

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Afspraken over de personele gevolgen van de organisatiewijziging van de afdeling HR&O

Overwegingen:

Op 8 juli 2021 is bij de OR C&O en Groep de adviesaanvraag betreffende het voorgenomen besluit tot wijzigingen in de organisatie van de afdeling HR&O (hierna: de adviesaanvraag) ingediend. Vakbonden en de directie van de afdeling HR&O zijn in het kader van deze voorgenomen organisatiewijziging onderstaande afspraken met betrekking tot de personele gevolgen met elkaar aangegaan.

Vakbonden hechten er waarde aan te vermelden dat de totstandkoming van deze afspraken, niet betekent dat vakbonden instemmen met het voorgenomen besluit tot herinrichting. De OR C&O en Groep brengt daarover advies uit.

Onderstaande is gebaseerd op het voorgenomen besluit zoals dit is voorzien op dit moment. Uitgangspunt bij deze organisatiewijziging is dat alle medewerkers in de nieuwe organisatie kunnen worden geplaatst. Er is derhalve geen sprake van boventalligheid.

1. Inwerkingtreding en toepassing

Onderstaande afspraken treden in werking op het moment van het ondernemersbesluit; 'Organisatiewijziging HR&O', tenzij in de tekst hiervan wordt afgeweken.

2. Sociaal Plan

Bij de (mogelijke) personele consequenties als gevolg van de uitvoering van het voorgenomen besluit is het Sociaal Plan in hoofdstuk 11 CAO NS 2020 – 2022 van toepassing.

3. Plaatsingsproces

Ongewijzigde en niet-significant gewijzigde functie

Voor het grootste gedeelte wijzigen de functies bij HR&O niet of niet significant. Betreffende medewerkers worden conform sociaal plan NS 2020-2022 geplaatst in een functie in de nieuwe organisatie conform het mens-volgt-werk principe zoals beschreven staat in de adviesaanvraag.

'HR managers'

Tussen NS en vakbonden zijn de navolgende afspraken gemaakt over het plaatsingsproces van de huidige 'HR managers' (9,22 fte) voor de functies van Lead HR team en SHRBP in de nieuwe organisatie. Conform het Sociaal Plan NS zal plaatsing in een functie in de nieuwe organisatie op basis van geschiktheid plaatsvinden als volgt:

- De functies van Manager HR BP, HR Manager, Hoofd HR, HR BP (Retail) en Adviseur A (HR Operatie) wijzigen sterk. In de nieuwe organisatie ontstaan een tweetal functies die delen van deze functies in zich hebben.
- De betreffende negen (9) medewerkers wordt gevraagd om hun belangstelling kenbaar te maken voor de functies SHRBP (14 fte) en/of Lead HR Team (5 fte) in de nieuwe organisatie.
- NS acht alle negen (9) medewerkers op voorhand geschikt voor beide functies.

- d. Indien er meer belangstelling voor een functie is dan formatieplaatsen zijn, wordt er omgekeerd afgespiegeld¹ en worden de medewerkers met de meeste rechten geplaatst in de betreffende functie.
- e. Medewerkers die op grond van het omgekeerd afspiegelingsbeginsel niet op hun eerste voorkeur kunnen worden geplaatst, worden geplaatst op hun tweede voorkeur

Vervallen en nieuwe functies

Conform het Sociaal Plan NS zal het plaatsingsproces van de medewerkers waarvan hun functie vervalt plaatsvinden op basis van geschiktheid. Medewerkers met vervallen functies kunnen hun belangstelling kenbaar maken voor de nieuwe functies en functies in de nieuwe HR organisatie waar ná het plaatsingsproces voor de sterk gewijzigde functies nog formatieruimte resteert. Mocht één van deze medewerkers niet kunnen worden geplaatst in de nieuwe organisatie, dan zal in overleg met de individuele medewerker een oplossing worden gezocht.

IAO

Uitsluitend het in dit artikel beschreven plaatsingsproces geldt ook voor medewerkers die een individuele arbeidsovereenkomst (IAO) met NS hebben.

4. Gevolgen salarisgroep

- a. De nieuwe functies in de nieuwe organisatie zijn beschreven en indicatief gewaardeerd. Definitieve waardering wordt opgestart één jaar na implementatie.
- b. Medewerkers die geplaatst worden op een nieuwe of sterk gewijzigde functie, worden zo veel mogelijk geplaatst in een functie in de nieuwe organisatie in dezelfde salarisgroep als waar zij nu in zitten.
- c. In het geval een medewerker geplaatst wordt in een functie waarvan de salarisgroep lager is of wordt gewaardeerd dan behouden deze medewerkers hun huidige salarisgroep conform positieregeling (artikel 90 cao).
- d. Indien de medewerker wordt geplaatst in een functie waarvan de salarisgroep hoger uitvalt kan de medewerker in de hogere salarisgroep worden geplaatst (bevorderd) conform de bevorderingsregels (artikel 57 cao).

5. Gevolgen arbeidsvoorwaardenpakket

- a. Voor HR medewerkers die - zoals beschreven in de adviesaanvraag Organisatiewijziging HR&O - vanuit één van de 5 HR teams, eerstelijns telefonische bereikbaarheid als vast onderdeel van hun functie hebben, zal het arbeidsvoorwaardenpakket uit Hoofdstuk 9 niet meer toepassing zijn en geldt de cao NS, inclusief de vergoedingen uit hoofdstuk 8.
- b. Het gaat om de volgende functies (in de nieuwe HR-organisatie):
 - HR Specialisten A, B, C
 - Medewerker A en B (HR team Retail)
- c. De indeling in het bovengenoemde arbeidsvoorwaardenpakket geldt voor zo lang medewerkers de functie waarin ze zijn geplaatst vervullen.

6. Proces bepalen werkgebied HR Specialisten (HR teams)

- a. De HR Specialisten worden toegewezen aan een team met werkgebied volgens het principe 'je volgt je business'.
- b. Als gevolg daarvan kan de standplaats van de medewerker wijzigen.
- c. Indien de reistijd meer dan 90 minuten gaat bedragen, wordt aan deze medewerker de keuze geboden om te opteren voor een standplaats dicht bij zijn woonadres.

¹ Aan de hand van het afspiegelingsbeginsel wordt bepaald welke werknemer uit de oude functiegroep het laatste voor ontslag in aanmerking zou komen. Die werknemer wordt dan het eerst geplaatst. Vervolgens wordt de medewerker die als voorlaatst voor ontslag in aanmerking zou komen geplaatst en zo verder tot het maximum is bereikt.

7. Reistijdcompensatie

Voor HR Specialisten die als gevolg van wijziging van hun standplaats meer reistijd hebben, gelden de bepalingen ten aanzien van reistijdcompensatie uit het Sociaal Plan.

8. Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen

Bij (onvoorziene) problemen bij de uitvoering van de afspraken uit dit Akkoord voeren partijen overleg met elkaar, teneinde deze problemen op een voor alle partijen aanvaardbare wijze op te lossen, waarbij zo dicht mogelijk bij de bedoeling en opzet van deze afspraken wordt gebleven.

Utrecht, concept

Richard Greve
NS

Monique Zandbergen
NS

Jerry Pique
CNV Vakmensen

Henri Janssen
FNV Spoor

Gezina ten Hove
VHS

heeft verwijderd: ¶
Bereikbaarheid ¶

¶
HR specialisten zijn niet roostergebonden en organiseren onderling de bereikbaarheid. Ingeval er geen beschikbaarheid is van medewerkers, zullen medewerkers niet individueel worden aangewezen. Deze afspraak evalueren NS en de vakbonden over een half jaar. ¶
Indien NS voornemens is om de bereikbaarheid in de toekomst te wijzigen zal dat met de OR C&O en Groep worden besproken en de personele gevolgen met de vakbonden. ¶

heeft verwijderd: Yolanda Verdonk

heeft verwijderd: Marijke Kweekel