Sociaal Plan Alliander

Investeren in en door mensen



iedereen energie

Inhoudsopgave

Inleiding

0. Over dit Sociaal Plan
0.1. Looptijd
0.2. Op wie van toepassing
1. Fase 1: de Mobiliteitsfase
1.1. Uitgangspunten
1.2. Bepaling doelgroep
1.3. Instrumenten
2. Fase 2: de Reorganisatiefase
2.1. Uitgangspunten
2.2. Begeleidingscommissie
2.3. Bemensing nieuwe organisatie
2.4. Plaatsing in ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies
2.5. Plaatsing in nieuwe of sterk gewijzigde functies
2.6. Plaatsing in passende functies
2.7. Benoeming in sleutelfuncties
2.8. Vastlegging en acceptatie
2.9. Niet-plaatsing
2.10. Oriëntatietermijn
2.11. Vrijwillig vertrek
2.12. Plaatsmakersregeling
3. Fase 3: de Werkbegeleidingsfase
3.1. Tijdelijke werkzaamheden
3.2. Tussentijdse beëindiging
3.3. Beëindiging
4. Fase 4: de Maatwerkfase
4.1. Uitgangspunten
4.2. Ziekte
5. Vergoedingen en bedrijfsmiddelen
6. Bezwaren
7. Hardheidsclausule
8. Gebruikte begrippen

Bijlagen

B1
B2
B3



Inleiding

Alliander werkt in een sterk in ontwikkeling zijnde energiewereld. De organisatie moet daarom voortdurend inspelen op externe en interne veranderingen. Ook de arbeidsmarkt is continu in beweging. Daarom is aanpassingsvermogen van zowel de organisatie als van jou belangrijk.

Dit Sociaal Plan beschrijft welke inzet van Alliander en van jou wordt verwacht als arbeidsplaatsen vervallen. Maatgevend hierbij is de nieuwe visie op arbeidsverhoudingen, beschreven in de notitie *Investeren in en door mensen*. Het uitgangspunt is dat je ander werk vindt binnen of buiten Alliander. “Van werk naar werk”, dat is het streven.

Dit Sociaal Plan beschrijft vier fasen: de Mobiliteitsfase, de Reorganisatiefase, de Werkbegeleidingsfase en de Maatwerkfase.

De Mobiliteitsfase is nieuw in dit Sociaal Plan en houdt in dat Alliander eerder dan voorheen inzicht zal geven over aankomende reorganisaties en de personele gevolgen daarvan. Door vroegtijdig inzicht te geven en informatie te delen, kan jij je beter voorbereiden op je toekomst.

Ook de Maatwerkfase is nieuw. In deze fase kan extra rekening worden gehouden met jouw positie op de arbeidsmarkt. Jouw positie kan heel anders zijn dan die van jouw collega, bijvoorbeeld door je leeftijd, je opleidingsniveau, je werkervaring en/of arbeidshandicap. In individuele maatwerkafspraken kan daar extra rekening mee gehouden worden.

Nieuw is ook de aanwezigheid van een centrale mobiliteitscommissie, die sturend, controlerend en dwingend opereert met als doel een optimale toepassing van het Sociaal Plan.

Over dit Sociaal Plan

0.1. Looptijd
Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 november 2013 en blijft geldig tot 1 november 2016. Als tijdens de looptijd sprake is van ingrijpende verandering in sociaal economische omstandigheden zullen partijen opnieuw met elkaar in overleg treden. Als sprake is van nieuwe dwingende wetgeving zal die worden gevolgd.

0.2. Op wie van toepassing
Het plan is van toepassing op alle medewerkers.

Als je viel onder de werking van het verlengd Sociaal Plan (oorspronkelijke looptijd 1-1-2008 tot 1-1-2011, nadien verlengd) blijft dat Sociaal Plan op jou van toepassing.



Investeren in en door mensen.

Het uitgangspunt is dat je ander werk vindt binnen of buiten Alliander. “Van werk naar werk”, dat is het streven.

Fase 1: de Mobiliteitsfase



Doel van deze fase → Zo weinig mogelijk mensen in de reorganisatiefase terecht laten komen. Met andere woorden: boventalligheid zo veel mogelijk voorkomen. Al voor die tijd word je daarom uitgenodigd om "in beweging" te komen of mobiel te worden en krijg je mogelijk elders een voor jou geschikte functie.

Kenmerken:

- **Alliander communiceert met jou vroegtijdig de toekomstige ontwikkelingen**
- **In overleg met de medezeggenschap wordt de omvang van de doelgroep afgebakend**
- **Al in deze fase kun je ter bevordering van je mobiliteit vrijwillig gebruik maken van de instrumenten uit het Sociaal Plan**
- **De mobiliteitscommissie beslist over de inzet van instrumenten, op basis van een langetermijnvisie op de organisatie**
- **Je hebt in deze fase een voorgangspositie bij interne vacatures.**

Duur → zo lang mogelijk, maar maximaal 2 jaar.

1.1. Uitgangspunten
De mobiliteitsfase is de fase waarin Alliander zich gaat voorbereiden op een organisatiewijziging. Alliander wil jou in deze fase al bij de eerste tekenen van een toekomstige organisatieverandering de mogelijkheid bieden om je op die verandering voor te bereiden. Belangrijk is daarbij dat Alliander helderheid biedt over de komende veranderingen. En voor jou is het van belang dat je in beweging komt en gebruik maakt van de aangeboden mogelijkheden. Bij een actief preventief mobiliteitsbeleid zullen veranderingen voorspelbaar zijn en worden je kansen om werk en inkomen te behouden, sterk vergroot. In deze fase is de mobiliteitscommissie al actief om het reorganisatieproces te volgen.

1.2. Bepaling doelgroep
Het inzetten van de mobiliteitsfase vindt altijd plaats in overleg met de medezeggenschap. Als voor een bepaalde groep medewerkers binnen twee jaar veranderingen zijn te verwachten, kan de mobiliteitsfase aan die gehele doelgroep worden toegekend. De doelgroep wordt zo concreet mogelijk afgebakend, bijvoorbeeld een groep medewerkers met eenzelfde functie of een groep medewerkers die werkt op eenzelfde afdeling of locatie. Iedereen in de doelgroep mag gebruik maken van de opengestelde instrumenten. De doelgroep kan veranderen of zelfs opgeheven worden als nieuwe inzichten daar aanleiding voor geven.

1.3. Instrumenten
Als medewerker in een doelgroep krijg je de status van voorkeurskandidaat. Dat houdt in dat je bij voldoende geschiktheid voorrang krijgt bij openstaande vacatures op andere kandidaten die deze status niet hebben. Daarnaast biedt Alliander je aanvullende instrumenten om te werken aan je duurzame inzetbaarheid en deze vorm te geven. Je kunt hier op vrijwillige basis gebruik van maken. De instrumenten worden met toestemming van de mobiliteitscommissie ingezet.

Instrumenten zijn onder meer:

- sollicitatietraining
- coaching en begeleiding bij het opstellen van een loopbaanprofiel
- opstellen van een sterkte / zwakte analyse
- om-, her- of bijscholing voor een functie
- netwerktraining en netwerkbijeenkomsten
- jobclubs
- social media
- scholing (deels) in werktijd
- bijscholing in de avonduren en/of in het weekend (een compensatie in tijd)
- (snuffel)stages in- of extern
- detachering in- of extern, gericht op het verkrijgen van de functie
- sollicitatiebezoeken (op kosten en in tijd) Alliander
- alle instrumenten zoals genoemd in de hoofdstukken 5 en 6.

Fase 2: de Reorganisatiefase



Doel van de reorganisatiefase → bemensing van de nieuwe organisatie. Daardoor krijg je duidelijkheid over je status. In deze fase zijn er twee mogelijkheden: je wordt geplaatst of je wordt boventallig.

Kenmerken:
- **Alliander informeert jou over het reorganisatiebesluit en de consequenties daarvan voor jou**
- **Als je geplaatst wordt krijg je daarvan bericht**
- **Ook als je niet geplaatst wordt krijg je daarvan bericht.**
- **Tijdens de oriëntatietermijn maak je de keus tussen vrijwillig vertrek of werkbegeleiding.**

Duur → zo kort mogelijk.

2.1. Uitgangspunten
Als gevolg van een reorganisatie kun je je functie verliezen en boventallig worden verklaard. Dan is het uitgangspunt dat je ander werk vindt, binnen of buiten Alliander. “Van werk naar werk”, dat is het streven. Alliander biedt je daarbij ondersteuning en faciliteert dit met (financiële) instrumenten.

2.2. Begeleidingscommissie
Elk bedrijfsonderdeel heeft een begeleidingscommissie die toeziet op een zorgvuldige bemensing van de nieuwe organisatie door het management en HRM.

2.3. Bemensing nieuwe organisatie
Nadat de nieuwe organisatie in kaart is gebracht, de structuur ervan is vastgelegd en functies, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (opnieuw) zijn beschreven en gewaardeerd, kunnen verschillende situaties aan de orde zijn.

2.4. Plaatsing in ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies
1. Je wordt op grond van het principe “mens volgt werk” geplaatst in een ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie.
2. Als het aantal beschikbare formatieplaatsen voor zo’n functie gelijk of groter is dan het aantal te plaatsen medewerkers, dan word je in die functie geplaatst.
3. Als voor deze functies minder formatieplaatsen beschikbaar zijn dan het aantal te plaatsen medewerkers, dan word je geplaatst op basis van afspiegeling.

2.5. Plaatsing in nieuwe of sterk gewijzigde functies
Je wordt in geval van een nieuwe of sterk gewijzigde functie geselecteerd op basis van voldoende geschiktheid (op potentiele geschiktheid binnen 6 maanden).

2.6. Plaatsing in passende functies
Als plaatsing in een ongewijzigde/beperkt gewijzigde functie of benoeming in een nieuwe/sterk gewijzigde functie of een sleutelfunctie niet mogelijk is, word je bij voldoende geschiktheid (of potentiële geschiktheid binnen 6 maanden) verplicht geplaatst in een passende functie.

Als jij ermee akkoord gaat kan ook een functie die 1 salarisschaal lager is gewaardeerd voor jou passend zijn. In dat geval zal het salarisverschil worden afgekocht met een brutobedrag ineens. Het afkoopbedrag is de aftreksom van je oude feitelijke salaris (met een maximum van 100% van de oude functionele salarisschaal) en het maximum van de nieuwe salarisschaal. Het afkoopbedrag wordt berekend over een periode van 3 jaar met een jaarlijkse afbouw van 1/3e deel.
Als uiterlijk binnen 5 jaar duidelijk is dat een functie voor jou beschikbaar komt op hetzelfde functieniveau, kun je tijdelijk worden geplaatst in een functie die 1 salarisschaal lager is gewaardeerd en blijft je salaris gehandhaafd. Op het moment dat de functie op hetzelfde functieniveau vrijkomt word je daarin geplaatst.

2.7. Benoeming in sleutelfuncties
Benoeming in sleutelfuncties gebeurt door middel van sollicitatie.

2.8. Vastlegging en acceptatie
Van de plaatsing of benoeming in de nieuwe organisatie krijg je een schriftelijke bevestiging. Als je de plaatsing in een passende functie of een beperkt gewijzigde functie met gelijkblijvende salarisschaal niet accepteert, dan is het Sociaal Plan niet (langer) op jou van toepassing. Een ontslagprocedure wordt opgestart.
Jij hoeft je plaatsing niet te accepteren als je maximale reistijd met het openbaar vervoer meer bedraagt dan 15 uur per week. Werk jij in deeltijd, dan geldt de maximale reistijd voor jou naar evenredigheid. Je kunt met Alliander afspraken maken over het beperken van je reistijd. Denk hierbij aan Alliander Werkt!

2.9. Niet-plaatsing
Als je bij de reorganisatie niet bent geplaatst of benoemd krijg je van deze status een schriftelijk gemotiveerde bevestiging. Je gaat onderdeel uitmaken van het Loopbaancentrum.

2.10 Oriëntatietermijn
Op de eerste dag van de volgende kalendermaand begint de oriëntatietermijn

De oriëntatietermijn duurt 1 kalendermaand, waarin jij je oriënteert op de keus die je gaat maken:
- werkbegeleiding, of
- vrijwillig vertrek.

Om die keus te kunnen maken ontvang je van het loopbaancentrum in de eerste week van de oriëntatietermijn een overzicht met daarop de duur van de werkbegeleidingsfase en de hoogte van de beëindigingsvergoeding bij vrijwillig vertrek.

In deze maand geef je je keus door aan het loopbaancentrum. Als je keus valt op werkbegeleiding start je hier direct mee. Wie geen keus maakt, ziet af van de mogelijkheden uit het Sociaal Plan. Een ontslagprocedure zal worden opgestart.

2.11. Vrijwillig vertrek
Als je in de oriëntatietermijn kiest voor vrijwillig vertrek, dan eindigt je arbeidsovereenkomst na afloop van de voor jou geldende opzegtermijn van 1 maand. De keus voor vrijwillig vertrek maak je kenbaar door een opzegbrief. Door zelf ontslag te nemen, heb je geen aanspraak op een (bovenwettelijke) WW-uitkering. Tijdens de opzegtermijn, worden de afspraken vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Daarin wordt opgenomen:
- de einddatum van je arbeidsovereenkomst
- de bevestiging dat je geen aanspraak maakt op een (bovenwettelijke) WW-uitkering
- het verval van een eventueel concurrentie-, relatie en/of studiekostenbeding
- de toezending van een positief getuigschrift.
- omdat je geen gebruik maakt van de werkbegeleiding en geen aanspraak maakt op (bovenwettelijke) WW ontvang je een eenmalige uitkering ter grootte van een bedrag gerelateerd aan het aantal volledige dienstjaren dat je bij Alliander in dienst bent geweest en uitgaande van een volledig dienstverband.

Het onderstaand schema geldt daarbij:

Over aantal dienstjaren	Bedrag per dienstjaar
0 t/m 10	€ 3.000
11 t/m 20	€ 4.000
21 t/m 25	€ 5.000
26 t/m 30	€ 6.000
31 t/m 35	€ 7.000

De beëindigingsvergoeding bedraagt niet meer dan het inkomensverlies vanaf uitdiensttreding tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

2.12. Plaatsmakersregeling
Als je vrijwillig wilt vertrekken in plaats van een collega met een uitwisselbare functie kun je, na toestemming van Alliander, in aanmerking komen voor de beëindigingsvergoeding zoals die van toepassing zou zijn voor die collega. De vergoeding wordt alleen toegekend nadat is komen vast te staan dat geen sprake is van een fiscaal verboden regeling voor vervroegde uitreding. De vergoeding is niet hoger dan de vergoeding waarvoor de vrijwillig vertrekkende medewerker in aanmerking zou zijn gekomen.

Fase 3: de Werkbegeleidingsfase

Doel van deze werkbegeleidingsfase → in deze fase word je door je loopbaancoach individueel begeleid van werk naar werk.

Kenmerken:

- **Je bent boventallig.**
- **Je krijgt een intakegesprek met een loopbaancoach van het loopbaancentrum**
- **Je bent zelf verantwoordelijk voor het opstellen van een plan van aanpak, waarbij je zo nodig wordt geholpen door je loopbaancoach. Dat plan wordt door jou vervolgens vastgelegd in een werkbegeleidingsovereenkomst. Die overeenkomst wordt door jou en door de loopbaancoach ondertekend.**
- **Je bent tijdens deze fase zelf actief in het vinden van ander werk. Je loopbaancoach ondersteunt je hierbij en stimuleert en activeert je als dat nodig is. Als in jouw plan extra maatwerkvoorzieningen nodig zijn kun je dit aanvragen**
- **Om de afstand tot de arbeidsmarkt zo klein mogelijk te houden kan je in deze fase tijdelijk (ander) werk worden opgedragen. Je werkbegeleidingsfase loopt dan gewoon door.**

Duur → Afhankelijk van leeftijd en dienstttijd.
Zie bijlage 1 van dit plan.



Als je in de oriëntatietermijn kiest voor werkbegeleiding, start direct de werkbegeleiding. De werkbegeleiding begint met het opstellen van een individueel plan. In dat plan werk jij uit hoe jouw werkbegeleidingsfase eruitziet en welke middelen je daarvoor nodig hebt. Je wordt daarin begeleid door je loopbaancoach. Wensen voor individueel maatwerk om jouw plan meer kans van slagen te geven, kun je bespreken met de mobiliteitscommissie. Dit plan met alle benodigde instrumenten, activiteiten en de wederzijdse verplichtingen wordt vastgelegd in jouw werkbegeleidingsovereenkomst.

Bij instrumenten kun je onder meer denken aan:
- een assessment
- het volgen van een sollicitatietraining
- het volgen van een netwerktraining
- outplacementbegeleiding
- het volgen van een opleiding
- inschrijving bij wervingsbureaus
- begeleiding bij sollicitaties
- detachering
- (proef) stage.

Ter financiering van deze instrumenten wordt door Alliander op centraal niveau een financiële voorziening getroffen. De mobiliteitscommissie ziet erop toe dat deze voorziening op een juiste en rechtvaardige manier wordt toegekend.

3.1. Tijdelijke werkzaamheden
Tijdens de werkbegeleidingsfase kun je worden verplicht tot het verrichten van andere, tijdelijke werkzaamheden. De werkbegeleidingsfase wordt hierdoor niet opgeschort. Natuurlijk zullen deze tijdelijke werkzaamheden het vinden van een passende functie niet in de weg staan.

3.2. Tussentijdse beëindiging
De werkbegeleidingsfase eindigt tussentijds:
- als je een andere functie *binnen* Alliander aanvaardt. Je wordt dan geplaatst in die andere functie met het daarbij horende salaris en arbeidsvoorwaarden (nieuwe deal).
- als je een andere functie *buiten* Alliander aanvaardt. Als dat een lager betaalde functie is en/ of een functie met en slechtere pensioenvoorziening, ontvang je als tegemoetkoming een eenmalig brutobedrag. Dat bedrag is redelijk en billijk in relatie tot jouw leeftijd, dienstjaren en de omvang van het inkomensverschil, dit ter beoordeling van de mobiliteitscommissie. Dit bedrag zal minimaal het verschil zijn tussen je oude en nieuwe bruto salaris over de resterende tijd van de werkbegeleidingsfase met een minimum van drie maanden.
- als je je onvoldoende inzet voor het vinden en accepteren van ander passend werk (een ontslagprocedure zal worden opgestart).



3.3. Beëindiging
Na afloop van de werkbegeleidingsfase wordt je arbeidsovereenkomst beëindigd met een vaststellingsovereenkomst.
Je kunt dan aanspraak maken op een WW-uitkering. Daar bovenop heb je recht op de in de cao NWb genoemde bovenwettelijke WW-uitkering.



Fase 4: de Maatwerkfase

Doel van de Maatwerkfase → je in of na afloop van de werkbegeleidingsfase extra individueel maatwerk bieden als je behoort tot een groep van moeilijk bemiddelbare medewerkers.

Kenmerken:

- **Een groep kwetsbare medewerkers op de arbeidsmarkt extra mogelijkheden bieden voor het vinden van ander werk**
- **De mobiliteitscommissie beslist of en welke extra middelen er voor jou ter beschikking komen.**

Duur → Afhankelijk van de mogelijkheden die door de mobiliteitscommissie ter beschikking worden gesteld (maatwerk).

4.1. Maatwerk

Als jij je uiterste best hebt gedaan om een andere functie te vinden kun je tot een maand voor afloop van de werkbegeleidingsfase de mobiliteitscommissie vragen om extra maatwerk. De commissie besluit over de toekenning en betrekt hierbij jouw persoonlijke situatie en kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
De maatwerkfase kan parallel aan de werkbegeleidingsperiode lopen of als verlengde daarvan.

4.2. Ziekte

Ziekte is geen reden voor opschorting van de werkbegeleidingsfase, maar Alliander kan hiervan voor jou positief afwijken op advies van de mobiliteitscommissie.

Vergoedingen en bedrijfsmiddelen

Per de datum dat je bent geplaatst in een andere functie worden vergoedingen en bedrijfsmiddelen aangepast aan de nieuwe situatie:

Vergoedingen:

- als er sprake is van toename van je woon-werkverkeer behoud je gedurende 3 jaar de bestaande vergoeding voor woon-werkverkeer; voor de méérkilometers ontvang je in diezelfde periode een bruto-vergoeding volgens de geldende bedrijfsregeling dienstreizen; na afloop van het 3e jaar wordt de vergoeding woon-werkverkeer gebaseerd op de nieuwe afstand woonplaats-standplaats.
- je eventuele vergoeding voor woon-werkverkeer wordt aangepast; hetzelfde geldt voor een eventueel te beschikking gestelde OV-kaart en wel op de voor Alliander minst kostbare wijze.
- een overeengekomen en/of aangevangen studie waarvoor je een vergoeding ontvangt mag je conform eerder gemaakte afspraken afmaken. Een eventueel opgelegde terugbetalingsverplichting vervalt.



Bedrijfsmiddelen:
Als je niet langer in aanmerking komt voor een leaseauto vervalt het recht op deze auto volgens de leaseautoregeling; het gebruik van de bij de vorige functie behorende leaseauto eindigt uiterlijk zes maanden na plaatsing/benoeming of in overleg met jou zoveel eerder als mogelijk is.

Bezwaren

Als je het niet eens bent met de toepassing van dit plan, kun je binnen vier weken na ontvangst van het besluit schriftelijk bezwaar maken.





Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit Sociaal Plan naar het oordeel van Alliander niet, onvoldoende, dan wel niet in redelijkheid, voorziet in jouw situatie, zal Alliander voor jou een in positieve zin afwijkende individuele regeling treffen.

Gebruikte begrippen

Afspiegeling
Klik hier voor informatie over dit begrip.

Alliander Werkt!
Klik hier voor informatie over dit begrip.

AOW-gerechtigde leeftijd
Klik hier voor informatie over dit begrip.

Begeleidingscommissie
Deze commissie bestaat uit de directeur van het bedrijfsonderdeel, een HRM-functionaris en twee leden namens de medezeggenschap. De commissie bepaalt of sprake is van een ongewijzigde c.q. beperkt gewijzigde functie, een gewijzigde functie, een nieuwe functie, een passende functie of een sleutelfunctie en houdt toezicht op een zorgvuldige uitvoering van het plaatsingsproces. Uitvoering van dat proces zelf is de verantwoordelijkheid van het management en HRM.

Boventallig
Als je kiest voor werkbegeleiding word je boventallig verklaard.

Bovenwettelijke WW-uitkering
De voorwaarden voor toekenning, de duur en de hoogte zijn hier te vinden.

Bezwaar
Als je het niet eens bent met de toepassing van dit plan, kun je binnen vier weken na ontvangst van dat besluit schriftelijk bezwaar maken bij de directeur van je bedrijfsonderdeel. Die wint advies in bij de begeleidingscommissie en informeert je binnen 4 weken na indiening van je bezwaar over zijn besluit. Als je het niet eens bent met dat besluit kun je binnen 4 weken na ontvangst van het besluit schriftelijk bezwaar indienen bij de Raad van Bestuur.

Het indienen van een bezwaar en de verdere afwikkeling daarvan heeft geen invloed op de in dit plan genoemde termijnen. De oriëntatietermijn en de werkbegeleidingsperiode lopen door tijdens het indienen en afwikkelen van je bezwaar.

Voordat de Raad van Bestuur op je bezwaarschrift beslist, zal deze advies inwinnen van de bezwarencommissie. De bezwarencommissie bestaat uit 1 door de Raad van Bestuur aan te wijzen lid, 1 door de vakorganisaties aan te wijzen lid, en 1 door die leden gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijke voorzitter. Tevens kunnen plaatsvervangers worden aangewezen.

Als het voor de volledigheid van de zaak nodig is, kan de bezwarencommissie een bijeenkomst organiseren waarin



Investeren in en door mensen.

Het uitgangspunt is dat je ander werk vindt binnen of buiten Alliander. “Van werk naar werk”, dat is het streven.

jou en je leidinggevende en/of directeur de mogelijkheid krijgen de feiten nog eens mondeling toe te lichten. Je kan je daarbij door een derde laten bijstaan. De bijeenkomst wordt binnen zes weken na ontvangst van je bezwaar gepland.

De bezwarencommissie brengt binnen 4 weken na de bijeenkomst een advies uit aan de Raad van Bestuur. Jij ontvangt van dat advies ook een afschrift. De Raad van Bestuur zal binnen 4 weken na ontvangst van het advies een definitieve beslissing nemen. Deze gemotiveerde beslissing wordt direct aan jou toegestuurd.

Competenties
Kennis, ervaring en vaardigheden, die je nodig hebt om je functie goed te kunnen vervullen.

Detachering
Detachering kan intern of extern plaatsvinden, is altijd tijdelijk, duurt maximaal zes maanden en kan eenmalig met maximaal 6 maanden worden verlengd. Detachering heeft geen invloed op de duur van de werkbegeleidingsfase. Die periode loopt tijdens de detachering door.

Diensttijd
De diensttijd als bedoeld in de cao NWb.

Loopbaancentrum
Het organisatieonderdeel dat je ondersteuning biedt tijdens de mobiliteitsfase, de oriëntatietermijn en de werkbegeleidingsfase/ maatwerkfase. Vanaf je niet-plaatsing/ benoeming maak je onderdeel uit van het loopbaancentrum, dat je daarna ondersteunt bij het vinden van werk buiten de onderneming.

Maatwerk
Alle middelen en instrumenten die nodig zijn om jou van werk naar werk te begeleiden. Afhankelijk van de individuele omstandigheden, waaronder leeftijd en dienstjaren, kan de mobiliteitscommissie oordelen welke middelen en instrumenten op maat voor jouw individuele situatie nodig zijn om de overgang naar ander werk te faciliteren, onder meer voor scholing, vergoeding van onkosten en een compensatie van de eventuele consequenties voor salaris en pensioen.

Medewerkers
Werknemers als bedoeld in de cao NWb die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben met Alliander.

Mobiliteitscommissie
De op centraal niveau opererende commissie, die sturend, controlerend en afdwingend toeziet op de herplaatsing van medewerkers zowel voor als na elke reorganisatie. De commissie ziet toe op de belangen op lange termijn en op de herplaatsbaarheid van:
1. voorrangskandidaten tijdens de Mobiliteitsfase
2. de boventalligen in de Werkbegeleidingsfase
3. de boventalligen in de Maatwerkfase

De commissie geeft een zwaarwegend advies af aan de directeur van het bedrijfsonderdeel. De commissie is samengesteld uit één (niet betrokken) directeur, twee leden namens de COR, één loopbaancoach en één HRM functionaris.

Nieuwe of sterk gewijzigde functie
Een functie die zodanig sterk wijzigt, dat een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of competenties niet in de nieuwe functie terugkomt of een functie waarvan een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of verlangde competenties nieuw is.
Dit is een functie waarvan de functionele salarisklasse gelijk is aan of hoger is dan die van de functie die je voor de reorganisatie vervulde. Je feitelijk verdiende salaris blijft tenminste gelijk.

Ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie
Een functie die niet of zodanig beperkt wijzigt, dat een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of competenties in de nieuwe functie terugkomt.
Dit is een functie waarvan de functionele salarisklasse gelijk is aan of hoger is dan die van de functie die je voor de reorganisatie vervulde. Je feitelijk verdiende salaris blijft tenminste gelijk.

Oriëntatietermijn
De termijn van 1 kalendermaand die is bedoeld voor oriëntatie op de door jou te maken keus tussen het ontvangen van werkbegeleiding of vrijwillig vertrek. Deze termijn is niet vrijblijvend en start met een intakegesprek. Afhankelijk van de omstandigheden kan deze periode worden benut voor, het maken van een sterkte-zwakte-analyse en beroepsoriëntatie. Desgewenst kun je tijdens deze periode al starten met werkbegeleiding.

Passende functie
Een functie waarvan de werkzaamheden op basis van je persoonlijkheid, opleiding, werk- en denkniveau, ervaring, kennis, vaardigheden en competenties redelijkerwijs *verplicht* aan je kunnen worden *opgedragen* en waarvan de functionele salarisklasse gelijk is aan die van de functie die je voor de reorganisatie vervulde. Je feitelijk verdiende salaris blijft gelijk.

Als uiterlijk binnen 5 jaar duidelijk is dat een functie voor jou beschikbaar komt op hetzelfde functieniveau, kun je tijdelijk worden geplaatst in een functie die 1 salarisschaal lager is gewaardeerd en blijft je salaris gehandhaafd. Op het moment dat de functie op hetzelfde functieniveau vrijkomt word je daarin geplaatst.

Als jij ermee akkoord gaat kan ook een functie die 1 salarisschaal lager is gewaardeerd voor jou passend zijn. In dat geval zal het salarisverschil worden afgekocht met een brutobedrag ineens. Het afkoopbedrag is de aftreksom van je oude feitelijke salaris (met een maximum van 100% van de oude functionele salarisschaal) en het maximum van de nieuwe salarisschaal. Het afkoopbedrag wordt berekend over een periode van 3 jaar met een jaarlijkse afbouw van 1/3e deel.

Reorganisatie
Reorganisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1, sub c, d, e en f van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Salaris
Het salaris als bedoeld in de cao NWb.

Sleutelfuncties
Een managementfunctie of een andere functie die een wezenlijke invloed heeft op het beleid of de uitvoering van het werk van de organisatie of van een organisatieonderdeel.
Dit is een functie waarvan de functionele salarisklasse gelijk is aan of hoger is dan die van de functie die je voor de reorganisatie vervulde. Je feitelijk verdiende salaris blijft tenminste gelijk.

Werkbegeleidingsovereenkomst
De door de boventallig verklaarde medewerker schriftelijk overeengekomen afspraak met het loopbaancentrum waarin tijdens de oriëntatietermijn alle van belang zijnde instrumenten, activiteiten en wederzijdse verplichtingen die aan de orde komen tijdens de werkbegeleidingsfase worden vastgelegd.

Werkbegeleidingsfase
De in Bijlage 1 genoemde fase waarin je na de oriëntatietermijn door het loopbaancentrum wordt begeleid bij het vinden van werk buiten de onderneming. De maximale duur van deze fase is afhankelijk van je leeftijd en je diensttijd.

WW-uitkering
Klik hier voor informatie over dit begrip.



Bijlage 1

Maximale duur werkbegeleidingsfase in maanden.
(exclusief 1 maand oriëntatietermijn).

	Diensttijd				
Leeftijd	< 3 dienstjaren	3 - 5 dienstjaren	5 < 10 dienstjaren	10 < 15 dienstjaren	> 15
Duur	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
< 30 jaar	4	7	8	9	-
30 t/m 34	7	8	9	10	11
35 t/m 39	8	9	10	11	12
40 t/m 44	10	11	12	13	14
45 en ouder	12	13	14	15	16

Mobiliteitscommissie:
Als jij je uiterste best hebt gedaan om een andere functie te vinden kun je tot een maand voor afloop van de werkbegeleidingsfase de mobiliteitscommissie vragen om extra maatwerk. De commissie besluit over de toekenning en betrekt hierbij jouw persoonlijke situatie en kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

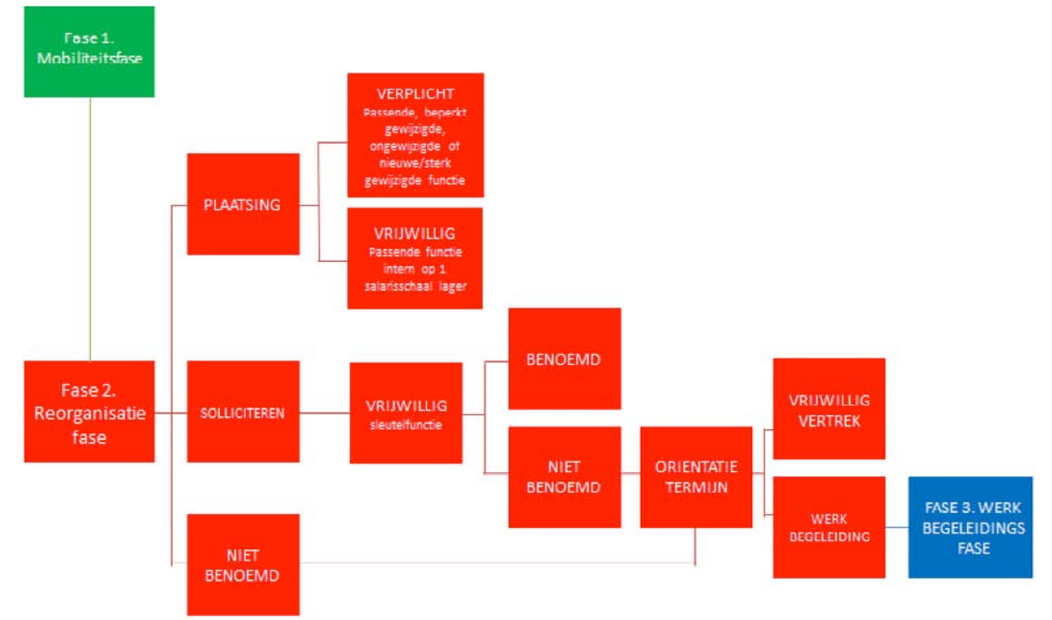
Bijlage 2

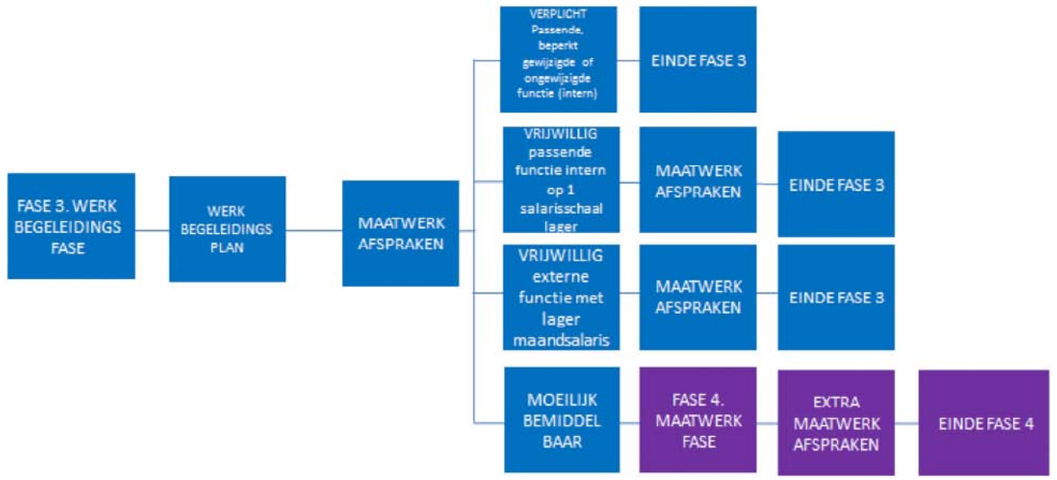
Bestaande salarisgaranties.

1. Als je op **31 mei 1999 in dienst** was van werkgever en op grond van het Sociaal Plan Nuon-ENW een salarisgarantie had, behoud je het schriftelijk aan je toegekende salaris, inclusief salarisperspectief, tenzij sprake is van niet goed functioneren. Dit salaris, inclusief salarisperspectief, volgt de loonvorming op grond van de cao NWb.
2. Als je **op of na 1 juni 1999 in dienst** kwam van werkgever en op grond van het Sociaal Plan Nuon een salarisgarantie verkreeg, behoud je het schriftelijk aan je toegekende salaris, exclusief salarisperspectief, tenzij sprake is van niet goed functioneren. Dit salaris, exclusief salarisperspectief, volgt de loonvorming op grond van de cao NWb.

Sociaal Convenant overname Endinet door Alliander en Overgangsprotocol Endinet-Alliander.
De werkingssfeer van dit Sociaal Convenant en van het Overgangsprotocol ondergaat geen wijziging als gevolg van de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan.

Bijlage 3


Fase 1. Mobiliteitsfase
PLAATSING
VERPLICHT Passende, beperkt gewijzigde, ongewijzigde of nieuwe/sterk gewijzigde functie
VRIJWILLIG Passende functie intern op 1 salarisschaal lager
Fase 2. Reorganisatie fase
SOLLICITEREN
VRIJWILLIG sleutelfunctie
BENOEMD
NIET BENOEMD
ORIENTATIE TERMIJN
VRIJWILLIG VERTREK
WERK BEGELEIDING
FASE 3. WERK BEGELEIDINGS FASE
NIET BENOEMD


FASE 3. WERK BEGELEIDINGS FASE
WERK BEGELEIDINGS PLAN
MAATWERK AFSPRAKEN
VERPLICHT Passende, beperkt gewijzigde of ongewijzigde functie (intern)
EINDE FASE 3
VRIJWILLIG passende functie intern op 1 salarisschaal lager
MAATWERK AFSPRAKEN
EINDE FASE 3
VRIJWILLIG externe functie met lager maandsalaris
MAATWERK AFSPRAKEN
EINDE FASE 3
MOEILIJK BEMIDDELBAAR
FASE 4. MAATWERK FASE
EXTRA MAATWERK AFSPRAKEN
EINDE FASE 4

Alliander N.V.

Bezoekadres:
Utrechtseweg 68,
6812 AH Arnhem

Postadres:
Postbus 50
6920 AB Duiven

