

Reorganisatieplan Atletiekunie

1 mei 2017



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Aanleiding	4
2.1. Financiële positie	4
2.2. Herpositionering	5
2.3. Automatisering & Digitalisering	6
3. Doel	7
4. Nieuwe inrichting	8
4.1. Nieuw organogram	8
4.2. Nieuw functiehuis	9
4.3. Nieuw formatieplan	9
5. Boventaligheid	12
6. Sociaal plan	15
7. Financiële consequenties reorganisatie	23
7.1. Kosten van de reorganisatie	23
7.2. Besparing die met de reorganisatie behaald wordt	23
7.3. Financiering van de reorganisatie	24
7.4. Inverdientijd van de reorganisatie	24
8. Tijdslijnen	26
Bijlage I	Ontwikkeling ledencijfers
Bijlage II	Ontwikkeling Lotto bijdrage
Bijlage III	Ontwikkeling vaste kosten
Bijlage IV	Ontwikkeling continuïteitsreserve
Bijlage V	Memo aanscherping strategie
Bijlage VI	Projectplan nieuw CRM systeem
Bijlage VII	Huidig organogram
Bijlage VIII	Memo inrichting en werking nieuwe organisatie
Bijlage IX	Nieuw organogram

1. Inleiding

Voor u ligt het reorganisatieplan van de Atletiekunie. In dit plan staat beschreven waarom de Atletiekunie gaat reorganiseren, hoe de nieuwe organisatiestructuur eruit zal komen te zien alsmede welke consequenties dit heeft voor de medewerkers en hoe deze consequenties zullen worden opgevangen.

Op 11 april hebben zowel het bestuur van de Atletiekunie als de unieraad ingestemd met dit plan. Vervolgens is op 16 april de formele adviesaanvraag bij de PVT ingediend, alsmede dat het reorganisatieplan aan de vakbond verstrekt is. Vervolgens zijn alle medewerkers van de Atletiekunie op 20 april 2017 op hoofdlijnen bijgepraat over de inhoud van het plan waarna zij begin mei 2017 allemaal individueel geïnformeerd worden in hoeverre de reorganisatie hun rechtspositie bij de Atletiekunie persoonlijk raakt.

Reorganiseren is voor geen enkele organisatie leuk, zo ook niet voor de Atletiekunie. Soms is er echter geen andere mogelijkheid om noodzakelijke doorbraken in de bedrijfsvoering te realiseren. Doorbraken die nodig zijn om de continuïteit van de Atletiekunie te waarborgen.

In het volgende hoofdstuk staat beschreven welke doorbraken noodzakelijk zijn en waarom.

2. Aanleiding voor de reorganisatie

Waarom reorganiseren?

Voor de Atletiekunie zijn er drie redenen om te reorganiseren.

De eerste en voornaamste reden betreft de financiële positie van de bond. De Atletiekunie wordt ermee geconfronteerd dat de structurele baten dalen, daar waar de vaste kosten stijgen. Hierdoor is de continuïteit van de onderneming niet gewaarborgd. Ingrijpen in het kostenniveau is dan ook noodzaak om de financiële positie van de Atletiekunie te verbeteren. Daarnaast heeft de Atletiekunie haar strategie verder aangescherpt, hetgeen resulteert in een nieuwe inrichting van het bondsbureau met een nieuw organogram, functiehuis en formatieplan, waardoor functies komen te vervallen. En ten slotte zullen diverse processen die momenteel handmatig geschieden in de nabije toekomst digitaal gaan verlopen waardoor de Atletiekunie minder formatie nodig heeft.

In dit hoofdstuk worden deze drie redenen voor de noodzaak tot reorganiseren nader beschreven.

2.1. Financiële positie

De directe aanleiding voor de Atletiekunie om te reorganiseren, vormt het gegeven dat de stijging van de vaste kosten geen gelijke tred houdt met de ontwikkeling van de structurele baten. Daar waar het niveau van de vaste kosten jaarlijks stijgt, dalen de zekere inkomsten al een aantal jaar op rij.

De oorzaak van teruglopende vaste baten is drieledig:

1. De afgelopen drie jaar is de ledengroei gestagneerd.

Daar waar de Atletiekunie in 2013 een ledengroei kende van 2.512, in 2014 1.454 nieuwe leden mocht verwelkomen en in 2015 een ledengroei kende van 2.080 leden, is deze groei in 2016 teruggelopen tot 20 leden. Voor het eerst in vier jaar tijd stagneert derhalve de ledengroei van de Atletiekunie. Hierdoor staat de contributieopbrengst onder druk. Dit effect wordt bovendien versterkt doordat het ledenbestand vergroend; de Atletiekunie heeft in verhouding steeds meer jeugdleden die een lagere contributie betalen in vergelijking met de senioren leden **en er steeds meer flexibele vormen van lidmaatschap ontstaan**. Het gevolg is dat de contributieopbrengst dalende is en deze trend zich naar verwachting de komende jaren door zal zetten omdat steeds minder Nederlanders gebruik maken van het traditioneel lidmaatschap van een sportvereniging¹. De contributie inkomsten die jarenlang als relatief stabiele baten konden worden beschouwd, staan derhalve onder druk. *In bijlage I* is deze ontwikkeling van het ledenbestand en de contributie opbrengst van de Atletiekunie in de afgelopen jaren weergegeven.

2. Een andere terugval in de vaste inkomsten vormt het gewijzigde subsidiebeleid van onder andere NOC*NSF. Als gevolg van tegenvallende opbrengsten van de Lotto in de afgelopen jaren, is minder geld uitgekeerd aan de sport en is derhalve ook de Atletiekunie gekort op deze geldstroom. Deze terugval in middelen heeft ervoor gezorgd dat de georganiseerde sport zich realiseert dat zij minder afhankelijk dient te worden van deze van oudsher vaste geldstroom. De ontwikkeling bij de Lotto, alsmede de transitie van het sportlandschap hebben er in geresulteerd dat deze geldstroom de komende jaren volledig omgebogen zal worden van instellingssubsidie naar project-/programmafinanciering. Dit betekent dat de vaste bijdrage per lid (rubriek algemeen functioneren) weg gaat vallen en er meer onzekere/tijdelijke geldstromen voor terugkomen.²

¹<https://www.nocnsf.nl/nieuws/transitie/toekomstbeeld-van-de-nederlandse-sport-in-een-veranderende-wereld>

² <http://www.sportknowhowxl.nl/nieuws-en-achtergronden/nieuws-alert/item/99882/>

In *bijlage II* is de ontwikkeling van de Lotto-bijdrage aan de Atletiekunie van de afgelopen jaren weergegeven. Eenzelfde trend als bij NOC*NSF, is waarneembaar bij subsidieverstrekkers als VWS, provincies en gemeenten. Niet langer het instituut, als wel specifieke projecten of evenementen kunnen op ondersteuning rekenen. Als gevolg hiervan dalen de vaste opbrengsten van de Atletiekunie en komt daar steeds meer projectfinanciering voor in de plaats.

3. De laatste belangrijke ontwikkeling die impact heeft op de financiën van de Atletiekunie, is de ontwikkeling waarbij sponsoren opschuiven van exposure naar maatschappelijke impact³. Daar waar tot een aantal jaren geleden in het gemiddelde sponsorcontract communicatierechten centraal stonden, is nu dikwijls projectmatige activering de kern van het partnership. Niet zo zeer het aantal en de omvang van de contracten staat onder druk, als wel dat de financiering variabel is gemaakt met het aantal activiteiten (vb. clinics, scholenprojecten, deelnemers aan een event). Dit betekent dat de sponsorbijdrage in veel gevallen niet langer een vast bedrag is, maar variabel is naar rato van het aantal uitgevoerde activiteiten of deelnemers.

In tegenstelling tot de flexibilisering van de baten, zien we aan de kostenkant juist een groeiend aandeel van de vaste kosten (*Zie bijlage III*). De belangrijkste reden hiervan vormen de personele lasten. Deze kostenpost is goed voor ruim 38% van de totale kosten (€ 2,8 mio in 2016) en is door de grote hoeveelheid vaste arbeidscontracten niet eenvoudig bij te stellen. Bovendien leidt de jaarlijkse periodieke verhoging van minimaal 2,5%⁴ bovenop de jaarlijkse inflatiecorrectie ertoe dat de loonkosten jaarlijks substantieel stijgen. Hierdoor is het momenteel bijna niet mogelijk om het kostenniveau van de Atletiekunie bij te stellen als er sprake is van een (tijdelijke) terugval in de baten.

Kortom daar waar de baten steeds meer variabel worden en teruglopen, zien we zowel het aandeel als de hoogte van de vaste kosten toenemen. Dit zorgt ervoor dat de Atletiekunie in haar bedrijfsvoering onvoldoende kan anticiperen op schommelingen in het batenniveau. Dit maakt de organisatie kwetsbaar en heeft in zowel 2015 als 2016 geresulteerd in een verlieslatende exploitatie⁵. Een verlies dat bovendien zonder eenmalige meevallers nog veel groter zou zijn geweest. Om de wendbaarheid van de organisatie te vergroten en niet verder in te hoeven teren op de reserve, dienen de vaste kosten derhalve naar beneden te worden bijgesteld. Dit te meer omdat de afgelopen jaren is gebleken dat een structurele batenverhoging als gevolg van het veranderende sportlandschap geen realistisch scenario is. Dit betekent dat het aantal vaste arbeidscontracten gereduceerd zal moeten te worden teneinde baten en lasten met elkaar opnieuw in balans te brengen. In *bijlage IV* is de ontwikkeling van de reserve opgenomen.

2.2. Herpositionering

De onder druk staande exploitatie van de Atletiekunie en de toenemende volatiliteit in de baten, komen voort uit de verandering die gaande is in het sportlandschap. Daar waar tot 10 jaar terug de bonden en de sportvereniging nog het monopolie leken te hebben in het sportaanbod, zien we de laatste jaren steeds meer commerciële aanbieders de markt betreden.

³ <http://www.sportnext.nl/berichten/de-toekomst-van-de-roi-van-sponsoring>

⁴ <http://sportwerkgever.nl/nieuws/47198-cao-sport-2016---2018.html>

⁵ <https://www.atletiekunie.nl/sites/default/files/userfiles/Nieuwsitems/Atletiekunie-nl/06%20JV%202015%20-%20printversie%2028-04-16.pdf>

Tevens gaan steeds meer mensen in ongeorganiseerd verband sporten⁶. Het marktaandeel van de georganiseerde sport staat derhalve onder druk en zo ook het marktaandeel van de Atletiekunie.

Deze ontwikkeling dwingt bonden ertoe om keuzes te maken hoe zich te positioneren in het veranderende sportlandschap. Ook de Atletiekunie heeft in dat licht een aantal strategische keuzes gemaakt. De bond kiest daarbij de komende jaren nadrukkelijk voor een business-to-business strategie. Dit betekent dat zij lokale aanbieders (verenigingen, stichtingen, loopgroepen en event organisatoren) als haar primaire klant beschouwd en haar business to consumer dienstverlening zal afbouwen, respectievelijk zal herpositioneren.

Met deze keuze positioneert de Atletiekunie zichzelf nadrukkelijk als een brancheorganisatie die als een spin in het web, lokale atletiek “retailers” bedient. De grootste meerwaarde van de bond zal daarbij liggen in het ontsluiten van de kennis en het verbinden van het netwerk in haar positie als centrale, onafhankelijke autoriteit. In bijlage V wordt de aangescherpte strategie van de Atletiekunie nader beschreven.

De Atletiekunie realiseert zich daarbij terdege dat niet het instituut van de bond als wel de community centraal staat. Het detecteren van good practices en deze ontsluiten, evenals het faciliteren van de interactie tussen de aanbieders zal de komende jaren in de dienstverlening centraal staan. Daarmee wordt de kennis die in de gemeenschap leeft veel beter benut en gaat de Atletiekunie daadwerkelijk samen met haar achterban aan de slag om de atletieksport te laten groeien en bloeien.

De herpositionering van de Atletiekunie vergt aanpassingen in haar dienstverlening, alsmede een nieuwe inrichting van het bondsbureau. Hierdoor zullen bestaande functies komen te vervallen.

2.3. Automatisering & Digitalisering

Tot slot spelen automatisering en digitalisering een rol in de aanstaande reorganisatie. Juist in het veranderende sportlandschap is digitalisering cruciaal om relevant te blijven. Nu steeds meer kennis online ontsloten wordt, de ene na de andere hardloop-app beschikbaar komt en een verrijkte database noodzaak is om sponsors te binden, zal ook de Atletiekunie hier de komende jaren vol op moeten inzetten. In dat licht beoogt de Atletiekunie een nieuw CRM systeem (*bijlage VI*) te gaan implementeren die de diverse bestaande platformen verbindt en waarmee een centrale database tot stand kan komen. Tevens zal dit systeem, diverse arbeidsintensieve werkprocessen binnen wedstrijdathletiek, topsport en opleidingen automatiseren en daarmee de workload reduceren. Dit leidt ertoe dat de formatie naar beneden bijgesteld kan worden.

Concluderend

Concluderend heeft de Atletiekunie drie redenen om te reorganiseren. De redenen zijn zowel bedrijfseconomisch als bedrijfsorganisatorische van aard. De doelen, zoals beschreven in het volgende hoofdstuk, die het bestuur van de Atletiekunie met de reorganisatie beoogt, hangen dan ook samen met de benoemde redenen.

⁶ <http://www.sportknowhow.nl/nieuws-en-achtergronden/open-podium/item/102914/>

3. Doel van de reorganisatie

Het eerste doel dat de Atletiekunie met de reorganisatie wil bereiken, is om de vaste kosten in lijn te brengen met de vaste baten teneinde de continuïteit van de organisatie te waarborgen. De Atletiekunie blijkt nu slecht in staat om tegenvallers in de baten te kunnen opvangen, waardoor in de exploitatie verliezen ontstaan die ten laste gebracht moeten worden van de reserve. Door het huidige niveau van de reserve gaat dat nog een paar jaar goed, maar op een gegeven moment is de bodem bereikt en kunnen tegenvallers niet langer opgevangen worden. De reorganisatie moet er derhalve toe leiden dat het vaste kosten niveau met minimaal € 300.000 op jaarbasis naar beneden wordt bijgesteld zodat deze in lijn komt met de vaste baten.

De Atletiekunie beoogt daarnaast met de reorganisatie haar wendbaarheid te vergroten. Deze wendbaarheid is met name benodigd om in te kunnen spelen op de veranderingen in de behoeften van sporters alsmede om technologische ontwikkelingen te kunnen omarmen. De benodigde wendbaarheid dient zowel uitgedrukt te worden in het creëren van investeringsruimte, alsmede in de mogelijkheid om meer gebruik te kunnen maken van een flexibele schil van medewerkers. Door een flexibele schil in te richten kan de Atletiekunie eenvoudiger medewerkers met specifieke competenties aan zich binden om zodoende haar relevantie voor haar achterban te vergroten. Tevens kan de bond dan tijdelijke krachten inhuren om bij te springen in tijden van piekbelasting dan wel om tijdelijke projecten te draaien. De reorganisatie beoogt dan ook om minimaal 10% van de totaal benodigde capaciteit (fte) om dienstverlening aan de achterban te kunnen verzorgen, flexibel in te kunnen huren.

De reorganisatie heeft naast bovenstaande bedrijfseconomische doelen, ook twee doelen van bedrijfsorganisatorische aard. De eerste is die van het vergroten van de ledentevredenheid naar een 8,0 en een groei van het aantal aangesloten aanbieders te realiseren van 5% (zie bijlage V). De reorganisatie respectievelijk herinrichting van het bondsbureau dient hiertoe te leiden. En tot slot, en dat klinkt vreemd, beoogt de reorganisatie ook de arbeidssatisfactie van de medewerkers van de Atletiekunie te vergroten⁷. Ruim een jaar heeft de reorganisatie boven het bondsbureau gehangen. Vooruitlopend daarop zijn budgetten gekort en werden tijdelijke contracten van gewaardeerde collega's niet verlengd. Ook nam de ruimte om te investeren in de dienstverlening, alsmede in de ontwikkeling van mensen steeds verder af. Met de reorganisatie die nu wordt doorgevoerd komt er voor mensen duidelijkheid na een lange periode van onzekerheid.

Daarnaast zal door de bezuiniging investeringsruimte ontstaan die medewerkers de mogelijkheid geeft om hun werkprocessen en dienstverlening te optimaliseren. Bovendien zal de reorganisatie leiden tot een effectievere inrichting van de organisatie en komt er meer helderheid over verantwoordelijkheid en takenpakketten. Hierdoor zullen naar verwachting de productiviteit, gezamenlijkheid en succesbeleving toenemen en de arbeidssatisfactie stijgen.

Kortom het bijstellen van het kostenniveau met minimaal € 300k op jaarbasis, het creëren van een flexibele schil van minimaal 10% van het totale aantal Fte's en een hogere ledentevredenheid en arbeidssatisfactie zijn de doelen van de reorganisatie bij de Atletiekunie.

Om deze doelen te bereiken zal het bondsbureau een andere inrichting krijgen en zullen functies boventallig worden verklaard waardoor een aantal medewerkers zal moeten afvloeien. In het volgende hoofdstuk staat deze nieuwe inrichting en het bijbehorende formatieplan beschreven.

⁷ Is geen medewerkers tevredenheidsonderzoek gedaan vandaar dat hier geen concreet getal genoemd kan worden.

4. Nieuwe inrichting

4.1. Nieuw organogram

De reorganisatie bij de Atletiekunie gaat verder dan een reductie van het aantal vaste formatieplaatsen (momenteel 30 fte). Om de beoogde doelen te realiseren en de Atletiekunie compliant met haar strategie te maken, zal de structuur van de organisatie wijzigen. In onderstaande figuur is het huidige organogram van de organisatie weergegeven.



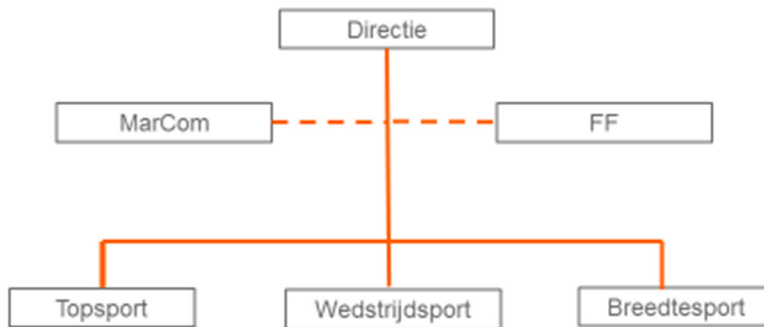
De eerste wijziging die zal worden doorgevoerd in de huidige structuur, is de samenvoeging van twee lijnafdelingen; de afdeling loopsport en de afdeling verenigingszaken. Hierdoor wordt niet langer onderscheid gemaakt tussen baanathletiek en loopsport en ontstaat één afdeling breedtesport die aanbieders in het land breed gaat faciliteren om diverse doelgroepen te boeien en te kunnen binden. De dienstverlening op deze afdeling richt zich met name op:

- het scholen van kader, zowel bestuurlijk als arbitrerend en technisch kader
- het ondersteunen van aanbieders in hun accommodatiebeleid
- alsmede de implementatie van nieuwe sport/bindingsconcepten

Een tweede belangrijke wijziging in de structuur vormt de vorming van twee stafafdelingen. De ene nieuw te vormen stafafdeling is Marketing/Communicatie. In deze afdeling worden naast de huidige taken op het vlak van marketing en communicatie, ook alle vormen van partnerships (privaat & publiek) ondergebracht, evenals het beheer en de doorontwikkeling van de diverse online kanalen en platformen. De andere geconsolideerde stafafdeling gaat zich bezighouden met alle interne taken op het gebied van bedrijfsvoering als financiën, facilitair (inclusief werkplek ondersteuning), P&O en de ledenadministratie.

De drie lijnafdelingen en de twee stafafdelingen worden aangestuurd door de algemeen directeur. De nieuwe organisatiestructuur komt er daarmee als volgt uit te zien:

Organogram Totaal



Bovenstaand plaatje laat zien dat in het nieuwe organogram sprake is van drie lijnafdelingen, te weten top-, wedstrijd- en breedtesport en twee stafafdelingen namelijk MarCom en FF⁸. De lijnafdelingen houden zich bezig met het primaire product van de Atletiekunie; de dienstverlening ter bevordering van de beoefening van de atletieksport. De beide stafafdelingen zijn ondersteunend aan de lijnafdelingen. Beide stafafdelingen beschikken over specifieke deskundigheid op het gebied van marketing & communicatie, respectievelijk financiën & administratie.

De stafafdelingen adviseren de lijn, alsmede dat zij uitvoering geven aan het beleid en de activiteiten die bij het betreffende functionele gebied behoren. Het gaat daarbij in het geval van de afdeling MarCom om beleid te ontwikkelen c.q. uitvoering te geven op het vlak van marketing, huisstijl, PR en communicatie. Voor de afdeling FF gaat het specifiek om beleid en activiteiten op het gebied van de financiële administratie, ledenadministratie en personeelsadministratie naast het uitvoering geven aan de benodigde facilitaire diensten.

Voortvloeiend uit de nieuwe structuur, is een nieuw functiehuis en nieuw formatieplan opgesteld dat in de volgende paragrafen beschreven wordt.

4.2. Functiehuis

Samenhangend met het nieuwe organogram, is er een nieuw functiehuis ontwikkeld (zie voor een uitgebreide beschrijving bijlage VIII). In dit nieuwe functiehuis gaat de Atletiekunie terug van de huidige 4 hiërarchische niveaus naar drie functie-niveaus. Hierdoor wordt het aantal functies met een leidinggevende taak gereduceerd waardoor de overhead en de getraptheid in aansturing afneemt. Tevens worden in de nieuwe structuur de huidige functienamen (zie bijlage VII) omgezet in meer projectmatige functiebenamingen teneinde de meer programmatische aanpak van de werkzaamheden ook in de functiebenamingen tot uitdrukking te laten komen.

⁸ Is vastgesteld in de bestuursvergadering van januari

Daar waar nu nog gewerkt wordt met de functiegroepen van medewerker, coördinator, manager en directeur worden er in de nieuwe structuur drie functieniveaus gehanteerd:

1. (Project)/(Beleids)medewerker
2. Programmaleider
3. Directeur

Op niveau 1 zijn de project- en beleidsmedewerkers werkzaam op de lijn- en stafafdelingen. Aan het hoofd van iedere afdeling staat een programmaleider die verantwoordelijk is voor de uitvoer van één van de programmalijnen **en de coaching van de medewerkers die uitvoering geven aan het programma**. De gehele organisatie wordt aangestuurd door de algemeen directeur. De directeur wordt daarbij ondersteund door een programmaleider zoals in onderstaand organogram zichtbaar is gemaakt door de functiebenamingen in te voegen.



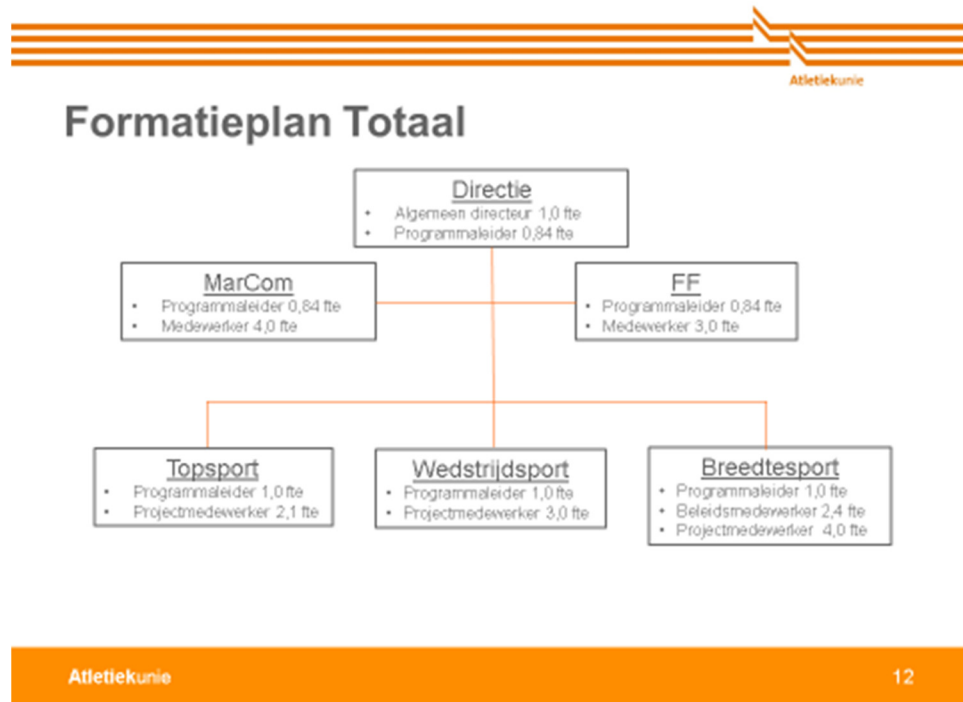
Functiehuis Totaal



In de nieuwe structuur wordt derhalve met slechts drie functiegroepen gewerkt. Dat is een bewuste keuze. Want met dit functiehuis ontstaat niet alleen een consistent geheel van functiebenamingen **en daaraan gekoppelde competenties als resultaat gericht werken, doelmatig communiceren en professionaliteit**. Ook kan met dit functiehuis veel beter projectmatig gewerkt worden, alsmede dat functies (en daarmee capaciteit) eenvoudiger uitwisselbaar tussen de lijnafdelingen worden. Hierdoor wordt er meer flexibiliteit maar eveneens meer verbinding tussen de afdelingen gecreëerd en neemt de variatie en dus ontwikkelmogelijkheid voor medewerkers toe. Bovendien wordt door te werken met drie functiegroepen en generieke functienamen, doorbroken dat medewerkers “vastgekoppeld” zitten aan een specifieke afdeling of aan een specifiek product. Het nieuwe functiehuis zorgt er derhalve voor dat er volop mogelijkheden ontstaan voor job-roulatie en dat medewerkers eveneens tijdelijk kunnen bijspringen op een andere afdeling in tijden van piekbelasting. **Het scholings-/cultuurprogramma (zie bijlage VIII) dat in Q4 2017 start zal ingestoken zijn om zowel leidinggevendens als medewerkers te ontwikkelen op de gevraagde competenties**. In bijlage IX is per afdeling weergegeven welke functies daar ontstaan.

4.3. Formatieplan

Tot slot is een nieuw formatieplan ontwikkeld dat ertoe leidt dat 5,0 fte aan vaste formatie bezuinigd wordt. In de nieuwe structuur is 25 fte toereikend om de reguliere dienstverlening goed te kunnen verzorgen. Tijdelijke activiteiten, programma's, projecten voortvloeiend uit subsidies of partnerships zullen daarnaast flexibel ingehuurd worden teneinde verplichtingen voortvloeiend uit tijdelijke baten met tijdelijke contracten invulling te geven. Onderstaande figuur laat het nieuwe formatieplan zien.



Bovenstaande figuur maakt duidelijk dat de Atletiekunie haar personeelsbestand met 5,0 fte gaat inkrimpen. Deze formatiereductie is mogelijk omdat er een aantal zaken in de nieuwe structuur anders georganiseerd zullen gaan worden. Een belangrijke efficiëntieslag zal geslagen worden door het accountmanagement breed te beleggen, maar ook het concentreren van alle platformen en nieuwsbrieven op de afdeling MarCom zal ervoor zorgen dat de Atletiekunie met minder formatie toe kan. Een derde belangrijke slag die geslagen wordt, is de afbouw van de dienstverlening aan de individuele sporter en tot slot zal automatisering ervoor zorgen dat nu arbeidsintensieve werkprocessen veel effectiever zullen gaan verlopen waardoor minder formatie benodigd is. Kortom de Atletiekunie zal niet zo zeer stoppen met diensten, als wel deze effectiever organiseren.

Aangezien de bond momenteel alleen medewerkers op de payroll heeft staan met vaste arbeidscontracten, betekent dit dat er medewerkers boventallig zullen worden verklaard. In het volgende hoofdstuk staat beschreven welke functies komen te vervallen.

5. Boventaligheid

Met de nieuwe inrichting van de organisatie, vervallen een aantal specifieke functies. Het vervallen van deze functies wordt veroorzaakt door:

- De samenvoeging van twee lijnafdelingen in één nieuwe afdeling breedtesport
- Het bundelen van stafdiensten in twee stafafdelingen
- Het reduceren van het aantal hiërarchische lagen
- De afbouw van de b-c dienstverlening
- Een reductie van formatie als gevolg van automatisering

Als gevolg van de samenvoeging van de afdeling verenigingszaken en de afdeling loopsport vervallen de functies van *manager loopsport* en de functie van *manager verenigingszaken*. Hiervoor in de plaats ontstaat een nieuwe functie van programmaleider breedtesport.

Het verdwijnen van de afdeling verenigingszaken leidt er tevens toe dat de functie van *accountmanager* komt te vervallen. De taken van deze functie worden in de nieuwe organisatie niet langer bij een specifieke functiegroep belegd als wel organisatie breed belegd.

Daarnaast vervallen de staffuncties van *informatiemanager* en die van *HR/bestuur, management secretariaat* door de bundeling van stafdiensten in twee afdelingen. De diverse taken die momenteel in deze beide functies momenteel zijn ondergebracht, worden in de nieuwe structuur gedifferentieerd belegd. Voor de taken die momenteel onder gebracht zijn bij de functie van informatiemanager zal een deel herbelegd worden op de afdeling MarCom (digitale platformen) en deel bij de afdeling FF (werkplekondersteuning). De taken behorend bij de functie van *HR/bestuur, management secretariaat* worden deels belegd bij de directeur (strategisch HR), alsmede bij de afdeling FF (personeelsadministratie & contractbeheer) en voor de ondersteuning van bestuur en directie bij de programmaleider planning & control.

Nu de organisatie terug gaat in het aantal hiërarchische niveaus, verdwijnt eveneens de functiegroep tussen de afdelingsmanager en medewerker in. Specifiek gaat het dan om de functies van:

- *Coördinator wedstrijdsport*
- *Projectleider wedstrijdsport*
- *Coördinator opleidingen*
- *Coördinator loopsport*
- *Programmamanager topatletiek*
- *Coördinator facilitaire zaken*

Ook vervallen, naast de hierboven reeds genoemde functie van *coördinator loopsport*, ook de functie van *projectmedewerker loopsport*. Dit heeft alles te maken met de herpositionering van de Atletiekunie waarbij de dienstverlening zich volledig gaat richten op het bedienen van de aanbieders in het land in plaats van de individuele loper.

En tot slot zullen twee formatieplaatsen vervallen op het gebied van de ledenadministratie en de financiële administratie omdat op deze beide afdelingen door automatiseringsslagen met minder formatie gewerkt kan worden. Het gaat dan om de functie van *medewerker ledenadministratie* en de functie van *medewerker financiële administratie*.

Bovenstaande leidt er toe dat van een groot aantal medewerkers van de Atletiekunie de functie komt te vervallen.

Een deel van de functies die vervallen, is één op één uitwisselbaar met een functie die ontstaat in de nieuwe structuur. De reden daarvan is dat in de nieuwe structuur exact dezelfde functie met exact hetzelfde takenpakket terugkomt maar onder een andere functienaam. Dit geldt voor vier functies.

Daarnaast is een aantal medewerkers waarvan de functie vervalt, herplaatsbaar in een nieuwe functie. Herplaatsing vindt plaats wanneer er een functie ontstaat in de nieuwe structuur die qua inhoud, de benodigde kennis & vaardigheden en plaats in de organisatie sterk verwant is aan de functie die werknemer vóór de reorganisatie vervulde. Bovendien dient de medewerker die herplaatst wordt op een nieuwe functie reeds aangetoond te hebben over de benodigde kennis, ervaring en competenties te beschikken. Dit geldt eveneens voor vier medewerkers.

Uit bovenstaande blijkt dat van 18 medewerkers de huidige functie als gevolg van de reorganisatie binnen de Atletiekunie vervalt. Voor vier van hen geldt dat hun functie in de nieuwe structuur qua takenpakket en omvang gecontinueerd wordt, maar onder een andere functienaam gepositioneerd is. Voor deze vier medewerkers zal derhalve alleen hun functienaam wijzigen, maar zijn er geen verdere sociale consequenties verbonden aan de reorganisatie.

Nog eens vier medewerkers waarvan de huidige functie vervalt, zullen herplaatst worden in een nieuwe functie. Voor hen zijn de artikelen 12 t/m 17 uit het sociaal plan, dat in het volgende hoofdstuk beschreven staat, van toepassing.

Van 10 medewerkers zal tenslotte afscheid genomen worden. Hun functie verdwijnt en zij zijn niet herplaatsbaar op een nieuwe functie. Voor hen zal het integrale sociaal plan in werking treden.

Naast het vervallen van functies ontstaan er door de reorganisatie eveneens een aantal nieuwe functies waarop geen van de boventallig verklaarde medewerkers herplaatsbaar is. Voor deze functies zal een vacature opgesteld worden die allereerst intern uitgezet zal worden, alvorens ook extern open gezet wordt. Op deze vacature kunnen zowel boventallige verklaarde medewerkers reageren, alsmede medewerkers die herplaatst zijn dan wel hun functie behouden. De selectiecommissie zal afhankelijk van de soort vacature samengesteld worden door bij voorkeur de direct leidinggevende, één directe collega en de directeur respectievelijk een bestuurslid met het betreffende aandachtsgebied. Interne kandidaten hebben daarbij geen voorkeurspositie. De selectie vindt plaats uitsluitend op basis van kwaliteit. Indien een boventallig verklaarde medewerker voor 01-10-2017 wordt aangenomen op één van de vacatures blijft zijn oude rechtspositie bestaan en kan deze geen aanspraak maken op de regelingen uit het sociaal plan. Indien een boventallige medewerker na 01-10-2017 wordt aangenomen op een vacature bij de Atletiekunie wordt dit beschouwd als nieuwe arbeidsovereenkomst. De betreffende medewerker kan daarbij geen aanspraak meer maken op de oude rechtspositie maar behoudt in dat geval wel alle aanspraken die voortvloeien uit het sociaal plan.

In de maanden mei t/m september zullen derhalve medewerkers afvloeien, alsmede nieuw aangenomen worden. En ondanks deze wijzigingen dient de Atletiekunie haar dienstverlening in die maanden te continueren. Om zorg te dragen dat dit ook daadwerkelijk gebeurd zijn een aantal maatregelen genomen:

1. De reorganisatie vindt plaats in de zomermaanden waarin altijd een minder groot beroep op de dienstverlening wordt gedaan;
2. Er is budget beschikbaar om tijdelijk extra capaciteit in te huren daar waar nodig om de werkzaamheden van medewerkers die vrijgesteld zijn van werk danwel reeds afgevoerd uit te voeren;

3. Er is een nadrukkelijk àppel op de medewerkers gedaan om met elkaar zorg te dragen dat leden, aanbieders en atleten geen hinder ondervinden van de reorganisatie;

5. Sociaal Plan

Considerans

De directe aanleiding voor het opstellen van dit sociaal plan voor de Atletiekunie is:

- Het steeds verder uiteenlopen van de vaste kosten en de structurele baten waardoor de financiële positie van de Atletiekunie onder druk staat
- Een benodigde herpositionering van de Atletiekunie en daarmee een herinrichting van het bondsbureau teneinde marktaandeel en positie te behouden in een veranderd sport-landschap.
- De implementatie van een CRM systeem waardoor een aantal arbeidsintensieve processen geautomatiseerd worden en de huidige platformen worden gekoppeld.

Bestuur en directie van de Atletiekunie onderkennen dat deze reorganisatie grote gevolgen kunnen hebben voor medewerkers. Om deze reden is dit sociaal plan opgesteld. Dit plan biedt werknemers de zekerheid en helderheid over hun rechtspositie.

De inhoud van dit plan is voorgelegd aan de PVT van de Atletiekunie en aan vakbond FNV.

Aldus vastgesteld op 2017 te Papendal

Theo Hoex

Joëlle Staps

.....

Voorzitter Bestuur

Algemeen directeur a.i.

Namens de PVT

Artikel 1 begripsbepalingen

- a. Werknemer: iedere werknemer in dienst van de Atletiekunie
- b. Werkgever: de Atletiekunie
- c. PVT; de formeel gekozen leden van de Personeelsvertegenwoordiging van de Atletiekunie
- d. Vakorganisaties: FNV Sport
- e. Diensttijd: de aansluitende diensttijd op arbeidsovereenkomst binnen de Atletiekunie
- f. Reorganisatie: de herinrichting van het bondsbureau van de Atletiekunie
- g. Boventallige werknemer: werknemer van wie de arbeidsplaats op grond van de reorganisatie komt te vervallen en aan wie geen passende functie kan worden aangeboden
- h. Loon: het voor de werknemer geldende bruto loon, vermeerderd met de toelagen, inclusief de vakantietoeslag en de eindejaaruikering.

Artikel 2 doel

1. Dit sociaal plan heeft als doel het regelen van een zorgvuldig uitvoering van de sociale gevolgen van de reorganisatie bij de Atletiekunie.
2. De directeur van de Atletiekunie verplicht zich om de reorganisatie en het sociaal plan zorgvuldig en conform de wettelijke bepalingen uitvoeren en informeert alle medewerkers op een duidelijke en gedegen wijze.
3. De vakbonden zullen over de aanleiding en de inhoud van dit plan worden geïnformeerd.

Artikel 3 werkingssfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op alle werknemers die op datum van inwerkingtreding van dit sociaal plan een arbeidsovereenkomst met werkgever hebben en vanuit hun rechtspositie de gevolgen ondervinden van de reorganisatie. Dit sociaal plan is derhalve niet van toepassing op werknemers met wie vanwege redenen niet gelegen in de reorganisatie een procedure is gestart om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Artikel 3 werkingsduur

1. Dit sociaal plan geldt van 1 mei tot en met 1 oktober 2017.
2. Rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit sociaal plan is verstreken.
3. Uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de looptijd, zullen partijen met elkaar de eventueel resterende problematiek bespreken. Daarbij zullen dan eventueel afspraken gemaakt worden over de noodzaak van een verlenging van de looptijd.

Artikel 4 wijziging wetgeving

Indien wijziging in wetten of regels daartoe aanleiding geeft zullen partijen in overleg treden over een eventuele aanpassing van dit sociaal plan.

Artikel 5 informatieverstrekking door werkgever

1. Werkgever zal de organisatiewijzigingen op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan werknemers, PVT en vakorganisaties worden verstrekt.
2. Vakorganisaties en de PVT zullen maandelijks door werkgever worden geïnformeerd over de voortgang van de reorganisatie.

Artikel 6 informatieverstrekking door werknemer

Werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit sociaal plan verplicht zich aan werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen kan, gehoord de bezwarencommissie, uitsluiting van deze regeling tot gevolg hebben en kan, eveneens gehoord de bezwarencommissie, leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

Artikel 7 fiscale afwikkeling

Alle in dit sociaal plan genoemde uitkeringen zijn – tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijke verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

Artikel 8 samenloop

Bij samenloop van rechten van andere sociale plannen en deze regeling, geldt deze regeling, tenzij dat tot een onbillijke uitkomst zou leiden. In dat geval zal werkgever met werknemer in overleg treden om tot een billijke oplossing te komen.

Artikel 9 methode vaststelling bedragen

De (bruto) bedragen die nodig zijn voor de in dit sociaal plan opgenomen voorzieningen worden vastgesteld op basis van de inkomensgegevens zoals deze gelden per datum einde dienstverband. Deze bedragen worden na vaststelling niet meer gewijzigd, behalve voor zover expliciet aangegeven in de desbetreffende voorziening. Een uitzondering op deze bepaling vormen Cao-afspraken met een terugwerkende kracht tot een moment dat gelegen is voor de datum waarop het dienstverband eindigt.

Artikel 10 mogelijkheid tot bezwaar

1. De werknemer die van mening is dat dit Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast kan zijn bezwaar schriftelijk indienen bij de bezwarencommissie (artikel 30). De mededeling dat de arbeidsplaats komt te vervallen, het aanvragen van een ontslagvergunning bij UWV en het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter kunnen niet aan de bezwarencommissie worden voorgelegd.
2. Een door de werknemer ingediend bezwaar heeft geen schorsende werking.

Artikel 11 hardheidsclausule

Als toepassing van het sociaal plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, zal werkgever van dit sociaal plan afwijken ten gunste van werknemer. In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal werkgever handelen in de geest van het sociaal plan.

Artikel 12 verplichting tot aanvaarden passende functie

1. De werknemer van wie de arbeidsplaats vervalt c.q. wijzigt, zal indien mogelijk een passende functie worden aangeboden.
2. De werknemer van wie de arbeidsplaats vervalt c.q. wijzigt is gehouden een aangeboden passende functie te aanvaarden.

Artikel 13 passende functie

Onder passende functie wordt verstaan een functie die naar het oordeel van werkgever wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en plaats in de organisatie voldoende verwant is aan de functie die werknemer vóór de reorganisatie vervulde.

Artikel 14 bezwaar tegen aanbod passende functie

De werknemer die van mening is dat de hem aangeboden functie niet als passend kan worden beschouwd kan hiertegen bezwaar indienen bij de bezwarencommissie. Het bezwaar moet uiterlijk op de 5^e werkdag nadat de werknemer het aanbod heeft ontvangen schriftelijk en gemotiveerd worden ingediend.

Artikel 15 gevolgen weigeren passende functie

1. Indien werknemer een door werkgever aangeboden passende functie weigert zonder dat daarvoor een naar het oordeel van werkgever redelijke grond aanwezig is, zal werkgever een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst starten en wordt werknemer uitgesloten van verdere aanspraken op grond van dit sociaal plan.
2. Indien de werknemer bezwaar tegen het aanbod heeft ingediend bij de bezwarencommissie zal werkgever, na het advies van de bezwarencommissie, de werknemer schriftelijk meedelen of hij het aanbod handhaaft dan wel intrekt.
3. Indien werkgever het aanbod handhaaft heeft werknemer gedurende 5 werkdagen, na ontvangst van de schriftelijke mededeling daarover, de mogelijkheid het aanbod alsnog te accepteren.
4. Indien de werknemer het aanbod alsnog accepteert, zal een eventueel gestarte beëindigingsprocedure worden beëindigd.
5. Indien de werkgever het aanbod intrekt is het sociaal plan alsnog op de werknemer van toepassing.

Artikel 16 scholing

Indien dat voor een goede vervulling van de nieuwe functie noodzakelijk is, zal werkgever ervoor zorg dragen dat werknemer tijdig en voor rekening van werkgever scholing ondergaat. Werknemer zal aan deze scholing volledige medewerking verlenen.

Of scholing noodzakelijk is, is onderdeel van de beoordeling of een nieuwe functie voor een bepaalde medewerker passend is, of binnen afzienbare tijd door scholing passend zal zijn.

Artikel 17 arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

1. Bij herplaatsing in een lager ingeschaalde functie geldt dat het reeds bestaande salaris behouden blijft, maar er naast de jaarlijkse inflatiecorrectie geen verdere stijging van het loon meer zal plaatsvinden. Dit tenzij de medewerker ervoor kiest om over te stappen naar de lager gelegen schaal die aan de functie gekoppeld is. Daarnaast geldt het volgende bij herplaatsing:
2. Indien aan de oude functie faciliteiten en kostenvergoedingen verbonden zijn, komen die per datum van plaatsing in de nieuwe functie te vervallen. De faciliteiten en kostenvergoedingen voor de nieuwe functie worden overeenkomstig het bepaalde in de CAO toegekend.
3. Indien werknemer met een leaseauto in de nieuwe functie niet in aanmerking komt voor een leaseauto volgens de CAO moet hij de leaseauto uiterlijk 3 maanden na plaatsing in de nieuwe functie inleveren.
4. Vergoeding van reiskosten en verhuiskosten vindt plaats overeenkomstig hetgeen daarover bepaald is in de Cao Sport.

Artikel 18 boventalligheid

1. De arbeidsplaats van de werknemer bij de Atletiekunie komt te vervallen wanneer de functie van de werknemer in zijn geheel te vervallen komt en er geen bestaande of nieuwe functie binnen de organisatie die is als uitwisselbaar wordt aangemerkt;
2. Indien de arbeidsplaats vervalt en werkgever werknemer geen andere passende functie kan aanbieden, zal werkgever, werknemer zo spoedig mogelijk mondeling mededelen en schriftelijk bevestigen dat werknemer boventallig is.

Artikel 19 beëindiging dienstverband

Werkgever zal in geval van boventalligheid direct de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst starten. Hiertoe heeft de werkgever twee mogelijkheden zijnde via het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV, of komen tot een vaststellingsovereenkomst met werknemer.

Artikel 20 keuze voor wijze van beëindiging dienstverband

Iedere boventallig werknemer dient voor 01-06-2017 aan werkgever kenbaar te maken of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal plaatsvinden via een vaststellingsovereenkomst of dat de UWV procedure opgestart dient te worden. De regelingen zoals in dit sociaal plan beschreven zijn van toepassing op beide wijze van ontbinding, met uitzondering van hetgeen daarover bepaald is in artikel 23.

Artikel 21 transitievergoeding

1. Werkgever zal aan iedere werknemer die boventallig verklaard is en die niet kan worden herplaatst en met wie daardoor het dienstverband wordt beëindigd, bij einde dienstverband een

- transitievergoeding ter beschikking stellen conform artikel 7:673 BW, op voorwaarde dat werknemer wettelijk aanspraak maakt op een transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW.
2. Werkgever betaalt deze transitievergoeding per de datum met ingang waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt onder inhouding van de wettelijke heffingen.
 3. Uitzondering op deze bepaling vormen de werknemers met wie in de individuele arbeidsovereenkomst afspraken over een schadeloosstelling bij beëindiging dienstverband zijn opgenomen.
 4. Op basis van dit sociaal plan kunnen medewerkers geen tweede cumulatieve aanspraak op een transitievergoeding maken.

Artikel 22 outplacementbegeleiding en scholing

1. Werkgever stelt naast de transitievergoeding iedere boventallig verklaarde werknemer in de gelegenheid een outplacementtraject danwel scholing te doorlopen teneinde werknemer in staat te stellen een nieuwe baan te verwerven.
2. Werkgever stelt een budget van maximaal € 5.000 excl. BTW per werknemer beschikbaar bij een fulltime dienstverband voor outplacementbegeleiding en/of scholing. De exacte hoogte van het beschikbare bedrag voor een individuele werknemer is naar rato van de omvang (fte) van zijn/haar dienstverband gemeten op 01-01-2017.
3. Werknemer die aan outplacementbegeleiding wenst deel te nemen en/of scholing wenst te genieten moet werkgever daarover uiterlijk 1 juli 2017 schriftelijk informeren.
4. Het outplacementtraject en/of de scholing dient aangevangen te worden voor 1 oktober 2017.
5. De factuur voor een dergelijke outplacementtraject danwel scholing dient rechtstreeks aan werkgever verzonden te worden die deze vervolgens binnen de geldende betalingstermijn zal voldoen.
6. Eventuele niet benutte middelen vloeien per einddatum van dit sociaal plan terug naar werkgever.

Artikel 23 Premie

1. Indien een medewerker die boventallig is verklaard, met werkgever uiterlijk op 01-06-2017 een vaststellingsovereenkomst ondertekent, ontvangt de werknemer bovenop de transitievergoeding één maandsalaris (peildatum april 2017) aan premie.
2. Indien een medewerker die boventallig is verklaard met werkgever voor 01-07-2017 een vaststellingsovereenkomst ondertekent, ontvangt de werknemer bovenop de transitievergoeding 50% van het maandsalaris (peildatum april 2017) aan premie.
3. Voor medewerkers die door werkgever herplaatst zijn in een andere functie en daar succesvol bezwaar tegen hebben aangetekend waardoor zij als nog boventallig raken en het sociaal plan op hen van toepassing is, geldt dat zij een beroep kunnen doen op de in 23.1 benoemde premie indien zij voor 01-07-2017 de vaststellingsovereenkomst met werkgever ondertekend hebben.

Artikel 24 reiskosten

1. Indien werknemer reiskosten maakt in het kader van een vanuit dit sociaal plan met werkgever overeengekomen outplacementtraject dan wel scholing, is werknemer gerechtigd deze reiskosten bij werkgever te declareren à € 0,19/km.
2. Reiskosten die werknemer maakt voor sollicitatiegesprekken worden niet door de werkgever vergoed.

Artikel 25 betaald verlof

1. Werknemer zal binnen redelijke grenzen en na toestemming van werkgever betaald verlof krijgen voor sollicitatiebezoeken en eventuele outplacement of scholingsactiviteiten.
2. Werknemer kan door werkgever gedurende de opzegtermijn vrijgesteld worden van werk. Indien aan de functie van werknemer kostenvergoedingen zijn verbonden, komen die per datum van op non-actiefstelling te vervallen.

Artikel 26 opzegtermijn

1. Werkgever zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in alle gevallen de geldende opzegtermijn zoals bepaald is in de Cao Sport in acht nemen.
2. Werkgever zal een boventallig verklaarde werknemer die voor de einddatum een nieuwe functie kan aanvaarden niet houden aan de voor hem/haar geldende opzegtermijn maar medewerking geven aan een versnelde overgang naar de nieuwe werkgever.
3. Werknemer wordt geacht gedurende de opzegtermijn het openstaande saldo aan verlof op te nemen en werkgever zal daar zijn medewerking aangeven. Op einddatum wordt het saldo aan verlofuren op 0 beschouwd.

Artikel 27 referenties

Desgevraagd zal werkgever referenties verstrekken over het functioneren van werknemer. Op verzoek ontvangt werknemer een getuigschrift van werkgever.

Artikel 28 remplaçanten-regeling

1. De niet-boventallig verklaarde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die op eigen verzoek het dienstverband wens te beëindigen, ontvangt een bedrag ter grootte van 25% van de wettelijk geldende transitievergoeding indien zijn vertrek, naar het oordeel van werkgever, ertoe leidt dat de arbeidsovereenkomst met een boventallige werknemer niet hoeft te worden beëindigd.
2. Voorwaarde is dat de niet-boventallig verklaarde werknemer op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is en hem niet reeds is meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst, om redenen gelegen buiten de reorganisatie, moet eindigen.

Artikel 29 niet-boventallig verklaarde werknemer

De niet boventallig verklaarde werknemer heeft uitsluitend aanspraak op de voorzieningen genoemd in artikel 28.

Artikel 30 bezwarencommissie

1. Er is een bezwarencommissie die erop toeziet dat dit sociaal plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.
2. De bezwarencommissie bestaat uit drie leden. Eén lid benoemd door werkgever, één lid benoemd door de PVT en één lid (tevens voorzitter) wordt benoemd door de twee leden gezamenlijk.
3. De bezwarencommissie adviseert werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van dit sociaal plan.
4. De bezwarencommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat werknemer dan wel werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak.
5. De bezwarencommissie beslist bij meerderheid van stemmen.
6. De bezwarencommissie heeft het recht werknemer(s) te horen indien dit voor het verkrijgen van een juist inzicht in de voorgelegde kwestie noodzakelijk is.
7. De bezwarencommissie adviseert de werkgever binnen 14 dagen na ontvangst van het schriftelijk verzoek. Deze termijn kan éénmaal met 3 dagen worden verlengd.
8. De bezwarencommissie bepaalt voor het overige haar eigen werkwijze.
9. Een uitspraak van de begeleidingscommissie geldt als advies aan werkgever. Indien werkgever besluit tot afwijking van het advies van de bezwarencommissie, zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokkene brengen. De bezwarencommissie ontvangt hiervan een afschrift.

De regelingen zoals beschreven in dit sociaal plan zijn financieel doorberekend, evenals dat een plan is opgesteld hoe de kosten die gemoeid zijn met de reorganisatie te dragen. In het volgende hoofdstuk staan de financiële consequenties van de reorganisatie beschreven.

7. Financiële consequenties reorganisatie

7.1. Kosten van de reorganisatie

Eén van de belangrijkste doelen van de reorganisatie is om de vaste kosten van de Atletiekunie structureel naar beneden bij te stellen en deze zodoende in lijn te brengen met de structurele baten. Echter om dit doel te bereiken zal de Atletiekunie in eerste instantie geconfronteerd worden met een eenmalige kostenpost behorend bij de reorganisatie. Deze kosten hangen samen met de wettelijk geldende transitievergoeding die aan iedere werknemer die moet afvloeien dient te worden uitgekeerd. Daarnaast is in het sociaal plan van de Atletiekunie opgenomen dat iedere boventallige medewerker een beroep kan doen op een persoonlijk outplacement/scholingsbudget.

Indien het plan zoals dat nu opgesteld is volledig uitvoering kan krijgen zal de hoogte van de totale transitievergoeding € 342.000 bedragen. Daarnaast is er een outplacement/ scholingsfonds in het sociaal plan opgenomen waar de Atletiekunie € 50.000 in stort. Boventallige medewerkers kunnen op dit fonds een beroep doen met een maximaal budget per medewerker naar rato van zijn/haar dienstverband. Dat deel van het fonds dat niet benut wordt, vloeit terug naar de Atletiekunie.

Met bovenstaande bedragen de maximale kosten van de reorganisatie in het plan zoals dat nu is opgesteld € 392.000.

Daarbij dient opgemerkt te worden dat dit bedrag naar beneden bijgesteld wordt wanneer:

- Een in het plan boventallig verklaarde medewerker voor de aanzegdatum zelf zijn arbeidsovereenkomst opzegt
- Een medewerker gebruik maakt van de remplaçanten regeling en de afvloeiingskosten van deze medewerker lager zijn dan de boventallig verklaarde medewerker
- Een medewerker die boventallig is verklaard het ontslag aanvecht en in het gelijk gesteld wordt waardoor de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kan worden en derhalve geen transitievergoeding uitgekeerd wordt
- Het outplacement/scholingsfonds niet volledig uitgeput wordt

Er zijn echter ook factoren die dit bedrag naar boven toe zouden kunnen beïnvloeden:

- Indien de boventallig verklaarde medewerker het ontslag als onrechtmatig beschouwd en de boventalligheid aanvecht waardoor de Atletiekunie juridische kosten moet maken danwel de arbeidsovereenkomst alleen kan ontbinden met een hogere ontslag-vergoeding.

Alle plussen en minnen in ogenschouw nemend, is een hogere kostenpost dan € 400k niet aannemelijk, maar is meer waarschijnlijk dat de kosten lager uitvallen.

7.2. Besparing die met de reorganisatie gerealiseerd wordt

Met de reorganisatie wordt op jaarbasis ruim 5 fte en € 355.000 aan vaste loonkosten (inclusief werkgeverslasten) bespaard. Daarmee is het doel om een bezuiniging van € 300.000 aan vaste lasten te besparen, gerealiseerd. Aan dit bedrag zitten echter net als aan de kosten van de reorganisatie een paar voorbehouden, namelijk:

- Indien een boventallig verklaarde medewerker het ontslag als onrechtmatig beschouwd, dit aanvecht en in het gelijk gesteld wordt, zal de Atletiekunie in eerste instantie genoodzaakt zijn om het loon van de betreffende medewerker door te betalen waardoor de beoogde besparing lager uitvalt dan berekend.
- Daarnaast is de besparing een netto bedrag van loonkosten die wegvallen doordat medewerkers boventallig worden verklaard minus de loonkosten van de medewerkers die nieuw aangetrokken worden. In deze laatste groep zit een onzekerheid ten aanzien van de hoogte van hun kosten.

Voor de vacatures die ontstaan is een marktconforme beloning in de berekening opgenomen, maar in de praktijk kan de inschaling van een nieuwe medewerker logischerwijs iets hoger of lager uitvallen.

Daarnaast is het goed om te weten dat in dit bedrag:

- Alleen de directe loonkosten meegenomen zijn. De secundaire arbeidsvoorwaarden zoals toelages, reiskosten of een lease auto evenals de besparing aan kantooroverhead zijn niet meegerekend in dit bedrag. Dit betekent dat werkelijke besparing hoger ligt.
- Aan de andere kant zal ieder jaar een beroep worden gedaan op de inzet van de flexibele schil teneinde piekbelastingen op afdelingen het hoofd te kunnen bieden. De kosten van de inhuur van flexibel personeel zijn niet opgenomen in deze kostenpost.

7.3. Financiering van de reorganisatie

In 2017 eenmalig een bedrag van maximaal € 400k betaald moeten worden om de reorganisatie te effectueren. De kosten van de reorganisatie (maximaal € 400k) worden in 2017 in de Verlies & Winst opgenomen onder de post “buitengewone lasten”.

Het totale financiële resultaat over 2017 wordt dan gevormd door het reguliere bedrijfsresultaat en het bijzondere resultaat. Het bedrijfsresultaat wordt vervolgens ten laste gebracht van de algemene reserve en de kosten van de reorganisatie ten laste van de continuïteitsreserve van de Atletiekunie. Daarbij is een plan opgesteld, dat in de volgende paragraaf beschreven staat, hoe de reserve in de komende jaren vervolgens weer op niveau te brengen.

Deze werkwijze is in lijn met de regels die gelden ten aanzien van de financiële verslaglegging en omdat door deze werkwijze de kosten van de reorganisatie eenvoudig te verbijzonderen zijn ten opzichte van het reguliere bedrijfsresultaat.

NB. Opgemerkt dient te worden dat in dat reguliere bedrijfsresultaat een klein effect van de reorganisatie zal doorwerken omdat de dienstverbanden van boventallige medewerkers beoogd zijn uiterlijk per 01-09-2017 (zie tijdslijnen reorganisatie) afgewikkeld te zijn waardoor een inverdien effect ontstaat in het laatste kwartaal van 2017. Echter worden er ook aanvullende kosten gemaakt die in meer of mindere mate samenhangen met de reorganisatie. Daarbij valt te denken aan de inhuur van de externe die de reorganisatie begeleidt evenals de mogelijke kosten die gemoeid zijn met het inwinnen van juridisch advies/bijstand in de effectuering van de reorganisatie.

7.4. Inverdiëntijd van de reorganisatie

Het verlies dat in 2017 zal ontstaan als gevolg van de kosten van de reorganisatie zullen derhalve ten laste worden gebracht van de continuïteitsreserve die daartoe een toereikend niveau heeft.

Voor het bestuur van de Atletiekunie is het echter cruciaal om de continuïteitsreserve vervolgens zo snel mogelijk weer op het gewenste niveau te krijgen teneinde ook in de toekomst onvoorziene tegenvallers te kunnen opvangen.

Momenteel wordt de regel gehanteerd dat de continuïteitsreserve een minimale omvang moet hebben van 6 maanden vaste kosten (lees huur & loonkosten). De continuïteitsreserve bevindt zich momenteel op dat niveau. Met het onttrekken van circa € 400k aan deze reserve ten behoeve van de reorganisatie, wordt tijdelijk het minimale niveau van deze reserve losgelaten.

Echter aangezien de vaste lasten van de Atletiekunie door de reorganisatie met € 355k naar gereduceerd worden, kan ook de minimale hoogte van de continuïteitsreserve naar beneden worden bijgesteld. Een reductie van € 355k aan vaste kosten op jaarbasis, betekent een daling van de minimaal benodigde continuïteitsreserve van € 177, 5k.

Indien de bedragen zoals berekend daadwerkelijk gerealiseerd worden, betekent dit dat in de komende jaren weer € 222,5k (€ 400k-€ 177,5k) aan reserve dient te worden opgebouwd.

Deze opbouw van de reserve zal uitgespreid worden over 2018 en 2019. Dit betekent concreet dat in die beide boekjaren naar een exploitatieresultaat van ruim € 110k gestreefd wordt teneinde de reserve weer op het minimale niveau te brengen. Dit positieve bedrijfsresultaat is haalbaar gezien de kostenreductie die met de reorganisatie op jaarbasis behaald wordt.

8. Tijdslijnen reorganisatie

Op 11 april heeft de unieraad ingestemd met de reorganisatie. Op basis van dat besluit is het reorganisatieplan gefinaliseerd en een adviesaanvraag bij de PVT van de Atletiekunie ingediend. Op 20 april zijn alle medewerkers geïnformeerd over de nadere invulling van het plan, nadat zij in een eerdere sessie al op hoofdlijnen waren bijgepraat.

De aanzeggesprekken zullen in de tweede week van mei plaatsvinden. Alle medewerkers worden dan individueel geïnformeerd in hoeverre de reorganisatie van invloed is op hun rechtspositie binnen de Atletiekunie.

Iedere boventallig verklaarde medewerker kan vervolgens aangeven of deze de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst danwel via de UWV procedure wil afwickelen. De datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, respectievelijk de datum waarop de aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV wordt gedaan, geldt als de opzegdatum. Vanaf die datum treedt de opzegtermijn in werking die varieert van 1 tot 3 maanden. Het streven is om uiterlijk 1 juni de vergunningsaanvraag bij het UWV in te dienen zodat de uiterste datum van afvloeien 01-09-2017 is.

In de praktijk betekent dit dat in de periode van mei tot september mensen zullen afvloeien respectievelijk vrijgesteld worden van werk. Er is bewust voor de zomerperiode gekozen aangezien in die periode de dienstverlening die van het bondsbureau gevraagd wordt geringer is dan in de rest van het jaar. Zodoende streven we er naar dat de stakeholders van de Atletiekunie geen last ondervinden van de reorganisatie. Beoogd wordt derhalve om de nieuwe organisatie per 01-09-2017 te hebben staan.