met de werknemersorganisaties ingevolge de uitgangspunten en de slotbepaling van het Sociaal Plan 2016 - 2020 dit Addendum vastgesteld.

1. Werkingsfeer en toepassing van het Addendum

Het Addendum 2016 - 2017 is onlosmakelijk verbonden met het Sociaal Plan 2016 - 2020 Parnassia Groep en is van toepassing gedurende deze looptijd.

- 1.1 Dit Addendum is van toepassing van 15 maart 2016 tot en met 31 december 2017, tenzij de werkgever en werknemersorganisaties op grond van de in hoofdstuk 8 van het Sociaal Plan genoemde mogelijkheid het Addendum wensen te verlengen.
- 1.2 Eerdere Addenda op het Sociaal Plan van de Parnassia Groep, tot stand gekomen voor de aanvangsdatum van dit Addendum, komen te vervallen. Op individueel niveau blijven eerdere op schrift vastgelegde afspraken hieruit van toepassing voor deze medewerker.
- 1.3 Het Addendum heeft dezelfde werkingsfeer als in hoofdstuk 1.2 van het Sociaal Plan genoemd. De in het Sociaal Plan genoemde definities zijn eveneens van toepassing op dit Addendum.
- 1.4 Parnassia Groep ziet zich gedwongen in de komende jaren een aantal reorganisaties en bezuinigingen door te voeren, welke zullen leiden tot substantiële boventalligheid van een groot aantal medewerkers. Dit is reden voor de Parnassia Groep te trachten om door extra investeringen in en het bevorderen van mobiliteit de uiteindelijke boventalligheid zo gering mogelijk te laten zijn. Desondanks is het niet uitgesloten dat, ondanks alle inspanningen overeenkomstig het Sociaal Plan 2016 - 2020 en dit Addendum, er een groep medewerkers zal zijn die niet binnen de termijn van het herplaatsingstraject binnen of buiten Parnassia Groep herplaatsbaar zal zijn. Door de bezuinigingen en forse prijsdalingen die we voor onze diensten krijgen moeten de kosten van herplaatsing voor de organisatie te dragen zijn en derhalve niet te fors van omvang zijn.
- 1.5 Wanneer in individuele situaties de doorlopen stappen in het herplaatsingstraject en instrumenten uit het Sociaal Plan (hoofdstukken 4 en 5) niet hebben geleid tot plaatsing in een passende of geschikte functie binnen of buiten Parnassia Groep, en concreet perspectief op een dergelijke plaatsing binnen een aanvullende periode van twee maanden ontbreekt, zal de werkgever overgaan tot beëindiging van het dienstverband. De medewerker heeft in deze situatie recht op de Activeringsregeling uit de van toepassing zijnde CAO.

(Her)plaatsingstraject

Bij plaatsing/herplaatsing wordt de herplaatsingsprocedure gevolgd en zullen de volgende stappen worden genomen en instrumenten ingezet. Deze procedure neemt maximaal 12 maanden in beslag.

De start van het herplaatsingstraject is de datum van het aanzeggingsgesprek. Daarna volgt binnen uiterlijk één maand aanmelding voor de herplaatsingslijst Parnassia Groep. Gedurende een termijn van zes maanden doorloopt de herplaatsingskandidaat met inzet van een aantal instrumenten stappen die erop zijn gericht een nieuwe, structurele functie te vinden. Ook in de maanden van de looptijd van de aanvraag beëindigingsprocedure en de opzegtermijn wordt het zoeken naar een andere functie voortgezet, de herplaatsingsprocedure duurt voort.

De volgende stappen en instrumenten worden gedurende de (her)plaatsingprocedure met en door de medewerker doorlopen en ingezet gedurende de in het schema aangegeven periodes.

De adviesaanvraag reorganisatie wordt opgesteld, besproken en geadviseerd door de ondernemingsraad, waarna de bestuurder een besluit neemt.	
1. Medewerker volgt functie bij reorganisatie en wordt geplaatst.	na besluit
2. Als dit niet lukt dan wordt de medewerker geplaatst in een passende functie in het nieuwe functieformatieplan (fpp).	na besluit
3. Als er geen passende maar wel een geschikte functie in het nieuwe fpp van de reorganisatie is dan volgt plaatsing.	na besluit
Indien er geen plaatsing mogelijk is (stap 1 t/m 3) bij de reorganisatie dan volgen de volgende stappen als herplaatsingskandidaat.	
4. Aanzeggingsgesprek boventalligheid: de medewerker wordt geïnformeerd dat zijn functie wordt opgeheven en hij boventallig wordt. Het herplaatsingstraject start met het aanzeggingsgesprek.	z.s.m. na uitvoeringsbesluit bestuurder maand 1
5. Herplaatsingsgesprek: met de (toekomstig) boventallige medewerker wordt een herplaatsingsgesprek gevoerd om te verkennen welke herplaatsingsmogelijkheden en voorkeuren er zijn. In het herplaatsingsgesprek wordt het Herplaatsingsformulier ingevuld en het Persoonlijk mobiliteitsplan opgesteld.	na aanzegging boventalligheid maand 1
6. Mogelijke herplaatsing in eigen (zorg)bedrijf.	maand 1
7. Aanmelding herplaatsingslijst: de medewerker wordt door de leidinggevende aangemeld bij het Wervingsbureau voor de herplaatsingslijst Parnassia Groep.	uiterlijk één maand na aanzeggingsgesprek
8. Bemiddeling naar ander werk binnen of buiten Parnassia Groep. Mobiliteitstraject Switch Loopbaanadvies Parnassia Groep, outplacementbureau, scholing.	maand 1 t/m 6
9. Wanneer voorgaande herplaatsingsstappen en ingezette mobiliteitsbevorderende maatregelen en instrumenten niet hebben geleid tot ander werk volgt een beëindigingsprocedure.	maand 7 of na einde tijdelijke functie*
10. Looptijd aanvraag beëindigingsprocedure	maand 8/9
11. Met inachtneming van opzegtermijn beëindiging dienstverband	
Totale duur herplaatsingsprocedure	12 maanden
Na einde van het dienstverband wordt gezocht (voorrang) naar een zelfde functie bij Parnassia Groep	binnen 6 maanden na einde dienstverband

* Bij plaatsing in een tijdelijke functie of in tijd afgebakende opgedragen werkzaamheden en gedurende de looptijd van de aanvraag ontslagvergunning loopt het herplaatsingsproces door en wordt het herplaatsingstraject daarmee verlengd.

- 1.6 Indien de medewerker herplaatsingskandidaat is, staan de activiteiten uit het Persoonlijke mobiliteitsplan voorop. Medewerkers kunnen conform artikel 4.4.7 uit het Sociaal Plan werkzaamheden verrichten:
- Bij een *proefplaatsing* wordt het herplaatsingstraject voor de duur van de proefplaatsing opgeschort.
 - In het geval van een *tijdelijke plaatsing* op een formatieplaats (structurele of tijdelijke plaats zoals opgenomen in de begroting) wordt het herplaatsingstraject voor de duur van de tijdelijke plaatsing opgeschort.

- c. Wanneer een medewerker gedurende het herplaatsingstraject *tijdelijke werkzaamheden verricht of tijdelijk is geplaatst in een bovenformatieve functie*, loopt het herplaatsingstraject met alle activiteiten uit het Persoonlijke mobiliteitsplan door. De herplaatsingsmogelijkheden mogen niet worden beperkt door de tijdelijke plaatsing.

Indien binnen zes maanden na herplaatsing in een passende functie binnen Parnassia Groep blijkt dat de functie buiten de schuld van de betrokken medewerker niet passend is - *mislukte plaatsing* conform hoofdstuk 4.4.8 uit het Sociaal Plan, hervat de medewerker het resterende aantal maanden van zijn herplaatsingstraject. Wanneer het herplaatsingstraject op minder dan één maand na geheel was doorlopen wordt de situatie bekeken op redelijkheid en billijkheid wat betreft de verlenging van de herplaatsingstermijn. Hierbij worden met name de kansen op herplaatsing afgewogen.

2. Aanvullende faciliteiten op het Sociaal Plan 2016 - 2020

Als aanvullende faciliteiten op het Sociaal Plan 2016 - 2020 is een vertrekregeling overeengekomen voor medewerkers die als boventallig zijn aangewezen, en een vertrekregeling voor zogeheten plaatsmakers. Deze beide regelingen worden hierna uitgewerkt.

2.1. Vertrekregeling Boventallig

De medewerker die boventalligheid is aangezegd en besluit geen gebruik (meer) te maken van het herplaatsingstraject en Parnassia Groep wenst te verlaten, kan een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor de 'Vertrekregeling boventallig'.

De werkgever beslist of het verzoek wordt gehonoreerd. De werkgever kan het verzoek weigeren wanneer hij meent dat voor de medewerker een passende functie aanwezig is binnen het (zorg)bedrijf, dan wel elders binnen Parnassia Groep.

De medewerker ontvangt indien het verzoek zoals hiervoor bedoeld door de werkgever wordt toegewezen:

- Een eenmalige vergoeding gelijk aan het bruto maandsalaris over het aantal maanden dat na uitdiensttreding nog resteert tot aan de start van de beëindigingsprocedure (maand 7) in het herplaatsingstraject plus de maanden opzegtermijn, met een mogelijk maximum van in totaal negen maanden;
- De eenmalige vertrekvergoeding is niet minder dan drie maal het bruto maandsalaris conform de definitie in de CAO (salaris exclusief toeslagen), of het bedrag van de wettelijke transitievergoeding;
- Voor gemaakte kosten wordt op voornoemde vergoeding een vast bedrag van bruto € 3.000,- in mindering gebracht of, wanneer dat minder is, het bedrag van het bruto maandsalaris. Eventueel gemaakte transitiekosten worden niet verrekend;
- De medewerker ziet af van de transitievergoeding uit de CAO Activeringsregeling;
- De medewerker ontvangt een aanvulling op de WW-uitkering en overige rechten en plichten uit de CAO Activeringsregeling.

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

- Medewerker is boventalligheid aangezegd, én is/wordt herplaatsingskandidaat voor het volledige aantal uren van zijn dienstverband;
- Medewerker heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- Op het moment van aanvraag is er – naar het oordeel van de herplaatsingscoördinator – geen passende functie beschikbaar en is er geen concrete aanwijzing dat dit binnen drie maanden wel het geval zal zijn;
- Medewerker heeft geen andere functie (intern/extern) gevonden, en heeft hierop ook geen concreet zicht;
- De vertrekregeling wordt aangevraagd voor het volledige aantal uren van het dienstverband;
- Medewerker is arbeidsgeschikt;
- Het vertrek van de medewerker levert een economisch voordeel op voor de organisatie;
- Medewerker doet (door middel van de vaststellingsovereenkomst) afstand van herplaatsingsactiviteiten door de werkgever c.q. Parnassia Groep;
- Medewerker verklaart niet binnen een periode van 3 jaar vanaf de einddatum van zijn dienstverband opnieuw in dienst te treden bij een (zorg)bedrijf van de Parnassia Groep, dan wel anderszins werkzaamheden voor een (zorg)bedrijf van Parnassia Groep te verrichten. Wanneer dit desondanks plaatsvindt, wordt de vergoeding naar rato van de verstreken periode verrekend met de medewerker.

2.2 Vertrekregeling Plaatsmaker

Een medewerker – niet zijnde boventallig/herplaatsingskandidaat, wel betrokken bij een reorganisatie – kan een verzoek doen om in aanmerking te komen voor de 'Vertrekregeling plaatsmaker' indien hij door zijn vertrek boventalligheid van een andere medewerker voorkomt of opheft.

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

- indien het vertrek van de verzoekende medewerker niet de boventalligheid van een andere medewerker voorkomt of opheft;
- wanneer toekenning van de vertrekregeling leidt tot RVU-heffing;
- wanneer het functioneren van de medewerker dusdanig van belang is dat de werkgever hem in dienst wil houden;
- redenen van bedrijfsorganisatorische/bedrijfseconomische aard.

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

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

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

- Indien de medewerker vertrekt wordt de boventalligheid van een andere medewerker voorkomen of opgeheven;
- Medewerker heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- Medewerker is arbeidsgeschikt;
- Medewerker verklaart niet binnen een periode van drie jaar vanaf de einddatum van zijn dienstverband in dienst te treden bij een (zorg)bedrijf van de Parnassia Groep, dan wel anderszins werkzaamheden voor een (zorg)bedrijf van Parnassia Groep te verrichten. Wanneer dit desondanks plaatsvindt, wordt de vergoeding naar rato van de verstreken periode verrekend met de medewerker;
- Het verzoek betreft het volledige dienstverband.

NB 1: deze opsomming is niet limitatief;

NB 2: de medewerker vertrekt vrijwillig;

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

2.3 Sollicitant bij terugkeer na opzegging dienstverband

In het geval de arbeidsovereenkomst met de medewerker als gevolg van reorganisatie is beëindigd, wordt de ex-medewerker gedurende een periode van zes maanden in de gelegenheid gesteld in aanmerking te komen voor een zelfde functie bij Parnassia Groep. Hij krijgt daarbij voorrang op herplaatsingskandidaten, na de re-integratiekandidaten.

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

3. Bezwaar aantekenen

De medewerker heeft de mogelijkheid met betrekking tot het besluit tot opheffing of vermindering van zijn functie, boventalligheid en het herplaatsingsproces tot aan de dag waarop door de werkgever een verzoek tot verlening van ontslagvergunning is ingediend, bezwaar aan te tekenen bij de Kamer Sociaal Plan van het Klachtenbureau Parnassia Groep. Het bezwaar schort het verzoek tot verlening van de ontslagvergunning niet op.

4. Overleg en monitoring

- 4.1 De werkgever zal in de overleggen met de werknemersorganisaties twee keer per jaar de voortgang van de herplaatsingslijst monitoren en verantwoording afleggen over de gelopen procedures en de aantallen medewerkers die zijn herplaatst, voor eenzijdige beëindiging dienstverband zijn/worden voorgedragen of met een regeling zijn vertrokken.

Gezien de tijd tussen deze overleggen zal op een overzicht per (functie)groep worden aangegeven wat de ingeschatte kansen zijn op herplaatsing. Hierbij wordt uitgegaan van het goed doorlopen van de afgesproken stappen en inzet van werkgever en medewerker om herplaatsingen zo succesvol mogelijk te laten zijn.

Er wordt inzichtelijk gemaakt hoe de herplaatsingsprocedure loopt en of de stappen conform de afspraken in de herplaatsingsprocedure in hoofdstuk 1.5 van dit Addendum voor de medewerkers zijn ondernomen. Ook zal worden aangegeven of termijnen uit coulance zijn verlengd in verband met de specifieke situatie van medewerkers.

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

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

- 4.2 Indien gedurende de looptijd van dit Addendum een onvoorzien verregaande krimp met personele maatregelen noodzakelijk blijkt te zijn waardoor sprake zal zijn van de noodzaak over te gaan tot het boventallig verklaren van grote groepen medewerkers, vindt zo spoedig mogelijk overleg plaats tussen Parnassia Groep en de werknemersorganisaties.

Aldus overeengekomen te Den Haag,
15 maart 2016

Parnassia Groep B.V.

De organisaties van werknemers:

Dhr. S. Valk, voorzitter Raad van Bestuur

FNV
Dhr. K. de Buijzer, bestuurder

CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief
Dhr. J. Veldt, bestuurder

FBZ
Dhr. B. Steehouder, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

NU '91
Dhr. M. Froklage, belangenbehartiger