

# Sociaal Plan

ANWB B.V.

1 september 2021 tot en met 31 augustus 2023

# Inhoudsopgave

Inleiding: duurzame inzetbaarheid.....	3
<b>Hoofdstuk 1: Fase ‘arbeidsmarkt fit’ .....</b>	<b>5</b>
1.1 Continue aandacht voor je ontwikkeling.....	5
1.2 De start van de fase ‘arbeidsmarkt fit’ .....	5
1.3 Faciliteiten .....	5
1.4 En hoe verder? .....	6
1.5 Vrijwillig vertrek .....	6
<b>Hoofdstuk 2: Reorganisatie .....</b>	<b>7</b>
2.1 Overleg met de Ondernemingsraad .....	7
2.2 Situaties bij een reorganisatie .....	7
2.3 Persoonlijk gesprek.....	9
2.4 Plaatsing op een andere functie? .....	9
2.4.1 Geschikt te maken .....	9
2.4.2 Passende functie.....	10
2.4.3 Gesprek over de uitkomst .....	10
2.5 Arbeidsvoorwaarden na plaatsing.....	10
2.6 Remplaçantenregeling.....	10
2.7 Boventaligheid .....	11
<b>Hoofdstuk 3: Begeleiding naar ander werk .....</b>	<b>12</b>
3.1 Begeleidingsperiode .....	12
3.2 Begeleiding en instrumenten .....	12
3.3 Opschorting .....	13
3.4 Voorrang m.b.t. vacatures.....	13
3.5 Passende functie.....	13
3.6 Arbeidsvoorwaarden tijdens begeleidingstraject.....	13
3.7 Vertrek tijdens of na afloop van de begeleidingsperiode.....	13
<b>Hoofdstuk 4: Uitdiensttreding.....</b>	<b>14</b>
4.1 Beëindigingsvergoeding .....	14
4.2 Verlof.....	15
4.3 Belastingen en premies .....	15
<b>Hoofdstuk 5: Overige bepalingen .....</b>	<b>16</b>
5.1 Doelgroep .....	16
5.2 Looptijd .....	16
5.3 Uitzendkrachten.....	16
5.4 Commissie Sociaal Plan .....	17
5.5 Hardheidsclausule .....	17
<b>Hoofdstuk 6: Definities.....</b>	<b>18</b>

## Inleiding: duurzame inzetbaarheid

Voor je ligt het Sociaal Plan dat is afgesproken tussen ANWB B.V., FNV en CNV Vakmensen.

Binnen de ANWB wordt gewerkt aan Strategie 2030: hoe zijn we ook over 10 jaar nog relevant voor de leden? Dat vraagt niet alleen van de ANWB maar ook van medewerkers om flexibiliteit voor de komende jaren. Verdergaande digitalisering en meer efficiency hebben impact op ons werk en ook op de werkgelegenheid binnen de ANWB. Er gaan functies verdwijnen, functies veranderen en er zullen ook functies ontstaan die we nu nog niet kunnen bedenken.

De beste manier om te kunnen inspelen op continue verandering, is door continu te blijven ontwikkelen om zo duurzaam te kunnen blijven meedoen. Belangrijke pijlers hiervoor zijn de constructieve dialoog tussen leidinggevende en medewerker (wij noemen dit: het goede gesprek), continue ontwikkeling en tijdig ontwikkelingen signaleren en daarop anticiperen. Dit vraagt ook van (onderdelen van) de ANWB dat vroegtijdig veranderingen worden gesignaleerd, zodat de organisatie en medewerkers daar vroegtijdig op kunnen inspelen.

Hieronder worden bovengenoemde pijlers toegelicht.

- *Het goede gesprek*  
Je gaat met je leidinggevende in gesprek over je ontwikkeling en inzetbaarheid. Het is daarbij van belang dat jullie samen het goede gesprek voeren: positief, constructief, concreet en open. Op die manier ontstaat een continue dialoog, gericht op jouw ontwikkeling. Je kunt hiervoor gebruik maken van de tools die bijvoorbeeld vanuit Mijn Route worden aangeboden.
- *Continue ontwikkeling*  
Om leren en ontwikkelen te stimuleren kun je van allerlei faciliteiten gebruik maken. Denk hierbij aan opleidingen en cursussen die je kunt volgen, bijvoorbeeld vanuit de ANWB Academie of via andere aanbieders. Daarnaast biedt het Duurzaam Meedoen budget je de mogelijkheid om gezond en goed te functioneren in je werk of door te groeien naar ander werk. De online inzetbaarheidsscan kan jou helpen om richting te vinden om je budget aan te besteden. Bekijk ook geregeld de interne vacatures om te zien welke mogelijkheden er allemaal zijn. Je ontwikkeling is een continu proces waarin jijzelf keuzes maakt voor je toekomst, daarbij ondersteund door de ANWB.
- *Tijdig signaleren en anticiperen*  
Het is belangrijk om voor het werken bij ANWB relevante ontwikkelingen zoals digitalisering en robotisering tijdig te signaleren en daarop te anticiperen. Ook hierover blijven jij en je leidinggevende met elkaar in gesprek. Jaarlijks bespreekt de leidinggevende hiervoor het strategisch afdelingsplan met de afdeling, zodat je (eerder) op de hoogte bent van ontwikkelingen en plannen.

We hebben nu voor twee jaar een Sociaal Plan afgesproken. Nieuw is dat je in aanvulling op bovenstaande drie pijlers (de basis) extra faciliteiten krijgt waarmee je in een eerdere fase intensiever kunt werken aan je duurzame inzetbaarheid en baankansen. Deze fase noemen we de arbeidsmarkt fit fase. Doel van deze fase is om – voordat er überhaupt sprake is van reorganisatie – je beter en eerder te begeleiden van werk naar werk. Dat kan binnen, maar ook buiten de ANWB zijn.

In de komende twee jaar gaan de ANWB en vakorganisaties met elkaar in overleg over de wijze waarop we de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers kunnen bevorderen, passend bij onze ambitie van een levenlang zinvol werk. Dit betekent dat we deze periode gebruiken om gezamenlijk de ingezette faciliteiten te evalueren.

In een volgend Sociaal Plan willen we een goede balans vinden door het zodanig verstevigen van de arbeidsmarkt fit-fase dat daarmee de noodzaak voor een hoog financieel vangnet zou kunnen verminderen.

We bespreken daartoe ten minste 2 keer per jaar:

- De drie pijlers uit het reguliere HR beleid: de wijze waarop de drie pijlers binnen de ANWB zijn vormgegeven en verder worden ontwikkeld;
- De afspraken uit het Sociaal Plan: welke organisatiewijzigingen zijn er, hoe worden de faciliteiten in de arbeidsmarkt fit-fase ingezet en het effect van deze fase (stromen medewerkers eerder door of uit naar ander werk) en hoe worden de faciliteiten in de fase van boventalligheid ingezet?

#### Indeling Sociaal Plan

In dit Sociaal Plan staan afspraken om medewerkers die te maken krijgen met een verwachte organisatieverandering met personele gevolgen eerder daarop voor te bereiden. Dit betekent dat je extra wordt gefaciliteerd om intensiever te werken aan je inzetbaarheid en baankansen ('arbeidsmarkt fit' zijn). In hoofdstuk 1 van dit Sociaal Plan is dit verder uitgewerkt.

Desondanks kan het zo zijn dat er een reorganisatie plaatsvindt. Er gelden dan allerlei (wettelijke) regels en verplichtingen over welke medewerkers na een reorganisatie worden geplaatst, op welke wijze medewerkers boventallig worden en hoe zij worden ondersteund bij het vinden van ander werk. In hoofdstuk 2 van dit Sociaal Plan lees je alles over de regels bij een reorganisatie.

Vervolgens staat in hoofdstuk 3 beschreven de begeleiding die je als boventallige medewerker kunt krijgen bij het zoeken naar ander werk. In hoofdstuk 4 vind je de regels die gelden bij uitdiensttreding op basis van dit Sociaal Plan en de bijbehorende beëindigingsvergoeding.

De overige regels van dit Sociaal Plan staan in hoofdstuk 5. Tot slot zijn in hoofdstuk 6 de definities opgenomen.

# Hoofdstuk 1: Fase ‘arbeidsmarkt fit’

## 1.1 Continue aandacht voor je ontwikkeling

Ook los van het Sociaal Plan is er aandacht voor jouw ontwikkeling. De ontwikkelingen intern en extern gaan namelijk steeds sneller. Daarvoor heb je het ‘goede gesprek’ met je leidinggevende op reguliere basis, ben je bezig met je eigen ontwikkeling en krijg je daarvoor ook faciliteiten end daarnaast signaleren ANWB, maar ook jijzelf tijdig ontwikkelingen en anticiperen we daarop. Deze pijlers zijn een continu, regulier proces.

## 1.2 De start van de fase ‘arbeidsmarkt fit’

Op het moment dat de ANWB binnen jouw functie of afdeling een verandering met personele gevolgen verwacht, is het belangrijk dat je je daar tijdig op voorbereidt. In dit hoofdstuk staan afspraken om je dan extra te faciliteren om ‘arbeidsmarkt fit’ te zijn. De fase van ‘arbeidsmarkt fit’ start als duidelijk is dat binnen jouw functie of afdeling een organisatieverandering met personele gevolgen wordt verwacht, waarbij nog niet duidelijk hoeft te zijn wat die verandering en gevolgen voor jouw functie of die van je collega’s inhouden. In deze fase krijg je de mogelijkheid om je voor te bereiden op de verwachte verandering door intensiever te werken aan je inzetbaarheid en baankansen.

Het management bepaalt in overleg met de afdeling HR wanneer de fase van ‘arbeidsmarkt fit’ start, hoe lang deze duurt (maar tenminste 4 maanden voor ingang van de verwachte organisatieverandering) en welke medewerkers hiervoor in aanmerking komen. Dit wordt zo specifiek mogelijk bepaald en betreft de medewerkers die werkzaam zijn binnen een functie(groep) of afdeling waar sprake zal zijn van een organisatieverandering met personele gevolgen.

Zodra bekend is dat een fase van ‘arbeidsmarkt fit’ wordt afgekondigd, worden de vakorganisaties en ondernemingsraad hierover geïnformeerd. In de periode van ‘arbeidsmarkt fit’ zal een adviesaanvraag worden ingediend en worden behandeld door de ondernemingsraad. Tijdens een bijeenkomst word je geïnformeerd over de verwachte organisatieverandering en de fase van ‘arbeidsmarkt fit’ die eraan vooraf gaat. Je wordt daarbij tevens geïnformeerd over de faciliteiten die in deze fase tot je beschikking staan.

## 1.3 Faciliteiten

In de fase van ‘arbeidsmarkt fit’ staan de volgende faciliteiten tot je beschikking om gericht te werken aan jouw volgende stap op de arbeidsmarkt:

- Loopbaanbegeleiding of een traject voor ervaringscertificaten (EVC)<sup>1</sup> van maximaal 1500 euro excl. BTW<sup>2</sup>;
- In totaal maximaal 16 uur van je werktijd om te besteden aan loopbaanbegeleiding of een EVC-traject;
- Voorrang op interne vacatures;
- Mogelijkheid van vrijwillig vertrek;
- Naast alle faciliteiten uit de eerder genoemde pijlers van het goede gesprek, continue ontwikkeling en tijdig ontwikkelingen signaleren en daarop anticiperen.

---

<sup>1</sup> Voor loopbaancoaching en EVC kun je terecht bij de partij(en) waar de ANWB afspraken mee heeft gemaakt. Voor loopbaancoaching omvat dit tevens de partijen vanuit de vakorganisaties James Loopbaan (CNV) en NV Loopbaan.

<sup>2</sup> Bij eventuele boventalligheid komt dit bedrag in mindering op het scholingsbudget in de fase van Boventalligheid (3500 euro excl. btw). Je kunt er ook voor kiezen om het bedrag van loopbaanbegeleiding/ EVC te verrekenen met de beëindigingsvergoeding en je scholingsbudget volledig te gebruiken.

## 1.4 En hoe verder?

Het doel is dat jij aan het einde van deze 'arbeidsmarkt fit' fase concreet in beeld hebt gebracht in welke richting jij (ander) werk wilt gaan zoeken als je door een organisatiewijziging de ANWB wilt of moet verlaten. Als je daadwerkelijk boventallig wordt, kun je de gekozen richting gebruiken om je verder naar toe te ontwikkelen.

Gedurende de fase van 'arbeidsmarkt fit' worden de personele gevolgen van de organisatieverandering geconcretiseerd in gesprek met de Ondernemingsraad. Na deze fase is duidelijk hoe de organisatiewijziging er uit komt te zien, of deze inderdaad personele gevolgen heeft en wordt de Ondernemingsraad verder betrokken op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

## 1.5 Vrijwillig vertrek

Het is mogelijk dat je zelf wilt vertrekken in de fase van 'arbeidsmarkt fit'. Dit bespreek je met je leidinggevende. Je komt in deze fase voor een beëindigingsvergoeding in aanmerking als door jouw vertrek de toekomstige boventalligheid van een collega wordt voorkomen. Deze vergoeding bedraagt de [wettelijke transitievergoeding](#), zoals bedoeld in artikel 7:673 BW.

Om voor een vergoeding in aanmerking te komen, moet ten minste aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:

- Je dient je verzoek in bij een HR Business Partner en vertegenwoordiger van het management;
- Als gevolg van je vertrek, vervalt de arbeidsplaats en ontstaat er dus geen vacature;
- Het verstrekken van de vergoeding is niet in strijd met geldende wet- en regelgeving, waaronder begrepen fiscale en sociale wet- en regelgeving.

De HR Business Partner en de vertegenwoordiger van het management nemen een besluit. Afwijzing van je verzoek is mogelijk, bijvoorbeeld als de continuïteit of kwaliteit van de werkzaamheden in gevaar komt. De leidinggevende informeert jou over het genomen besluit.

## Hoofdstuk 2: Reorganisatie

Desondanks kan het zo zijn dat er een reorganisatie plaatsvindt. Uitgangspunt is dat zoveel mogelijk (her)plaatsingen van medewerkers worden gerealiseerd en dat zoveel mogelijk boventalligheid wordt voorkomen. In dit hoofdstuk lees je de regels die gelden bij een reorganisatie.

### 2.1 Overleg met de Ondernemingsraad

Voorafgaand aan een reorganisatie vindt er intensief overleg met de ondernemingsraad plaats. De adviesaanvraag wordt ingediend en behandeld door de ondernemingsraad. In de adviesaanvraag wordt onder andere aangegeven wat de personele gevolgen zijn van de reorganisatie (conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden).

Daar waar je in het vervolg adviesaanvraag leest, kan ook informatiememo bedoeld worden.

Onderdeel van de adviesaanvraag is een overzicht van de:

- Huidige functies en formatieplaatsen;
- Situatie per functie: de functie is niet-gewijzigd, ingrijpend gewijzigd, vervallen of nieuw (zie voor een toelichting paragraaf 2.2), inclusief formatieplaatsen.

Na afronding van het overleg-/adviestraject met de ondernemingsraad wordt het definitieve besluit voor de reorganisatie door de directie genomen. Na het definitieve besluit vindt het plaatsingsproces plaats, waarin wordt bepaald welke medewerkers worden geplaatst in de nieuwe organisatie.

### 2.2 Situaties bij een reorganisatie

Bij een reorganisatie met personele gevolgen kunnen de volgende situaties zich voordoen:

#### 1. Je functie wijzigt niet of slechts in geringe mate

Hiervan is sprake als je functie op hetzelfde functieniveau blijft ingeschaald en de feitelijke werkzaamheden niet wijzigen of na een inwerkperiode van 6 maanden uit te voeren zijn door een willekeurige functiehouders van de oude functie.

Wat betekent dit voor jou?

- Als het aantal formatieplaatsen tenminste gelijk blijft, dan behoud je je functie.
- Als het aantal formatieplaatsen afneemt, dan moet worden vastgesteld voor welke medewerker(s) de functie vervalt. De ANWB past hiervoor het afspiegelingsbeginsel conform de beleidsregels van het UWV Werkbedrijf toe. Dit houdt in dat je wordt ingedeeld in de voorgeschreven leeftijdsgroepen: 15-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55 jaar – AOW-leeftijd.
  - Heb je binnen je leeftijdsgroep de minste dienstjaren, dan vervalt jouw functie. Je bent dan 'potentieel boventallig' en kan worden geplaatst op een andere functie. Als dat niet lukt, word je boventallig.
  - Als je functie niet vervalt, dan behoud je je functie.

Tevens geldt:

- De verdeling van de te vervallen arbeidsplaatsen over de leeftijdsgroepen moet zodanig plaatsvinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de afname van het aantal arbeidsplaatsen nagenoeg gelijk is.
- Het afspiegelingsbeginsel is niet van toepassing als alle arbeidsplaatsen van dezelfde functie komen te vervallen.

- Als peildatum voor de afspiegeling (vaststellen aantal dienstjaren en leeftijd) geldt de datum waarop de directie van de ANWB het definitieve besluit over de reorganisatie heeft genomen.
- Als aantal dienstjaren geldt de periode, in volledige kalendermaanden, die je op grond van je arbeidsovereenkomst in dienst bent bij de ANWB tot aan de datum waarop het definitieve besluit is genomen. Als leeftijd geldt het aantal volle leeftijdsjaren op de datum waarop het definitieve besluit over de reorganisatie is genomen.
- Indien er medewerkers werkzaam zijn die de AOW-leeftijd hebben bereikt, een dienstverband extern hebben, oproepkracht zijn of een ANWB-dienstverband voor bepaalde tijd hebben waarvan de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst nog maximaal 26 weken bedraagt vanaf de datum van boventalligheid, komen deze medewerkers, voorafgaand aan de afspiegeling, het eerst voor boventalligheid in aanmerking.

## 2. Je functie wijzigt ingrijpend

Een functiewijziging kan ingrijpend of niet-ingrijpend zijn. Om te bepalen of een functie ingrijpend is gewijzigd, wordt gekeken in welke mate de wijziging gevolgen heeft voor de zwaarte van de functie, de kerntaken, de te behalen resultaten en de vereiste kennis, vaardigheden en competenties. Daarnaast is sprake van een ingrijpend gewijzigde functie als de inwerkperiode voor een willekeurige functiehouder van de oude functie langer is dan 6 maanden.

Wat betekent dit voor jou?

- Als je functie ingrijpend wijzigt, word je 'potentieel boventallig'. Dit betekent dat je geplaatst kan worden op een andere functie. Je komt daarbij als eerste in aanmerking voor de ingrijpend gewijzigde functie.
- Als er meer medewerkers met een ingrijpend gewijzigde functie geschikt geacht worden dan dat er ingrijpend gewijzigde functies beschikbaar zijn, kan een afspiegeling onderdeel uitmaken van de plaatsingsprocedure.
- Ook plaatsing op een nieuwe functie of passende functie is mogelijk. Als dat niet lukt, word je boventallig.

## 3. Je functie vervalt

Een functie is vervallen als de functie niet terugkomt in de organisatie na reorganisatie.

Wat betekent dit voor jou?

- Je functie is vervallen. Je wordt dan 'potentieel boventallig' en kan worden geplaatst op een andere functie. Als dat niet lukt, word je boventallig.

## 4. Er ontstaan nieuwe functies

Er komen nieuwe functies, die qua zwaarte van de functie, de kerntaken, de te behalen resultaten en/of de vereiste kennis, vaardigheden en competenties nieuw zijn.

Wat betekent dit voor jou?

- Deze nieuwe functies bieden kansen. Als je functie is vervallen, heb je als eerste de mogelijkheid om hiervoor in aanmerking te komen mits je beschikt over de vereiste kennis en kunde of geschikt te maken bent. Daarna komen de medewerkers in aanmerking van wie de functie ingrijpend is gewijzigd, en vervolgens de medewerkers die hun functie behouden maar liever een nieuwe functie willen uitvoeren.



## 5. Werk wordt verplaatst binnen de ANWB

Binnen de ANWB word je functie verplaatst naar een andere standplaats (vestiging).

Wat betekent dit voor jou?

- Als je reistijd naar de nieuwe standplaats korter dan of gelijk is aan 1,5 uur enkele reis met het openbaar vervoer (9292ov.nl), dan word je op de functie geplaatst. Had je naar de oude standplaats al een langere reistijd dan word je op de functie geplaatst als deze langere reistijd niet wordt overschreden.
- Als je reistijd naar de nieuwe standplaats langer is dan 1,5 uur enkele reis met het openbaar vervoer (9292ov.nl), dan heb je de keuze uit plaatsing op de functie of boventalligheid (bij boventalligheid gelden de regels van een vervallen functie). Had je naar de oude standplaats vestiging al een langere reistijd, dan krijg je deze keuze alleen als de langere reistijd wordt overschreden.
- Heb je een functie met werktijden volgens rooster waarbij minstens de helft van de aanvangs- en eindtijden naar de nieuwe standplaats korter dan of gelijk is aan 1,5 uur enkele reis met het openbaar vervoer (9292ov.nl), dan word je op de functie geplaatst. Had je naar de oude standplaats al een langere reistijd dan word je op de functie geplaatst als deze langere reistijd niet wordt overschreden.
- Heb je een functie met werktijden volgens rooster waarbij minstens de helft van de aanvangs- en eindtijden naar de nieuwe standplaats langer is dan 1,5 uur enkele reis met het openbaar vervoer (9292ov.nl), dan heb je de keuze uit plaatsing op de functie of boventalligheid (bij boventalligheid gelden de regels van een vervallen functie). Had je naar de oude standplaats vestiging al een langere reistijd, dan krijg je deze keuze alleen als de langere reistijd wordt overschreden.

## 2.3 Persoonlijk gesprek

Je leidinggevende informeert jou in een persoonlijk gesprek welke situatie op jou van toepassing is en wat de vervolgstappen daarbij zijn. Indien gewenst kan HR tevens bij dit gesprek aanwezig zijn.

## 2.4 Plaatsing op een andere functie?

Als je 'potentieel boventallig' bent is het belangrijk om te gaan kijken naar de functies die binnen het reorganisatiegebied en binnen de ANWB openstaan. Je kunt daar mogelijk op worden geplaatst en je loopbaan binnen de ANWB verder continueren.

Zodra de directie van de ANWB, na advies van de OR, het definitieve besluit over de reorganisatie heeft genomen, vangt het plaatsingsproces aan. Voor functies die ingrijpend wijzigen of nieuw zijn, vindt een belangstellingsregistratie plaats. Je leidinggevende bepaalt, in overleg met de HR Business Partner, of je geschikt bent en kunt worden geplaatst. Daarbij wordt gekeken naar onder meer motivatie, kennis en ervaring.

### 2.4.1 Geschikt te maken

Als je niet direct geschikt bent voor de ingrijpend gewijzigde of nieuwe functie, stelt je leidinggevende, in overleg met de HR Business Partner, vast of je binnen 9 maanden geschikt kan worden gemaakt voor de functie. Als dat het geval lijkt te zijn, stel je met je leidinggevende een actieplan op waarin doelen worden vastgelegd, welke acties (specifieke/SMART omschreven) worden ondernomen om de doelen te bereiken en binnen welke termijn. Tenminste iedere 3 maanden bespreken jij en je leidinggevende de voortgang (evaluatiemoment). Je wordt tijdelijk geplaatst in de nieuwe functie. Ben je binnen 9 maanden geschikt bevonden voor de functie, dan word je definitief geplaatst in de functie. Mocht dat toch niet het geval zijn, dan word je alsnog boventallig.

### 2.4.2 Passende functie

Daarnaast is het mogelijk dat de ANWB een passende functie voor jou heeft en je daarop wordt geplaatst. De functie is passend als deze aansluit bij je kennis, opleiding, werkervaring en vaardigheden of de verwachting bestaat dat je binnen 9 maanden aan de gestelde functie-eisen voldoet, eventueel met behulp van bijscholing of opleiding. Daarnaast moet aan de volgende criteria zijn voldaan:

- De functie is ingedeeld op een gelijk functieniveau of één functieniveau hoger of lager.
- De reistijd bedraagt bij een toename van reistijd niet meer dan 1,5 uur enkele reis met het openbaar vervoer (9292ov.nl).
- Voor een functie met werktijden volgens rooster geldt dat bij een toename van reistijd minstens de helft van de aanvangs- en eindtijden niet meer is dan 1,5 uur enkele reis met het openbaar vervoer (9292ov.nl).

Weiger je de passende functie, dan heb je geen recht op een regeling uit het Sociaal Plan. Je dienstverband wordt beëindigd en je ontvangt alleen de wettelijke transitievergoeding.

### 2.4.3 Gesprek over de uitkomst

Je leidinggevende informeert jou of je bent geplaatst op een andere functie. Ben je geplaatst op een functie, dan ontvang je een wijziging op je arbeidsovereenkomst. Ben je niet geplaatst op een functie, dan word je geïnformeerd over de boventalligheid. Dit wordt schriftelijk aan je bevestigd.

Functies die in het plaatsingstraject niet kunnen worden ingevuld, worden vacant gesteld conform de procedure voor vacatures.

## 2.5 Arbeidsvoorwaarden na plaatsing

Als je geplaatst wordt in een andere functie, kan dit van invloed zijn op je arbeidsvoorwaarden.

Word je geplaatst in een passende functie die lager is ingedeeld dan je vorige functie? Dan ontvang je de compensatieregeling, zoals opgenomen in artikel 4.10 van de ANWB-cao. Deze is gemaximeerd op de hoogte van de beëindigingsvergoeding conform dit Sociaal Plan.

Ontving je in je vorige functie een toeslag en/of onkostenvergoeding die niet van toepassing is op de functie waarop je bent geplaatst? Dan wordt deze toeslag en/of onkostenvergoeding stopgezet vanaf het moment dat je de nieuwe functie vervult. Een eventuele waarnemingstoeslag wordt stopgezet zodra de waarneming stopt.

Als je nieuwe functie leidt tot een andere standplaats waarvoor je verder moet reizen, geldt gedurende 2 jaar geen maximum voor het aantal kilometers dat wordt vergoed.

Als je als gevolg van de verplaatsing moet verhuizen, geldt de verhuisregeling uit de ANWB-cao.

Je ontvangt de eventuele specifieke arbeidsvoorwaarden, zoals een onregelmatigheidstoeslag, als die behoren bij de functie waarop je wordt geplaatst.

## 2.6 Remplaçantenregeling (plaatsmakersregeling)

Het is mogelijk dat je bent geplaatst, maar er toch de voorkeur aan geeft om op vrijwillige basis het dienstverband te beëindigen. De remplaçant (plaatsmaker) ontvangt de wettelijke transitievergoeding als de ANWB daarmee akkoord gaat en door jouw vertrek een functie of formatieplaats vrijkomt voor een boventallige collega uit hetzelfde reorganisatiegebied.

## 2.7 Boventalligheid

Mocht het onverhoopt niet gelukt zijn om je op een andere functie te plaatsen, dan word je door je leidinggevende in een persoonlijk gesprek geïnformeerd dat je boventallig bent. De datum waarop je boventallig bent geworden zal daarbij tevens aan je worden meegedeeld. Deze datum zal minimaal 2 weken liggen na het moment dat je schriftelijk bent geïnformeerd. Vervolgens geef je binnen 2 weken nadat je het schriftelijk bericht hebt ontvangen bij HR aan of je kiest voor:

- Het begeleidingstraject (hulp bij het zoeken naar ander werk); of
- Direct uit dienst met een beëindigingsvergoeding.

Als je kiest voor direct uit dienst, wordt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd op de datum waarop de functie of formatieplaats ophoudt te bestaan. Zie verder de bepalingen bij hoofdstuk 4 Uitdiensttreding. Als je kiest voor het begeleidingstraject gelden de bepalingen uit het volgende hoofdstuk.

In geval van boventalligheid zal de periode vanaf de start van de arbeidsmarkt fit fase tot datum boventalligheid minimaal 4 maanden en 2 weken bedragen.

## Hoofdstuk 3: Begeleiding naar ander werk

In dit hoofdstuk lees je alles over de begeleiding die je als boventallige medewerker kunt krijgen bij het zoeken naar ander werk. De focus ligt in principe op het vinden van een baan buiten de ANWB. Je kunt uiteraard ook solliciteren op functies binnen de ANWB. De ANWB stelt hiervoor een aantal instrumenten beschikbaar. We verwachten van jou dat je actief meewerkt aan het verkrijgen van een andere baan.

### 3.1 Begeleidingsperiode

Op de datum waarop je boventallig wordt, start het begeleidingstraject van werk naar werk. De duur van dit traject is afhankelijk van je dienstjaren. Dit houdt in de opzegtermijn conform de ANWB-cao plus 1 maand. Concreet houdt dat in:

<i>Aantal dienstjaren</i>	<i>Duur begeleidingstraject (inclusief opzegtermijn conform de ANWB-cao)</i>
Tot 8	3 maanden
8 tot 15	4 maanden
Vanaf 15	5 maanden

### 3.2 Begeleiding en instrumenten

Tijdens de begeleidingsperiode ben je vrijgesteld van werk, zodat je je volledig kunt richten op het vinden van een andere baan.

De volgende faciliteiten staan tot je beschikking:

- Begeleiding door een outplacementbureau, een extern gespecialiseerd bureau op het gebied van werk en loopbaan waar de ANWB afspraken mee heeft gemaakt. Samen met het outplacementbureau maak je een plan van aanpak en bespreek je welke faciliteiten jij wilt inzetten bij het vinden van een andere baan;
- Scholing volgen die bijdraagt aan het vergroten van je inzetbaarheid en baankansen;
- Je kennis en kunde officieel laten erkennen door middel van ervaringscertificaten (EVC-traject);
- Je kunt voor scholing of EVC maximaal 3500 euro excl. Btw besteden<sup>3</sup>; Heb je tijdens de fase van 'arbeidsmarkt fit' gebruik gemaakt van loopbaancoaching en/of een EVC-traject, dan komt dat bedrag dat je hebt gebruikt in mindering op het scholingsbudget in de fase van boventalligheid (3500 euro excl. BTW). Je kunt er ook voor kiezen om het bedrag van loopbaanbegeleiding/ EVC te verrekenen met de beëindigingsvergoeding (zie artikel 4.1) en je scholingsbudget volledig te gebruiken;
- Voorrang op interne vacatures;
- Naast alle faciliteiten uit de eerder genoemde pijlers van het goede gesprek, continue ontwikkeling en tijdig ontwikkelingen signaleren en daarop anticiperen<sup>4</sup>.

Tijdens het begeleidingstraject is HR jouw aanspreekpunt voor ANWB-gerelateerde zaken.

---

<sup>3</sup> Zie tevens voetnoot 2.

<sup>4</sup> Tijdens het begeleidingstraject wordt coulant omgegaan met verzoeken om scholing vanuit het Duurzaam Meedoen budget.

### 3.3 Opschorting

Als je wordt gevraagd om tijdens het begeleidingstraject tijdelijk werkzaamheden binnen de ANWB te verrichten, wordt de duur van het begeleidingstraject opgeschort tot maximaal 24 maanden. Het begeleidingstraject wordt weer hervat zodra de tijdelijke werkzaamheden zijn gestopt. De tijdelijke werkzaamheden moeten aansluiten bij je opleiding, ervaring en je baankansen vergroten. Daarnaast moeten het outplacementbureau, HR en jij hierover gezamenlijk afspraken maken.

### 3.4 Voorrang m.b.t. vacatures

Voor het invullen van vacatures binnen de ANWB wordt de volgende volgorde gehanteerd:

1. Medewerkers die aan het re-integreren zijn en medewerkers die boventallig zijn
2. Medewerkers die in de fase 'arbeidsmarkt fit' zitten
3. Interne medewerkers met een vast dienstverband
4. Interne medewerkers met een tijdelijk dienstverband
5. Externe kandidaten, zoals uitzendkrachten.

### 3.5 Passende functie

Je bent verplicht om te solliciteren op een intern passende functie. Ook moet je een passende functie accepteren die aan jou wordt aangeboden. De regels uit artikel 2.4.2 zijn hierop van toepassing.

### 3.6 Arbeidsvoorwaarden tijdens begeleidingstraject

Uitgangspunt is dat je gedurende het begeleidingstraject je arbeidsvoorwaarden behoudt. De volgende wijzigingen gelden tijdens het begeleidingstraject:

- De vaste onkostenvergoeding vervalt;
- De vaste onregelmatigheidstoeslag blijft behouden;
- Voor de variabele onregelmatigheidstoeslag krijg je tijdens het begeleidingstraject het gemiddelde van de onregelmatigheidstoeslag die je in de 12 maanden voorafgaand aan de datum van boventalligheid hebt ontvangen.

### 3.7 Vertrek tijdens of na afloop van de begeleidingsperiode

Het begeleidingstraject eindigt na afloop van de begeleidingsperiode. Je arbeidsovereenkomst wordt uiterlijk per de einddatum van de begeleidingsperiode beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst met een beëindigingsvergoeding.

Je kunt ook tijdens de begeleidingsperiode ervoor kiezen om uit dienst te gaan, bijvoorbeeld omdat je een andere baan hebt gevonden. Je zegt dan zelf het dienstverband met de ANWB op zonder dat de opzegtermijn in acht hoeft te worden genomen. Je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst met een beëindigingsvergoeding.

Zie hoofdstuk 4 voor de verdere regels omtrent uitdiensttreding en de beëindigingsvergoeding.

## Hoofdstuk 4: Uitdiensttreding

Als je boventallig bent verklaard, heb je bij beëindiging van je dienstverband (voor, tijdens of na afloop van het begeleidingsfase) recht op een beëindigingsvergoeding. Tevens kom je in aanmerking voor een beëindigingsvergoeding als je tijdens de fase van 'arbeidsmarkt fit' vrijwillig wilt vertrekken. Indien je een passende functie weigert, heb je geen recht op de beëindigingsvergoeding, maar kun je alleen in aanmerking komen voor de wettelijke transitievergoeding.

### 4.1 Beëindigingsvergoeding

De basis voor de beëindigingsvergoeding is de wettelijke transitievergoeding<sup>5</sup>. Informatie over hoe deze vergoeding wordt bepaald, vind je op [de website van de rijksoverheid](#). Als je boventallig bent, heb je bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst recht op een beëindigingsvergoeding.

Vertrek je na de begeleidingsperiode, dan ontvang je de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met 2. Voor dienstjaren vanaf de dag dat je 50 jaar bent, geldt de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met factor 6.

Vertrek je direct op het moment van boventalligheid dan wordt bovenstaande vergoeding uitbetaald vermeerderd met een bruto bedrag gebaseerd op je bruto maandinkomens over de maanden dat je eerder uit dienst treedt.

Vertrek je niet direct op het moment van boventalligheid, dan blijft het mogelijk om tijdens de begeleidingsperiode voor vertrek te kiezen. Ook dan ontvang je naast de bovenstaande beëindigingsvergoeding een bruto bedrag gebaseerd op je bruto maandinkomens over de maanden dat je eerder uit dienst treedt.

Daarnaast gelden de volgende regels:

- Voor de berekening van de beëindigingsvergoeding geldt als peildatum de laatste dag dat je in dienst bent.
- De beëindigingsvergoeding is niet gemaximeerd. Uitzondering hierop is dat de beëindigingsvergoeding niet hoger is dan het inkomen dat je naar verwachting misloopt tussen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en je AOW-leeftijd. Dit kan er echter niet toe leiden dat je beëindigingsvergoeding lager wordt dan de wettelijke transitievergoeding;
- De beëindigingsvergoeding is inclusief compensatie voor het mogelijk niet in acht nemen van de (fictieve) wettelijke opzegtermijn. Er kan pas na het verstrijken van de wettelijke opzegtermijn aanspraak worden gemaakt op een WW uitkering.
- In de beëindigingsvergoeding wordt verondersteld de wettelijke transitievergoeding volledig te zijn opgenomen. Er is geen sprake van cumulatie van de beëindigingsvergoeding en de transitievergoeding;
- Heb je tijdens de fase van 'arbeidsmarkt fit' gebruik gemaakt van loopbaancoaching en/of een EVC-traject? En is het totale bedrag uit de 'arbeidsmarkt fit' fase (artikel 1.3) en de begeleidingsfase (scholingsbudget uit artikel 3.2) hoger dan 3500 euro excl. BTW? Dan wordt het meerdere bedrag boven de 3500 euro in mindering gebracht op je beëindigingsvergoeding.

---

<sup>5</sup> Artikel 673 Burgerlijk Wetboek Boek 7.

## 4.2 Verlof

Tijdens het begeleidingstraject bouw je verlofuren op. Als je tijdens je begeleidingstraject verlofuren wilt opnemen, stem je dit af met het outplacementbureau en HR. Eventuele adv-uren worden geacht tijdens het begeleidingstraject te zijn opgenomen. Verlofuren en cao a la carte-uren die je bij beëindiging van je dienstverband nog niet hebt opgenomen, worden aan jou uitbetaald. Eventueel teveel opgenomen verlofuren worden verrekend.

## 4.3 Belastingen en premies

Over eventueel toegekende tegemoetkomingen, vergoedingen, aanvullingen en uitkeringen zijn de verschuldigde loonheffing en het werknemersgedeelte van de sociale verzekeringspremies voor jouw rekening. Alle bedragen in dit Plan zijn brutobedragen, tenzij uitdrukkelijk is vermeld dat het een nettobedrag is.

## Hoofdstuk 5: Overige bepalingen

### 5.1 Wanneer en voor wie

Dit Sociaal Plan is van toepassing op een reorganisatie met personele gevolgen, zoals bedoeld in artikel 25 WOR of onder een organisatiewijziging personele gevolgen die niet adviesplichtig is, waarbij de directie van de ANWB gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een definitief besluit heeft genomen.

Dit Sociaal Plan is ook van toepassing in de arbeidsmarkt-fit-fase, gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, voorafgaand aan een mogelijke reorganisatie.

Dit Sociaal Plan is op jou van toepassing als:

- Je rechtstreeks onder de werkingsfeer van de ANWB-cao valt; en
- Je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met ANWB B.V. hebt.

Dit Sociaal Plan is niet op jou van toepassing als:

- Je dienstverband om andere redenen dan een reorganisatie wordt beëindigd (bijvoorbeeld wegens een dringende reden, disfunctioneren, na twee jaar arbeidsongeschiktheid, bij het in aanmerking komen voor een IVA-, of een volledige WGA-uitkering, bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd);
- Je uitzendkracht, externe medewerker, oproepkracht of stagiair bent;
- Je als lokale medewerker werkzaam bent op de steunpunten in het buitenland.

### 5.2 Looptijd

Dit Sociaal Plan geldt voor de periode van 1 september 2021 tot en met 31 augustus 2023.

De inhoud van dit Plan kan tijdens de looptijd door partijen worden gewijzigd indien wijziging in wetgeving daartoe aanleiding geeft.

### 5.3 Dienstjaren die je als uitzendkracht voor ANWB hebt gewerkt

Bij de berekening van de dienstjaren worden ook meegerekend de dienstjaren die in het kader van opvolgend werkgeverschap zijn opgebouwd. Dit betekent dat als dezelfde of soortgelijke werkzaamheden worden verricht voor de opvolgend (nieuwe) werkgever, de dienstjaren mee overgaan voor de berekening van de beëindigingsvergoeding en/of het afspiegelingsbeginsel. Voor een eventuele onderbreking tussen de arbeids- of uitzendovereenkomsten wordt aangesloten bij de wettelijke termijn van de tussenpoos (artikel 7:673 lid 4 sub b BW en artikel 15 Ontslagregeling). Toelichting: de wettelijke termijn van onderbreking is op de ingangsdatum van dit Sociaal Plan 6 maanden. Dit betekent dat als de tussenpoos langer is dan deze wettelijke termijn, de vorige arbeidsovereenkomst/ uitzendovereenkomst dan dus niet mee telt.

Als je eerder bij (een rechtsvoorganger van) ANWB of uitzendonderneming hebt gewerkt waarvan de dienstjaren in het kader van opvolgend werkgeverschap meetellen en je bij de afwikkeling van dat dienstverband een ontslag- of beëindigingsvergoeding hebt ontvangen dan tellen deze dienstjaren niet mee voor de beëindigingsvergoeding.



## 5.4 Commissie Sociaal Plan

Als je van mening bent dat jouw plaatsing op een functie c.q. boventalligheid op onjuiste wijze tot stand is gekomen, dan kan je binnen 2 weken bezwaar maken bij je leidinggevende. Je leidinggevende reageert dan binnen 2 weken op je bezwaar. Als je de uitkomst hiervan niet voldoende vindt, dan kan je schriftelijk bezwaar indienen bij de Commissie Sociaal Plan.

Als je van mening bent dat overige zaken uit dit Sociaal Plan onjuiste wijze op jou zijn toegepast, dan kan je binnen 2 weken na constatering bezwaar maken bij je leidinggevende. Je leidinggevende reageert dan binnen 2 weken op je bezwaar. Als je de uitkomst hiervan niet voldoende vindt, dan kan je schriftelijk bezwaar indienen bij de Commissie Sociaal Plan.

De volgende regels gelden ten aanzien van de Commissie Sociaal Plan:

- De Commissie Sociaal Plan bestaat in totaal uit 4 leden, waarvan 2 leden door de ANWB worden aangewezen en 2 leden door de vakorganisaties. Allen zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.
- De Commissie Sociaal Plan brengt 2 weken na de ontvangst van het schriftelijk bezwaar haar advies uit aan de Directeur HR.
- Uiterlijk 1 week na het uitbrengen van het advies, informeert de Directeur HR de betrokkenen over zijn beslissing.
- Het advies van de Commissie Sociaal Plan geldt als zwaarwegend advies waarvan de Directeur HR alleen op zwaarwegende gronden van kan afwijken. Indien afwijking plaatsvindt, zal de Directeur HR zijn motivatie hierbij tevens opnemen in zijn beslissing.
- Het indienen van een bezwaar bij de Commissie Sociaal Plan heeft geen opschortende werking op de uitvoering van de genomen beslissing.
- Tegen adviezen van de Commissie Sociaal Plan danwel tegen de beslissing van de Directeur HR staat geen interne beroepsmogelijkheid open.

## 5.5 Hardheidsclausule

Indien de toepassing van dit Plan voor jou zou leiden tot een onbillijke situatie, kan de ANWB, eventueel na advies van de Commissie Sociaal Plan, van dit Plan afwijken ten gunste van jou. In die gevallen waarin het Plan niet voorziet, zal de ANWB handelen in de geest van dit Plan.

## Hoofdstuk 6: Definities

In dit hoofdstuk vind je de definities van dit Sociaal Plan.

### **ANWB**

ANWB B.V., de werkgever waarbij je in dienst bent.

### **ANWB-cao**

De voor de ANWB van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Beëindigingsvergoeding**

De beëindigingsvergoeding is gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 BW.

Voor de berekening van de transitievergoeding wordt gekeken naar jouw bruto maandsalaris.

Zie hiervoor de [website van de rijksoverheid](#)<sup>6</sup>. Bij het basis bruto maandsalaris tel je de vakantietoeslag op. Daarnaast worden de vaste toeslagen meegeteld zoals de onregelmatigheidstoeslag, en 1/12 deel van de eindejaarsuitkering, en de eventuele overwerkvergoeding voor de berekening van de transitievergoeding.

### **Belangstellingsregistratie**

Bij een belangstellingsregistratie kunnen de betrokken medewerkers hun belangstelling voor een functie aangeven. De belangstellingsregistratie heeft tot doel na te gaan welke functie(s) beschikbaar is(zijn) voor de medewerker en welke functie(s) de medewerker ambieert.

### **Boventallige medewerker**

De medewerker die niet kan worden geplaatst op een functie binnen het reorganisatiegebied of binnen de ANWB.

### **Datum boventalligheid**

De datum waarop de functie of formatieplaats van de medewerker ophoudt te bestaan. Deze datum staat vermeld in de brief die de medewerker ontvangt.

### **Definitief besluit**

Het besluit dat de directie van ANWB neemt over de reorganisatie nadat de OR advies heeft uitgebracht.

### **Plaatsing**

Het plaatsen van een medewerker op een andere functie binnen het reorganisatiegebied of binnen de ANWB.

### **Potentieel boventallig**

Bij een reorganisatie kun je potentieel boventallig worden. Dat betekent dat je functie ingrijpend is gewijzigd of is vervallen. Je kunt dan worden geplaatst op een andere functie. Als dat niet lukt, word je boventallig.

### **Remplaçant**

De medewerker die in reorganisatiefase niet boventallig wordt en zich op vrijwillige basis aanmeldt om plaats te maken voor een boventallige collega.

---

<sup>6</sup> [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen).

**Reorganisatie**

Een (ingrijpende) verandering binnen (een bedrijfsonderdeel of afdeling van) ANWB, waarbij aanpassingen worden doorgevoerd die personele gevolgen hebben voor medewerkers.

**Reorganisatiegebied**

Het bedrijfsonderdeel of de afdeling waar de reorganisatie plaatsvindt.