

SOCIAAL PLAN NLW GROEP NV: VAN WERK NAAR WERK

Inleiding

Recente ontwikkelingen op het terrein van de WSW hebben geleid tot een andere koers voor de toekomst van de NLW Groep. De nieuwe strategie van het WSW-bedrijf is de transitie naar een nieuw bedrijfsconcept: mensen werken zoveel als mogelijk individueel of in groepsverband gedetacheerd bij bedrijven in de regio en degenen die blijvend aangewezen zijn op werk met intensieve begeleiding, blijven in het eigen bedrijf van de NLW Groep werken. Een belangrijke opgave voor de komende periode is dan ook het omzetten van de eigen bedrijfsactiviteiten naar een netwerk van groepsdetacheringen en individuele detacheringen van WSW-medewerkers. Als doelstelling is geformuleerd dat in 2018, 50% van de WSW-medewerkers extern is gedetacheerd. Hiervoor zal veel aandacht worden gegeven aan de arbeidsontwikkeling van WSW-medewerkers naar hun individuele en maximaal haalbare doel. Of zoals het mission statement van de NLW Groep zegt: "wij laten mensen zijn wie ze zijn en worden wat ze kunnen".

De stip op de horizon van de NLW Groep is duidelijk. In 2018 is er sprake van een kleine en effectieve organisatie, die is ingericht op basis van de nieuwe rol en uitdagingen. In de periode tot 2018 zal er veel veranderen. De komende jaren zal de bedrijfsvoering van de NLW Groep zich moeten aanpassen aan het nieuwe bedrijfsconcept. De organisatie zal steeds in lijn moeten lopen met de ontwikkelingen binnen het personeelsbestand van de WSW-medewerkers. Het eigen bedrijf wordt kleiner en zal zich uiteindelijk focussen op een aantal beperkte activiteiten. Het gevolg is dat de organisatie de komende jaren zal krimpen. Dit betekent dat reguliere medewerkers moeten gaan bewegen. Bewegen richting andere functies binnen de NLW Groep of elders. Maar ook bewegen in die zin dat van reguliere medewerkers in de toekomst andere competenties worden verwacht.

Van het management en de medewerkers zal de komende jaren veel worden gevraagd om de transitie van de NLW Groep tot een succes te maken. Daar bovenop brengt de transitie grote onzekerheden voor het personeel met zich mee. Daarom zal er ingezet worden op een adequate begeleiding van de medewerkers in de komende periode. Maximale inspanningen zullen worden verricht om de betrokken reguliere medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Vanzelfsprekend zullen reguliere medewerkers ondersteund gaan worden bij de ontwikkeling van hun loopbaan en de keuzes die ze daarbij maken. Bijvoorbeeld door training, opleiding, loopbaanbegeleiding etc. Daarbij zal ook een beroep worden gedaan op de verantwoordelijkheid van de reguliere medewerkers zelf. Het is belangrijk dat medewerkers zelf de regie pakken op hun toekomst en kansen grijpen en in dat geval ook de nodige begeleiding krijgen.

De afspraken met betrekking tot de ondersteuning en faciliteiten voor medewerkers zijn vastgelegd in dit Sociaal Plan. Het doel van die afspraken is om voor alle medewerkers binnen de NLW Groep een goede oplossing te vinden. Afspraken die erop gericht zijn om medewerkers zo snel mogelijk door te geleiden naar ander werk. "Van werk naar werk" is dan ook de titel van dit Sociaal Plan.

Gedurende de transitie zal de focus liggen op het begeleiden van reguliere medewerkers naar ander werk buiten de NLW Groep, maar er ontstaan ook vacatures. Om deze externe en interne mobiliteit goed en transparant te kunnen sturen en ondersteunen, wordt de medewerkers een extern outplacementtraject aangeboden.

Werkingsfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op het transitieplan "omvorming NLW Groep". Op medewerkers met een tijdelijke aanstelling/dienstverband is dit sociaal plan slechts van toepassing gedurende de duur van de tijdelijke aanstelling/dienstverband. Het geheel van toepassing verklaren van dit sociaal plan laat onverlet het bepaalde in de CAR/UWO voor zover deze voor de medewerker in positieve zin afwijkt van het bepaalde in dit sociaal plan.

Deel 1 van het Sociaal Plan betreft bepalingen die gelden voor medewerkers in dienst van NLW/Stichting Arkant Dienstverbanden/Stichting OAW of Buitenbeheer BV. Deel 2 is van toepassing op SW-medewerkers. Deel 3 betreft algemene bepalingen die op alle medewerkers van toepassing zijn.

DEEL 1: SOCIAAL PLAN REGULIER PERSONEEL

BEGRIPPENLIJST

Begrippen

- CAR/UWO: de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten alsmede de Uitwerkingsovereenkomst.
- Werkgever: NLW Groep NV (tevens handelend namens het Bestuur van het Werkvoorzieningschap Noord- Limburg West, op basis van het bestaande mandaat); Stichting Arkant Dienstverbanden; Stichting OAW.
- Medewerker: de medewerker in dienst bij NLW Groep NV, Stichting Arkant Dienstverbanden, Stichting OAW of Buitenbeheer BV.
- Boventaligheid: de situatie dat een medewerker wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie.
- Afspiegelingsbeginsel: de door het UWV gehanteerde manier om de ontslagvolgorde te bepalen, waarbij de leeftijdsopbouw binnen de organisatie voor en na de reorganisatie zoveel als mogelijk gelijk blijft.
- Functie: het samenstel van feitelijke en structurele taken en/of werkzaamheden dat de functiehouder op basis van een vastgestelde (generieke) functiebeschrijving dient uit te voeren.
- Ongewijzigde functie: een functie die in de wezenlijke functiebepalende elementen, zoals ze zijn opgenomen in de functiebeschrijving, niet is veranderd.
- Passende functie: een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid en omstandigheden wordt onder meer verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, persoonlijke inzet, leeftijd, gezondheidstoestand, scholing, salaris en omvang van het dienstverband. Of een functie waarvoor de medewerker door middel van om-, her- en bijscholing in de regel binnen 12 maanden de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven.
- Geschikte functie: een functie die niet valt onder het onder het begrip "passend", maar die de medewerker na onderling overleg bereid is te vervullen.
- Salaris: Het bedrag van de schaal die aan de medewerker is toegekend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.
- Salarispectief: de opeenvolgende salarisnummers van de salarisschaal

- waarin de medewerker is ingedeeld tot en met het hoogste bedrag, inclusief eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.
- Sleutelfunctie: functie met een hoog gekwalificeerd en/of specialistisch karakter die essentieel is voor het bedrijf van werkgever.
- VWNW traject: het van Werk Naar Werk traject.
- VWNW contract: de individuele Van Werk Naar Werk overeenkomst.

SLEUTELFUNCTIES

Sleutelfuncties

De Algemeen Directeur bepaalt in overleg met de OR welke functies sleutelfuncties zijn. Deze sleutelfuncties vallen voor wat betreft de interne plaatsingsprocedure van werk naar werk binnen NLW buiten de werking van dit Sociaal Plan.

BOVENTALLIGHEID

Van baan naar oplossing

Het Sociaal Plan is er op gericht om voor iedere boventallige medewerker een goede oplossing te vinden, conform hoofdstuk 10D CAR/UWO.

Passende functie

Als een medewerker boventallig is voor de functie waarin hij werkt, wordt er naar gestreefd hem een passende andere functie aan te bieden. Dit is een functie die vraagt om vergelijkbare competenties, ervaring en opleiding en die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden aan hem kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid en omstandigheden wordt onder meer verstaan: interesse, drijfveren, leeftijd, gezondheidstoestand, omvang van het dienstverband.

Geschikte functie

Als het niet lukt om een passende andere functie aan te bieden, kan een geschikte functie worden aangeboden. Dit is een functie die de medewerker na onderling overleg bereid is te vervullen.

Van werk naar werk-contract

Als een medewerker boventallig wordt, wordt deze aangemerkt als mobiliteitskandidaat en gaat het VWNW traject in.

De werkgever en de boventallige medewerker doen al hetgeen redelijkerwijs mogelijk is om een nieuwe functie of werkkring te vinden om te voorkomen dat de boventallige werkloos wordt. Daartoe wordt een extern outplacementbureau ingeschakeld die de medewerker begeleid en ondersteunt. De medewerker kan kiezen uit drie outplacementbureaus.

De positie van de medewerker als mobiliteitskandidaat eindigt:

- als de mobiliteitskandidaat wordt geplaatst in een passende functie;
- als de mobiliteitskandidaat op diens verzoek wordt geplaatst op een geschikte functie;
- na het verstrijken van de VWNW termijn;
- in geval de mobiliteitskandidaat onvoldoende meewerkt aan de re-integratie.

De mobiliteitskandidaat en werkgever onderzoeken samen de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de mobiliteitskandidaat binnen en buiten de eigen organisatie. Tevens wordt de kans van de mobiliteitskandidaat op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.

Ten behoeve van het genoemde onderzoek wordt een externe gecertificeerd loopbaanadviseur ingeschakeld om de loopbaanmogelijkheden binnen en buiten de organisatie te verkennen.

Het genoemde onderzoek wordt binnen één maand na aanvang van VWNW termijn afgerond.

Op basis van het VWNW onderzoek wordt het VWNW contract opgesteld met daarin opgenomen resultaatgerichte doelen en voorzieningen, die nodig zijn om de

mobilitetskandidaat te stimuleren om te bewegen en te faciliteren.

In het VWNW contract worden afspraken en de daaraan verbonden termijnen vastgelegd. Hierbij kan worden gedacht aan:

- de tijdsduur van professionele begeleiding;
- het moment waarop wordt besloten elders werkervaring op te doen;
- het moment waarop wordt besloten om een opleiding te volgen en het beschikbare budget;
- de beperkingen van de mobiliteitskandidaat en de gevolgen daarvan voor de te ondernemen activiteiten in het kader van VWNW traject en voor de individuele medewerker als passend te gelden banen;
- de tijd die de werkgever de mobiliteitskandidaat geeft voor sollicitatie en andere activiteiten gericht op het vinden van een andere baan. Deze dient minimaal 20% te zijn bij een fulltime werkweek;
- de inzet van specifieke voorzieningen die aan de mobiliteitskandidaat worden toegekend op basis van de uitkomsten van het VWNW onderzoek.

Het VWNW contract moet binnen drie maanden na afronding van het VWNW onderzoek zijn vastgesteld. Indien de werkgever en de mobiliteitskandidaat het niet eens worden over de inhoud van het VWNW contract, wordt dit ter advies voorgelegd aan de begeleidingscommissie.

Invulling begeleidingstraject

De invulling van het begeleidingstraject wordt vastgesteld in overleg tussen de medewerker en de werkgever. Afspraken gericht op werkzekerheid zijn daarbij uitgangspunt, waaronder o.a.:

- In- en/of extern zoeken naar een baan;
- Begeleiding start eigen onderneming;
- (Om)scholing, studiefaciliteiten;
- Verlof voor activiteiten uit het plan van aanpak;
- Vaststellen arbeidsmarktprofiel;
- Sollicitatieactiviteiten, stage, tijdelijke detachering;
- Opstarten EVP-traject (Erkenning Verworven Competenties);
- Afvloeiingsregeling.

Evaluatie

Vanaf de start van de uitvoering van het van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang van het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

Wederzijdse inspanning

De medewerker en de werkgever zijn verantwoordelijk zich in te spannen om de afspraken gemaakt in het van werk naar werk-contract te realiseren. De werkgever is daarbij nadrukkelijk verantwoordelijk en aanspreekbaar voor een adequate begeleiding van de boventallige medewerker.

Als de medewerker zich onvoldoende inspant en/of onvoldoende meewerkt aan het realiseren van de afspraken uit het van werk naar werk-contract, wordt een ontslagprocedure gestart. De medewerker kan in dat geval geen beroep doen op de faciliteiten zoals die in dit onderdeel worden genoemd. De eventuele negatieve consequenties voor de werkloosheidsuitkering en eventuele bovenwettelijke uitkering zijn voor zijn rekening.

Indien de werkgever zijn verplichtingen voortvloeiend uit het VWNW traject niet nakomt, kan de medewerker dit ter beoordeling voorleggen aan de begeleidingscommissie.

Advies loopbaanadviseur

Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan de directie van NLW Groep NV over het vervolgetraject. De medewerker

ontvangt een afschrift van het advies.

De werkgever beslist gemotiveerd of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

Ontslagprocedure

De totale duur van het begeleidingstraject bedraagt de periode die in de CAO van de sector Gemeenten is opgenomen (Hoofdstuk 10d van de CAR/UWO; op dit moment 24 maanden). Het begeleidingstraject start op het moment dat het besluit genomen wordt dat de functie van de medewerker op een bepaalde datum wordt opgeheven. Indien het begeleidingstraject niet resulteert in het aanvaarden van een andere baan binnen of buiten de NLW Groep NV dan wordt drie maanden voor het verstrijken van het totale begeleidingstraject een ontslagprocedure gestart.

SCENARIO'S

Door organisatieontwikkelingen kunnen functies wijzigen, vervallen, verplaatst worden, of kunnen binnen uitwisselbare functies formatieplaatsen vervallen. Onderstaand wordt beschreven welke scenario's dan van toepassing kunnen zijn en welke faciliteiten in dat geval worden geboden aan medewerkers.

Mens volgt functie

Een medewerker waarvan de functie in de nieuwe organisatorische ordening ongewijzigd of nagenoegd ongewijzigd terugkomt, blijft die functie vervullen op basis van het principe "mens volgt functie". Benoeming vindt daarbij plaats in algemene dienst. Uitzondering op deze regel vormen de zogenaamde sleutelfuncties. Bij de uitvoering van deze regel wordt in de situatie dat er formatieplaatsen komen te vervallen, rekening gehouden met de resultaten van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Vervallen, wijziging van een functie

Bij een ingrijpende wijziging van een functie, dan wel het vervallen van een functie of formatieplaats, is er voor de betrokken medewerkers sprake van boventaligheid. In het geval van het vervallen van formatieplaatsen wordt, ten behoeve van het vaststellen van de boventaligen, het afspiegelingsbeginsel gevolgd.

De plaatsings- en oplossingsmogelijkheden van boventalige medewerkers worden individueel bepaald. Daarbij is het in dit Sociaal Plan beschreven begrip "passende functie" richtinggevend en worden de medewerkers in de gelegenheid gesteld hun belangstelling en wensen aan te geven. Indien er binnen de nieuwe organisatiestructuur vacatures ontstaan, worden de boventalige medewerkers primair in een van deze functies geplaatst. De plaatsing vindt steeds plaats op basis van geschiktheid door middel van een reguliere wervings- en selectieprocedure. In de selectiecommissie zal een vertegenwoordiger namens de vakbonden zitting nemen. De medewerker die niet kan worden geplaatst, blijft boventalig en kan gebruik maken van de faciliteiten in dit sociaal plan.

Aanstelling in algemene dienst

De medewerkers van NLW Groep NV die onder de CAR-UWO vallen beschikken per 1 januari 2013 allemaal over een aanstelling in algemene dienst. Dit betekent dat van de medewerkers wordt verwacht dat zij actief meedenken aan het realiseren van een oplossing, en zijn zij verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden.

Verplaatsing van functies

Functies kunnen een andere plaats krijgen in de organisatie of daadwerkelijk naar een andere geografische locatie worden verplaatst of bij een andere werkgever worden ondergebracht. Betrokken medewerkers gaan in dat geval zoveel als mogelijk met het werk mee. Er wordt er naar gestreefd om een passende functie aan te bieden.

Combinatie vervallen

Als functies verplaatst worden en als die functies tegelijkertijd vervallen, dan treedt het scenario in werking dat hoort bij het vervallen van functies.

FACILITEITEN SOCIAAL PLAN

Er zijn faciliteiten beschikbaar voor medewerkers die boventallig zijn geworden en/of op wie het Sociaal Plan van toepassing is.

Ondersteuning

Boventallige medewerkers worden begeleid bij het zoeken naar een andere functie binnen of buiten NLW Groep nv. De werkgever betaalt de kosten van begeleiding en verleent, in goed overleg, extra verlof voor oriëntatie op de arbeidsmarkt en het voeren van sollicitatiegesprekken.

Terugbetaling studiefaciliteiten

Voor de medewerker die een andere baan vindt buiten NLW Groep NV is een in het kader van een opleiding afgesproken terugbetalingsregeling niet (meer) van toepassing. Het resterende bedrag wordt kwijtgescholden.

VAN WERK NAAR WERK BINNEN NLW GROEP NV

Voor een boventallige medewerker die binnen NLW Groep NV een andere baan vindt, gelden de volgende faciliteiten.

Salarisgarantie

Voor een medewerker die wordt geplaatst in een andere functie met een lager beloningsniveau, geldt voor zijn salaris het volgende. De medewerker behoudt het salaris en de salarisaanspraken c.q. salarisperspectief, inclusief de individueel schriftelijk vastgelegde structurele persoonlijke toelagen c.q. garantietoelagen zoals die golden voor de plaatsing in een andere functie.

Indien aan de oude functie toelagen zijn verbonden, welke niet aan de nieuwe functie zijn verbonden, geldt de volgende afbouwregeling: 1ste jaar 100%, 2de jaar 75%, derde jaar 50%, vierde jaar 25% en daarna 0%.

Salarisconsequentie bij deeltijd

Als de medewerker op verzoek van de werkgever in deeltijd gaat werken, wordt het jaarinkomen in één jaar op het deeltijdniveau gebracht, bij voorkeur door een compensatie in één keer. Concreet wordt over het eerste kwartaal 100% van het verschil gecompenseerd en in de daarop volgende kwartalen telkens 25% minder.

VAN WERK NAAR WERK BUITEN NLW GROEP NV

Voor een boventallige medewerker die buiten NLW Groep NV een andere baan vindt, gelden de volgende faciliteiten.

Van baan naar baan- premie

Wanneer een medewerker een functie buiten NLW Groep NV aanvaardt voor het einde van het begeleidingstraject, wordt de van werk naar werk-premie uitgekeerd. De hoogte van deze premie bedraagt 50 % van de maandsalarissen over de resterende periode van het Van werk naar werk-contract, met een maximumperiode van 6 maanden.

Suppletieregeling

De medewerker heeft recht op een suppletie (inkomensaanvulling) als hij een functie buiten de NLW Groep NV aanvaardt, waarbij het (bruto) jaarinkomen lager is dan het laatstverdiende jaarinkomen bij NLW Groep NV. De suppletie is een bruto vergoeding, die bij uitdiensttreding bij voorkeur in één keer wordt uitbetaald.

Berekeningswijze suppletie

Bij het berekenen van de suppletie wordt uitgegaan van een gelijke formele arbeidsduur per week bij de oude- en de nieuwe werkgever. Is de arbeidsduur bij de nieuwe werkgever lager, dan vormt de nieuwe arbeidsduur de basis voor de berekening. Als de arbeidsduur bij de nieuwe werkgever hoger is, dan wordt gerekend met de arbeidsduur die bij NLW Groep nv gold.

Het verschil tussen het nieuwe en oude bruto maandinkomen wordt vergoed tot maximaal 20% van het oude bruto maandinkomen. Het aantal maanden dat een

medewerker recht heeft op vergoeding, wordt vastgesteld op basis van de volgende tabel:

Aantal dienstjaren	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15
Aantal maanden suppletie	12	18	24	30	36

Als de medewerker buiten zijn schuld binnen drie maanden bij de nieuwe werkgever wordt ontslagen, kan de medewerker opnieuw een beroep doen op loopbaanbegeleiding. De andere faciliteiten zijn dan niet meer van toepassing.

Loopbaanbegeleiding en terugkeergarantie

Als een medewerker buiten zijn schuld en binnen de wettelijke proeftijd bij de nieuwe werkgever wordt ontslagen, kan de medewerker terugkeren in het dienstverband bij de NLW Groep NV.

Proportionele ambtsjubileum Gratificatie

Aan de mobiliteitskandidaat, die wordt ontslagen na het doorlopen van het VWNW traject en die indien het ontslag niet had plaatsgevonden het voor een gratificatie vereiste aantal dienstjaren binnen vijf jaren na de ontslagdatum had kunnen vervullen, wordt een proportionele gratificatie toegekend. Deze proportionele gratificatie wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de gratificatie in aanmerking te komen.

Remplacantenregeling

Een medewerker kan zich aanmelden als remplacant, indien aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:

- als gevolg van het transitieplan er sprake is van boventalligheid;
- de medewerker geeft aan zijn dienstverband te willen beëindigen;
- de medewerker maakt door zijn vertrek zijn functie vrij voor herplaatsing van een medewerker die als mobiliteitskandidaat is aangewezen;
- er wordt daadwerkelijk een gedwongen mobiliteitskandidaat op de vrijkomende functie geplaatst.

De remplacant kan gebruik maken van de volgende faciliteiten: de suppletieregeling, de proportionele ambtsjubileumgratificatie en de van baan naar baan-premie.

BEEINDIGING DIENSTVERBAND

Beëindiging dienstverband

Indien het niet lukt om gedurende het VWNW traject zoals bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR/UWO de boventallige medewerker succesvol van werk naar werk te begeleiden, volgt beëindiging van het dienstverband.

Reïntegratiebudget bij ontslag

In dat geval ontvangt de boventallige medewerker een eenmalig bedrag ter ondersteuning van verdere reïntegratie-activiteiten ter hoogte van drie maandsalarissen.

Afzien van het VWNW traject

De boventallige medewerker kan ervoor kiezen om geen gebruik te maken van het VWNW traject. In dat geval wordt het dienstverband beëindigd waarbij een opzegtermijn van drie maanden in acht wordt genomen en de medewerker een vergoeding krijgt ter hoogte van negen maandsalarissen.

BEGELEIDINGSCOMMISSIE

Instelling begeleidingscommissie

Bij omvangrijke organisatieveranderingen (WOR artikel 25, eerste lid onder d) wordt een paritaire commissie, de zgn begeleidingscommissie ingesteld. De commissie bestaat uit een lid aangewezen door de Vakbonden en een lid aangewezen door de werkgever. Samen kiezen ze een onafhankelijke voorzitter, die niet verbonden is aan één van beide partijen.

Rol begeleidingscommissie

De begeleidingscommissie ziet er op toe dat de afspraken uit het Sociaal Plan zorgvuldig worden toegepast. De commissie toetst op verzoek van de werkgever en/of medewerker individuele vraagstukken op proces en inhoud: verloopt het proces zoals afgesproken en worden afspraken nageleefd zoals bedoeld?

Meer specifiek heeft de begeleidingscommissie de volgende taken:

- toetst in hoeverre sprake is van een ongewijzigde of passende functie en brengt ter zake advies uit;
- toetst of een functie al of niet als passend moet worden aangemerkt en brengt ter zake advies uit;
- brengt advies uit over de ten aanzien van een mobiliteitskandidaat in te zetten instrumenten;
- toetst of de medewerker onvoldoende aan re-integratie heeft meegewerkt en brengt ter zake advies uit;
- toetst of de werkgever zich voldoende inspannt met betrekking tot de re-integratie van de medewerker en brengt ter zake advies uit;
- brengt advies uit over een geschil bij totstandkoming van een VWNW contract of over de uitvoering van een VWNW contract;
- brengt advies uit over de zienswijze van de werknemer ten aanzien van de hardheidsclausule.

Een uitspraak van de begeleidingscommissie betreft een bindend advies.

Passende functie

De begeleidingscommissie beoordeelt op verzoek van de werkgever en/of de medewerker ook of weigering van een passende functie door een medewerker gegrond is.

Als de commissie oordeelt dat de weigering gegrond is, wordt het boventaligheidstraject vervolgd. Is de weigering ongegrond, dan wordt dit besproken tussen leidinggevende en medewerker. Als de medewerker de passende functie vervolgens blijft weigeren, wordt een ontslagprocedure gestart.

DEEL 2: SOCIAAL PLAN WSW-PERSONEEL

BEGRIPPENLIJST

Begrippen

- Werkgever: Het Bestuur van het Werkvoorzieningschap Noord Limburg West;
- Medewerker: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever;
- WSW: Wet Sociale Werkvoorziening;
- Passende functie: een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid en omstandigheden wordt onder meer verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, persoonlijke inzet, leeftijd, gezondheidstoestand, scholing, salaris en omvang van het dienstverband.

WERKGELEGENHEIDSGARANTIE

Werkgelegenheids- Garantie

In artikel 2 van de WSW is de verantwoordelijkheid van de overheid verankerd om personen, die tot de doelgroep van de wet worden gerekend, werk onder aangepaste omstandigheden te bieden. Tegen deze achtergrond garandeert de werkgever dat de medewerker, wiens functie wordt opgeheven of die boventallig is geworden ten gevolge van deze organisatieaanpassing, een andere passende functie wordt aangeboden. Aanvullend op de definitie van een passende functie wordt hier tevens verstaan arbeid die aangepast is aan de bestaande beperkingen van de medewerker.

Begeleiding

De medewerker wiens oorspronkelijke functie is opgeheven of die boventallig is geworden, zal worden begeleid bij het vinden van ander werk. De medewerker kan een beroep doen op de hiervoor beschreven Begeleidingscommissie die erop toeziet of de afspraken uit het Sociaal Plan zorgvuldig worden toegepast.

Herplaatsing

Herplaatsing geschiedt in een passende functie. In overleg met de betreffende medewerker wordt de mogelijkheid tot detachering onderzocht en de herplaatsing zo mogelijk overeenkomstig geëffectueerd. De werkgever streeft ernaar om de medewerker bij herplaatsing een standplaats aan te bieden die zo dicht mogelijk gelegen is bij het woonadres van betrokkene. De werknemer is verplicht al het mogelijke te doen om een passende functie te vinden en is verplicht een passende functie te accepteren.

DEEL 3: ALGEMEEN DEEL

HARDHEIDSCLAUSULE

Hardheidsclausule

Als de werkgever van oordeel is dat de afspraken uit het Sociaal Plan tot een apert onbillijke situatie zou leiden voor een betrokken medewerker, dan kan ten gunste van de medewerker van de afspraken worden afgeweken. Indien een medewerker van mening is dat de toepassing van het sociaal plan tot een apert onbillijke situatie zou leiden, kan hij de werkgever verzoeken om van het sociaal plan af te wijken. Indien de werkgever dit weigert, kan de medewerker zijn zienswijze neerleggen bij de begeleidingscommissie.

INDIVIDUELE AFSPRAKEN

Individuele afspraken

Gemaakte afspraken met individuele medewerkers onder andere op basis van eerdere sociale statuten, blijven –indien en voor zover nog van toepassing- onverkort van kracht.

TENSLOTTE

Akkoord

Over dit Sociaal Plan is tussen de werkgever en werknemersorganisaties op 15-01-2014 een onderhandelaarsakkoord bereikt..

Looptijd

Dit Sociaal Plan heeft een geldigheidsduur van 5 jaar ingaande 01-01-2014. Het Sociaal Plan kan na overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties worden verlengd.

Heroverweging

Het Sociaal Plan kan op verzoek van de werkgever of de werknemersorganisaties opnieuw in bespreking worden gebracht als blijkt dat het niet voorziet in concrete en adequate oplossingen voor de in het Sociaal Plan beschreven scenario's of als ontwikkelingen in wet- en/of regelgeving dit noodzakelijk maken.

ONDERTEKENING

D.d. 15-01-2014 vastgesteld door:

Werkgever
NLW Groep NV
Namens deze
De heer P.J. van Dongen

Namens de werknemers, de vakorganisaties,
Mevrouw S. Baghat-Ziadi
(ABVAKABO FNV)

De heer F. van Berkel
(CNV Publieke Zaak)

A horizontal blue line spans the width of the page. Below this line, there are two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is a large, stylized loop. The signature on the right is a more compact, cursive signature. The text blocks for the signatories are positioned above the line.