

SOCIAAL PLAN WERK-ONTWIKKELBEDRIJF 'S-HERTOGENBOSCH,
behorende bij het Ondernemingsplan 2014 - 2017

Missie Ondernemingsplan

Het bestaansrecht van het Werk-Ontwikkelbedrijf ligt vast in onze missie. Het Werk-Ontwikkelbedrijf is de gemeentelijke uitvoeringsinstantie voor ondersteuning bij werk of inkomen aan inwoners van de gemeente 's-Hertogenbosch. Wij richten ons op mensen die niet in staat zijn zelfstandig zonder subsidie en/of extra begeleiding werk te vinden. Onze missie is:

Bosschenaren met afstand tot de arbeidsmarkt werken of participeren naar vermogen

Het Werk-Ontwikkelbedrijf

- biedt ondersteuning bij het op eigen kracht vinden van werk,
 - biedt rechtmatige sociale zekerheid in de vorm van arbeid en bijstand,
 - verzilvert arbeid en maatschappelijk participatie naar waarde,
 - verwerft werk en tegenprestaties op maat,
 - ontwikkelt en begeleidt mensen gericht,
 - creëert werkplekken en past werkplekken aan.
-

Reikwijdte Sociaal Plan[⊗]

Dit sociaal plan is van toepassing op alle WSW- en WIW-medewerkers in dienst van de gemeente 's-Hertogenbosch, afdeling Weener Groep op datum van ondertekening van dit plan en werkt in aanvulling op de geldende CAO SW respectievelijk CAO WIW.

Alle bovengenoemde medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd of voor zolang het contract loopt krijgen een werkgelegenheids- en salarisgarantie en worden geplaatst volgens het principe mens volgt arbeid. Voor het merendeel van de medewerkers heeft de organisatieverandering nagenoeg geen personele gevolgen (geen verandering van taken en werkzaamheden). Voor een klein deel van de medewerkers wijzigen taken en werkzaamheden echter wel in verband met de mogelijke afbouw en opheffing van enkele afdelingen. De hierbij betrokken medewerkers worden allen via de reguliere WSW-systematiek direct herplaatst in een andere passende of geschikte functie. Er ontstaat geen boventaligheid. Er treedt in geen enkel geval verdringing op van arbeid en medewerkers.

[⊗] Overal waar staat Sociaal Plan wordt in dit stadium nog bedoeld het Sociaal plan

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1:	Doel en uitgangspunten	
1.	Werkgelegenheidsgarantie.....	blz.4
2.	Salarisgarantie.....	blz.4
3.	Optimaal functioneren.....	blz.4
4.	Herplaatsing op basis formatieruimte.....	blz.4
5.	Rechtspositie ambtelijke medewerkers.....	blz.4
6.	Rechtspositie gedetacheerden en andere uitzendkrachten.....	blz.4
7.	Informatieverstrekking en evaluatie.....	blz.4
8.	Inspanningsverplichting medewerkers en werkgever.....	blz.4
9.	Plaatsing en benoeming	blz.4
10.	WSW-en WIW-medewerkers op ambtelijke formatie.....	blz.4
Hoofdstuk 2:	Begripsbepalingen	
2.1	De werkgever.....	blz.5
2.2	De medewerker.....	blz.5
2.3	Het overlegorgaan.....	blz.5
2.4	Ondernemingsraad.....	blz.5
2.5	Toetsingscommissie.....	blz.5
2.6	Klachten- en geschillencommissie.....	blz.5
2.7	Functie.....	blz.5
2.8	Passende functie.....	blz.5
2.9	Geschikte functie.....	blz.5
2.10	Nieuwe functie.....	blz.5
2.11	Plaats van tewerkstelling.....	blz.5
2.12	Detachering.....	blz.5
Hoofdstuk 3:	Plaatsingsplan en procedure.....	blz.6
Hoofdstuk 4:	Algemene rechten en plichten.....	blz.7
Hoofdstuk 5:	Slotbepalingen.....	blz.8

Ondergetekenden,

De werkgever

De gemeente 's-Hertogenbosch, verder te noemen de werkgever,

Ten deze vertegenwoordigd door de gemeente secretaris **Mr. drs. Irma Woestenberg**

Eenzijds

En

De werknemersorganisaties:
ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer,
CNV, Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag

Anderzijds,

Overwegende dat:

- werkgever voornemens is de organisatie aan te passen;
- werkgever in dit kader gedwongen is een aantal noodzakelijke strategische keuzes te maken en organisatieveranderingen door te voeren, die vastgelegd zijn in het ondernemingsplan Werk-ontwikkelbedrijf 2014-2017;
- voortdurende organisatieontwikkelingen ook in de toekomst kunnen leiden tot organisatieveranderingen, die aan de Ondernemingsraad op grond van artikel 25 van de WOR ter advisering zullen worden voorgelegd;
- Gedwongen ontslagen als gevolg van de organisatiewijziging voor deze medewerkers zijn uitgesloten;
- dit sociaal plan in werking treedt op 1 april 2014 en heeft een looptijd van 3 jaar;

Komen het volgende Sociaal Plan overeen met het doel voorzieningen te treffen om tegemoet te komen aan eventuele nadelige sociale en rechtspositionele gevolgen, die uit deze organisatieverandering voor de betrokken WSW- en WIW-medewerkers kunnen voortvloeien.

Hoofdstuk 1 DOEL EN UITGANGSPUNTEN

1. Werkgelegenheidsgarantie: De garantie voor een WSW of WIW medewerker inhoudende dat het dienstverband voor onbepaalde tijd, ofwel voor bepaalde tijd voortduurt totdat het dienstverband van rechtswege eindigt. Salarisgarantie: Het salaris en de bestaande salarisvooruitzichten, alsmede de overige thans in de functie genoten arbeidsvoorwaarden worden gegarandeerd, ook al wordt de medewerker op een functie met een lager functieniveau herplaatst.
2. Medewerkers dienen zoveel mogelijk te werken in een functie waarin zij optimaal kunnen functioneren.
3. Herplaatsing bij het Werk-Ontwikkelbedrijf zal alleen plaatsvinden op basis van de formatieruimte, zoals die op basis van de taakstelling wordt vastgesteld. .
4. Op ambtelijk medewerkers werkzaam bij de organisatie is dit sociaal plan niet van toepassing. Deze medewerkers ontliepen hun rechtspositie aan de CAR-UWO/arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente 's-Hertogenbosch.
5. Op gedetacheerden bij de organisatie en andere uitzendkrachten is dit sociaal plan niet van toepassing. Deze medewerkers hebben een eigen specifieke rechtspositie.
6. Gedurende de organisatieveranderingen worden de medewerkers, de Ondernemingsraad en de betrokken vakorganisaties door de werkgever geïnformeerd over de ontwikkelingen en de stand van zaken en wel op een zodanig tijdstip, dat er voldoende tijd is voor overleg. Gedurende de looptijd van dit sociaal plan zullen de werkgever, de ondernemingsraad en de betrokken vakorganisaties de inhoud en werking halfjaarlijks evalueren. De evaluatie zal voor de eerste keer worden gehouden een half jaar na de inwerkingtreding.
7. Voor medewerkers en werkgever geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en goede trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.
8. Plaatsing en benoeming van WSW- en WIW-medewerkers geschiedt door de algemeen directeur van het Werk-Ontwikkelbedrijf op voorstel van de betrokken leidinggevende met inachtneming van de bepalingen in de van toepassing zijnde CAO, de bepalingen in dit sociaal plan en het algemeen mandaatbesluit van de gemeente 's-Hertogenbosch.
9. WSW- en WIW-medewerkers die vanaf 2008 taken en werkzaamheden geheel of gedeeltelijk in management- en staffuncties vervullen, worden op basis van het uitgangspunt mens volgt arbeid in principe herplaatst in eenzelfde functie met dezelfde functieomvang als vóór de organisatieverandering op basis van hun huidige WSW- of WIW-dienstbetrekking. Als bestaande functies niet of slechts gedeeltelijk terugkeren in de nieuwe organisatie, dan worden de in die functies werkzame medewerkers herplaatst op nieuwe functies waarin de verrichte taken en werkzaamheden (gedeeltelijk) terugkeren, ofwel geplaatst op een andere passende of geschikte functie. Individuele afspraken, gemaakt voor de invoering van de organisatieverandering, blijven ook ná de invoering van kracht.

Hoofdstuk 2 BEGRIPSBEPALINGEN

- 2.1 De werkgever:
De gemeente 's-Hertogenbosch.
- 2.2 De medewerker:
De WSW- of WIW-werknemer, die in dienst is bij de onder 2.1 genoemde werkgever.
- 2.3 De overlegorganen:
De betrokken vakorganisaties.
- 2.4 Ondernemingsraad :
De ondernemingsraad van het Werk-Ontwikkelbedrijf die de belangen van Wsw en WIW-medewerkers vertegenwoordigd.
- 2.5 Toetsingscommissie:
De werkgever draagt de algemeen directeur op in overleg met de Ondernemingsraad een toetsingscommissie te installeren, die toeziet op een correcte uitvoering van het Sociaal Plan en die de voortgang van de in dit plan afgesproken procedures bewaakt. De toetsingscommissie rapporteert periodiek haar bevindingen aan de algemeen directeur Werk-Ontwikkelbedrijf.
- De "toetsingscommissie" bestaat uit de volgende leden:
- een vertegenwoordiger aan te wijzen door de directeur Werk-Ontwikkelbedrijf;
 - een vertegenwoordiger aan te wijzen door de Ondernemingsraad;
 - een externe voorzitter, aan te wijzen door de voornoemde twee leden;
 - een secretaris, zonder stemrecht, toegevoegd door de algemeen directeur;
- Indien een lid van de "toetsingscommissie" ten gevolge van de reorganisatie belanghebbende wordt, wijst de algemeen directeur respectievelijk de Ondernemingsraad een vervanger aan.
- Indien een lid van de toetsingscommissie door omstandigheden langdurig afwezig is, wordt een plaatsvervanger aangewezen.
- 2.6 Klachten- en geschillencommissie
Medewerkers die bezwaren hebben tegen beslissingen voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal Plan kunnen hiertegen bezwaar aantekenen bij de daarvoor aangewezen Klachten- en geschillencommissie, zoals omschreven in de geldende Klachten- en geschillenregeling. Deze Commissie brengt, cf. deze regeling, advies uit aan de algemeen directeur Werk-Ontwikkelbedrijf.
- 2.7 Functie:
Een afgerond geheel van bevoegdheden, verantwoordelijkheden en taken, die de medewerker op basis van zijn functiebeschrijving verricht.
- 2.8 Ongewijzigde functie: een functie die in de wezenlijke functiebepalende elementen, zoals ze zijn opgenomen in de functiebeschrijving, niet of nagenoeg niet is veranderd.
- 2.9 Passende functie:
Een functie die op de krachten en bekwaamheden van de werknemer is afgestemd, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd (art. 7:658a, lid 4 BW).
Een passende functie kan een hoger, een gelijk alsook een lager (maximaal 1 functionele schaal lager) functieniveau hebben en kan zich ook buiten de organisatie bevinden op basis van een detachering.
- 2.10 Geschikte functie:
Elke functie die de medewerker in overleg met de werkgever bereid is te aanvaarden. Ook deze functie kan zich buiten de organisatie bevinden op basis van een detachering.
- 2.11 Nieuwe functie:
Een functie die wezenlijke functiebepalende elementen ingrijpend is veranderd, ten opzichte van de voorheen bestaande functie..
- 2.12 Plaats van tewerkstelling:
De plaats waar of van waaruit de medewerker gewoonlijk zijn arbeid verricht, dan wel de standplaats zoals die in artikel 1, lid 1, onder u, van de CAO SW respectievelijk CAO WIW is omschreven.
- 2.13 Detachering:
Tewerkstelling bij een andere werkgever, waar de leiding en het toezicht over de werknemer aan deze werkgever wordt overgedragen. Detachering kan tijdelijk zijn of blijvend.

Hoofdstuk 3 PLAATSINGSPLAN EN PROCEDURE

- 3.1 Medewerkers van wie de functie en/of takenpakket inhoudelijk (nagenoeg) niet wijzigt behouden hun bestaande functie/werkplek (mens volgt arbeid). Zij ontvangen daartoe een brief.
- 3.2 Medewerkers van wie de functiebenaming/beschrijving wijzigt, maar van wie de functie of het takenpakket inhoudelijk (nagenoeg) niet wijzigt, behouden hun bestaande functie en werkplek. Zij ontvangen een benoemingsbesluit waarin de functiebenaming/beschrijving gewijzigd wordt.
- 3.3 Medewerkers van wie de functie of het takenpakket ingrijpend wordt gewijzigd of wordt opgeheven, worden herplaatst op een andere passende of indien dat niet mogelijk is, een geschikte functie (zie 2.8 en 2.9).
- 3.4 De voorkeuren en wensen van de medewerkers bedoeld in punt 3.3, die herplaatst dienen te worden, worden tijdens een herplaatsingsgesprek besproken en schriftelijk vastgelegd op een belangstellingsformulier dat door de werknemer wordt ondertekend.
- 3.5 Aan de medewerker die herplaatst dient te worden wordt, zoveel mogelijk rekening houdend met de aangegeven voorkeuren en wensen, schriftelijk een passende of geschikte functie aangeboden (voornemen tot benoeming). In het voornemen tot benoeming wordt de nieuwe functie en de voorwaarden waaronder benoeming plaats zal vinden vermeld.
- 3.6 De medewerker is verplicht om in alle redelijkheid en billijkheid mee te werken aan een voorgestelde plaatsing. Dit geldt ook voor de, naar het oordeel van de werkgever, noodzakelijke om-, her- en bijscholing. De studiekosten en de kosten van de hiervoor benodigde studietijd komen volledig voor rekening van de werkgever.
- 3.7 De medewerker kan na ontvangst van het in punt 3.5 genoemde schriftelijk aanbod binnen 14 dagen een zienswijzengesprek aanvragen en aangeven waarom de aangeboden functie volgens hem niet passend of geschikt is. Door middel van een bijgesloten antwoordformulier kan de medewerker dit kenbaar maken. Indien mogelijk zal door Werk-Ontwikkelbedrijf aan de door de medewerker aangevoerde bezwaren tegemoet worden gekomen ofwel wordt hem eenmalig schriftelijk een andere passende of geschikte functie aangeboden.
- 3.8 Indien niet direct een passende of geschikte functie voor de langere termijn gevonden kan worden kunnen aan de medewerker tijdelijk, doch voor maximaal 1 jaar, andere geschikte werkzaamheden als bedoeld in artikel 2.1 lid 1d van de CAO SW worden opgedragen. Dit wordt de medewerker schriftelijk gemeld.
- 3.9 Indien de medewerker geen bezwaren heeft tegen het in punt 3.5 bedoelde aanbod, wordt hij herplaatst in de aangeboden functie. Daartoe ontvangt de medewerker een definitief benoemingsbesluit, waarin de voorwaarden waaronder hij of zij wordt benoemd staan vermeld.
- 3.10 Indien de medewerker zich niet kan verenigen met het benoemingsbesluit kan hij of zij binnen 6 weken een bezwaarschrift indienen bij de Klachten- en geschillencommissie en/of beroep instellen bij de Kantonrechter.
- 3.11 Indien na plaatsing in een nieuwe functie binnen twaalf maanden blijkt dat de betrokken medewerker buiten zijn schuld niet geschikt is voor de functie, zal de werkgever zo mogelijk een andere functie aanbieden in of buiten de organisatie. Deze situatie wordt niet beschouwd als weigering van een functie.
Op herhaalde plaatsing kan ook een beroep worden gedaan, indien de medewerker zelf binnen een termijn van zes maanden beargumenteerd te kennen geeft de geaccepteerde functie niet te ambiëren.
In beide gevallen is de plaatsingsprocedure wederom geheel van toepassing.
- 3.12 De werkgever kan detacheren bij een andere werkgever. In de arbeidsvoorwaarden worden gedurende het voortduren van het dienstverband met de huidige werkgever geen wijzigingen aangebracht. Indien het een hogere functie betreft, wordt gesalarieerd volgens de CAO. De eventueel door de medewerker te maken reiskosten, komen volgens de geldende regeling in de van toepassing zijnde CAO voor rekening van de werkgever.
- 3.13 Als er geen passende functies beschikbaar zijn kan de werkgever de medewerker plaatsen in een geschikte functie. De inspanning van werkgever en medewerker moet er vervolgens op gericht zijn, zo spoedig als mogelijk, de medewerker terug te plaatsen in een passende functie.

Hoofdstuk 4 ALGEMENE RECHTEN EN PLICHTEN

- 4.1 Als de medewerker vrijwillig ontslag neemt, omdat zijn functie door een organisatieverandering voortvloeiend uit het ondernemingsplan Werk-Ontwikkelbedrijf 2014-2017 wordt opgeheven, dan wel wanneer door vrijwillig ontslag van een medewerker de vrijkomende functie kan worden ingevuld door een andere medewerker van wie de functie opgeheven is, gelden de onderstaande bepalingen.
- 4.2 De medewerker die binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering krijgt deze uitkering bij zijn vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en de dienstjaren bij de vorige werkgever(s) daarin volledig worden meegenomen.
- 4.3 Indien de medewerker bij een andere werkgever een functie aanvaardt tegen een lager salaris, wordt het nieuwe salaris, op basis van een pakketvergelijking, in overleg met de werkgever, gedurende maximaal twee jaar, conform de in dit artikel opgenomen tabel, aangevuld tot het oude salaris. Dit naar rato van het oorspronkelijke dienstverband (als er meer uren gewerkt wordt bij de nieuwe werkgever is de basis dus niet het nieuwe aantal uren, maar het aantal uren van het huidige dienstverband). Deze bruto aanvulling wordt als volgt gegeven:
- | | |
|------------------------------|------------------|
| het eerste jaar | 100 % aanvulling |
| het daarop volgende halfjaar | 75 % aanvulling |
| het laatste halfjaar | 50 % aanvulling |


Hoofdstuk 5 SLOTBEPALINGEN

- 5.1 In gevallen, waarin dit Sociaal Plan niet voorziet of leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerker, kan de werkgever in voorkomende gevallen in voor de medewerker positieve zin van dit Sociaal Plan afwijken.
- 5.2 Indien tussen werkgever en medewerker verschil van mening bestaat over de interpretatie van dit Sociaal Plan, dan wordt dit verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan de gezamenlijke partijen bij dit Sociaal Plan.
- 5.3 Dit plan treedt in werking per 1 april 2014 en heeft een looptijd van 3 jaar en kan met overeenstemming van partijen tussentijds worden gewijzigd of opgezegd.
- 5.4 De werkgever zal het Sociaal Plan op een algemeen toegankelijke plaats voor de medewerkers ter inzage leggen en hiervan op aanvraag een exemplaar aan de medewerker verstrekken.

Aldus in drievoud opgemaakt te 's-Hertogenbosch op 20 februari 2014

Voor akkoord

Gemeente 's-Hertogenbosch



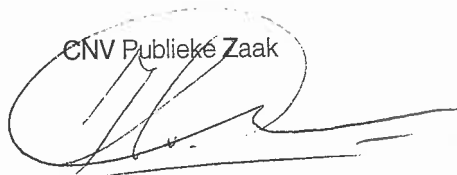
Mr. drs. Irma Woestenberg

AbvaKabo/FNV



2
Mr. S. Baghat-Ziadi

CNV Publieke Zaak



H.H.R. van Ooijen