



Convenant

Partijen bij dit convenant zijn:

Alliander NV, gevestigd te Arnhem,

als partij ter ener zijde,

en

FNV, gevestigd te Amsterdam,

CNV Overheid en Publieke Diensten, gevestigd te Utrecht en

VMHP-N, gevestigd te Arnhem,

elk als partij ter andere zijde,

Partijen nemen bij het sluiten van dit convenant het volgende in overweging:

Bij Alliander vinden voortdurend veranderingen plaats om de organisatie optimaal te laten functioneren. Deze veranderingen worden ingegeven door wet- en regelgeving, politieke, maatschappelijke, bedrijfseconomische, en/of bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen.

Als Partijen samen, slagvaardig, verantwoordelijk en toekomstgericht willen reageren op deze veranderende werkgelegenheid binnen Alliander dan betekent dit dat werkgever en werknemers beide investeren in een gezonde arbeidsmarktpositie en bedrijfsvoering. Dit gedeelde belang leidt er toe dat Alliander samen met alle stakeholders, managers, werknemers, vakorganisaties en medezeggenschap, een samenhangende aanpak ontwikkelt, die zich kenmerkt door 'investeren in inzetbaarheid' van werknemers als beschreven in de bedrijfsregeling 'van werk naar werk'.

Partijen kiezen voor een aanpak die erop gericht is om te bewerkstelligen dat onvrijwillige werkloosheid (boventalligheid) als gevolg van organisatieontwikkelingen bij Alliander wordt voorkomen.

In dat kader zijn de bedrijfsregelingen 'van werk naar werk' en 'Plaatsing en benoeming bij reorganisatie' met de ondernemingsraad van Alliander afgesproken. Deze bedrijfsregelingen vervangen de maatregelen zoals in de hoofdstukken 'Fase 1: Mobiliteitsfase' en 'Fase 2: de Reorganisatie' zijn omschreven in het Sociaal Plan Alliander 2013-2016.

Vanaf einde looptijd van het Sociaal Plan Alliander 2013-2016 komen partijen voor een overgangperiode een vangnet overeen in de vorm van dit convenant voor werknemers die in deze periode (toch) boventallig worden.

Partijen komen overeen:

1. Looptijd

Dit convenant treedt in werking op 1 november 2016 en eindigt op 1 november 2019.

2. Werkingssfeer

Dit convenant is van toepassing op de werknemer van Alliander die tussen 1 november 2016 en 1 november 2019 boventallig wordt als gevolg van een reorganisatie, integratie en/of efficiencyoperatie.

Voor de werknemers waarover vóór 1 november 2016 met de medezeggenschap is afgesproken dat het Sociaal Plan 2013-2016 of Verlengd Sociaal Plan 2008 – 2013 van toepassing blijft, geldt dit convenant niet.

3. Toepassing

Bij boventalligheid na 1 november 2016 en voor 1 november 2019 blijven de hoofdstukken 'Fase 3: de Werkbegeleidingsfase' en 'Fase 4: de Maatwerkfase' uit het Sociaal Plan Alliander 2013-2016 van toepassing. Met dien verstande dat de in het Sociaal Plan 2013-2016 en het Verlengd Sociaal Plan 2008-2013 genoemde vergoedingen voor woon-werkverkeer per de beoogde datum van inwerkingtreding van de bedrijfsregeling m.b.t. Mobiliteitsbeleid 2017 e.v. worden vervangen door de in die bedrijfsregeling genoemde reiskostenvergoedingen.

Aldus overeengekomen op oktober te Arnhem,

Alliander NV

P.C. Molengraaf

CNV Overheid en Publieke Diensten

A. Reijgersberg

FNV

O. van Rijswijk

VMHP-N

O. Hoole

Inleiding

Voor Alliander is Duurzame inzetbaarheid en daarmee het voorkomen van ongewenste werkloosheid een speerpunt. Het streven is om fit, gemotiveerd en vakkundig te blijven werken en medewerkers voldoende flexibiliteit mee te geven in de veranderingen die op ons afkomen. Dit brengt voor beide partijen (werkgever en werknemer) rechten en plichten met zich mee. Jij hebt een eigen verantwoordelijkheid om te werken aan jouw ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid en Alliander helpt je hierbij door jou faciliteiten te bieden om dit mogelijk te maken.

Voor die groep medewerkers die naar verwachting in de toekomst (binnen max. 2 jaar) te maken krijgt met ontwikkelingen in de organisatie en die kunnen leiden tot boventalligheid, wordt in deze bedrijfsregeling weergegeven welke aanvullende inspanningen en maatregelen van toepassing zijn. Het doel van de extra inspanningen is om mogelijke boventalligheid van medewerkers zo veel als mogelijk te voorkomen. Duurzame inzetbaarheid is er op gericht medewerkers duurzaam aan het werk te houden, binnen of buiten Alliander. Want of je jong bent of oud, binnen of buiten werkt: duurzame inzetbaarheid telt voor iedereen.

Deze regeling is een aanvulling op “Werk en duurzame inzetbaarheid” in de cao Netwerkbedrijven en je Persoonlijk Budget Duurzame Inzetbaarheid.

Doel: “van werk naar werk” en voorkomen van boventalligheid

Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 1 november 2016.

Omschrijvingen

DI Groep

Groep van medewerkers die geraakt wordt door organisatorische wijzigingen waaruit boventalligheid kan ontstaan.

Als er ontwikkelingen zijn die mogelijk tot boventalligheid kunnen leiden zal Alliander er voor zorgen dat jij - na overleg en afstemming met de werkgroep uit de medezeggenschap - op een nader te bepalen datum in een DI groep wordt geplaatst. Die groep kan qua samenstelling wijzigen en vervallen als het doel - het voorkomen van boventalligheid - is bereikt.

DI-periode

De DI-periode start zo vroeg mogelijk en wel op het moment dat een reorganisatie in zicht komt waaruit mogelijk boventalligheid wordt verwacht. Die periode duurt maximaal 2 jaar en eindigt eerder als er geen sprake meer is van te verwachten boventalligheid. Als er na de DI-periode toch

nog boventalligheid ontstaat of als de reorganisatie eerder plaatsvindt dan geldt het Convenant (opvolger Sociaal Plan 2013-2016 / Verlengd Sociaal Plan 2008 - 2013).

Mobiliteitscommissie

De commissie die er op toe ziet dat de uitvoering van ingang gezette organisatiewijzigingen conform afspraken plaatsvindt. De Mobiliteitscommissie is een op centraal niveau opererende commissie, die sturend en controlerend 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 DI periode;
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 de directeur HRM, twee leden namens de OR, één loopbaancoach, één HRM functionaris en 2 vertegenwoordigers vanuit de lijn. De mobiliteitscommissie beoordeelt driemaandelijks de inzet van de medewerker tijdens de werkbegeleidingsperiode.

Bedrijf samen met de medezeggenschap

Alliander informeert jou voortdurend over toekomstige organisatorische ontwikkelingen binnen het bedrijf dan wel bedrijfsonderdeel. Als er ontwikkelingen zijn die naar verwachting ook boventalligheid met zich mee gaan brengen, zal Alliander de groep van betrokken medewerkers aanwijzen als DI groep en het moment vaststellen waarop deze regeling van toepassing zal zijn op deze groep.

De DI groep wordt zo concreet mogelijk vastgesteld. De DI groep kan van samenstelling wijzigen en vervallen zodra de doelstelling, het voorkomen van de voorziene boventalligheid, is bereikt. De Mobiliteitscommissie stelt formeel vast als/of er sprake is van een gewijzigde DI groep of dat de DI groep wordt opgeheven.

Begeleidingscommissie

De commissie die na het moment van het afroepen van de DI periode de ingang gezette processen conform afspraken begeleidt.

De begeleidingscommissie is een commissie op bedrijfsonderdeel niveau, die initiërend, sturend, controlerend toeziet op het proces om te komen van “werk naar werk”, dit gedurende de gehele DI periode. Deze commissie ziet toe op dan wel adviseert met betrekking tot:

1. de hoogte van het budget waarmee de mobiliteitsinspanningen worden gefinancierd
2. de besteding van het budget
3. inzet om boventalligheid te voorkomen

De commissie doet verslag aan de Mobiliteitscommissie en geeft advies aan de “latende” directeur/manager van het bedrijfsonderdeel. De commissie is samengesteld uit , de “projectleider”, verantwoordelijke leidinggevende, twee DI medewerkers en een onafhankelijke MZ werkgroep lid van het betreffende bedrijfsonderdeel.

Werkzaamheden begeleidingscommissie

- maakt een plan van aanpak, met inzicht in samenstelling en inzetbaarheid van de DI groep, adviseert over het budget waarmee de DI inspanningen worden gefinancierd, accordeert en houdt toezicht op besteding van het budget en maakt een stappenplan gericht op het voorkomen van boventalligheid in de DI groep,
- zorgt voor voorlichting en is vraagbaak voor de DI groep en,
- stemt regelmatig af met de Mobiliteitscommissie, rapporteert over de voortgang en adviseert de Mobiliteitscommissie en het eindverantwoordelijk management van het bedrijfsonderdeel.

Mobiliteitsbudget

De Begeleidingscommissie zorgt en adviseert over de hoogte van het Mobiliteitsbudget waarmee de mobiliteitsinspanningen worden gefinancierd. Daarbij wordt rekening gehouden met de te verwachten kosten om boventalligheid te voorkomen. Belangrijk hierbij is het mobiliteitsvermogen van de DI-groep op basis van een inzetbaarheidsscan c.q. loopbaanadvies.¹

De commissie houdt toezicht op de besteding van het budget, monitort en adviseert. Het management van het desbetreffende bedrijfsonderdeel (en) stelt het mobiliteitsbudget voor de te reorganiseren afdeling beschikbaar.

DI-voorzieningen

Alle voorzieningen (zie DI instrumenten) in het kader van jouw duurzame inzetbaarheid staan volledig tot je beschikking. Jij neemt het initiatief en Alliander faciliteert en ondersteunt je in jouw ontwikkeling.

Je maakt samen met je leidinggevende afspraken over:

- de stappen die jij gaat zetten
- van welke voorzieningen je gebruik gaat maken
- of en zo ja, hoeveel (werk)tijd en budget aan jou beschikbaar wordt gesteld.
- daarbij geldt als leidraad jouw inzetbaarheidsscan/loopbaanadvies, het plan van aanpak van de commissie en het beschikbare groepsbudget.

De afspraken worden vastgelegd in een zogenoemd gepersonaliseerd DI+-contract en worden toegevoegd aan jouw personeelsdossier.

DI-instrumenten

Je bespreekt met je leidinggevende en de begeleidingscommissie welke beschikbare instrumenten - naast de “gereedschapskist” duurzame inzetbaarheid (zie intranet onder duurzame inzetbaarheid) - je gebruik gaat maken. Voorbeelden:

- om- en bijscholing
- individuele coaching/loopbaanadvies
- stages in-of extern

¹ Er zullen standaarden worden ontwikkeld die bepalen hoe hoog het budget voor een medewerker gemiddeld moet zijn.

- detachering of proefplaatsing (in- of extern)
- sollicitatietraining
- loonsuppletie bij het vinden van een andere externe baan
- ondersteuning bij de voorbereiding van een eigen bedrijf
- andere voorzieningen die bijdragen aan het voorkomen van boventalligheid en bijdragen aan jouw overgang “van werk naar werk”.

Voorrang bij vacatures

Als medewerker in de DI groep heb je bij interne sollicitatie - bij voldoende geschiktheid dan wel ontwikkelbaarheid- voorrang op andere medewerkers, met uitzondering van reeds boventallige medewerkers. Het uitgangspunt is steeds ‘van werk naar werk, in- en extern.

Van een DI-medewerker wordt in ieder geval verwacht dat hij/zij een functie op gelijk niveau accepteert en dat hij/zij voldoende solliciteert op passende functies.

Van een leidinggevende wordt verwacht dat deze jou benoemt in een gelijke of passende functie als je daarvoor geschikt bent of binnen een voor beide partijen acceptabele periode geschikt kunt worden.

De Mobiliteitscommissie ziet erop toe en beoordeelt dat DI-medewerkers en leidinggevenden in de praktijk deze verwachtingen ook waar maken en legt haar bevindingen op dit punt vast. Tevens bewaakt de mobiliteitscommissie dat interne kandidaten niet worden verdrongen door externe kandidaten. Als je gaat werken op een andere locatie bepaal je samen met je nieuwe leidinggevende wanneer en op welke locatie je gaat werken.

Wederzijdse verantwoordelijkheid

Als je naar oordeel van de Mobiliteitscommissie te weinig onderneemt om jouw inzetbaarheid en mobiliteit te vergroten (bijvoorbeeld als je geen of weinig gebruik maakt van de voorzieningen, je een **passende functie**² weigert of onvoldoende solliciteert op passende interne of externe functies) dan heeft dat gevolgen als je toch boventallig wordt.

Ook als Alliander jou aantoonbaar niet of niet genoeg heeft ondersteund in jouw begeleiding of in het faciliteren van voorzieningen heeft dat gevolgen. In beide situaties kun jij of Alliander, dit ter beoordeling voorleggen aan de Mobiliteitscommissie.

² Zie voor het begrip passende functie het Sociaal Plan 2013-2016, t.w.: 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 jevervulde.

Niet van toepassing

Deze regeling is niet van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of op medewerkers die op het moment van inwerkingtreding van deze bedrijfsregeling, al boventallig zijn. Wel kunnen in overleg met je leidinggevende individuele afspraken worden gemaakt over toepassing van onderdelen van deze regeling.

Ook bij outsourcing of andere specifieke omstandigheden (o.a. overnames, fusies) geldt deze regeling niet.

1.1. 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.

1.2. Begeleidingscommissie

Elk bedrijfsonderdeel heeft een [begeleidingscommissie](#) die toeziet op een zorgvuldige bemensing van de nieuwe organisatie door het management en HRM.

1.3. 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.

1.4. 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](#).

1.5. 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 potentiële geschiktheid binnen 6 maanden).

1.6. Plaatsing in passende functies

Als plaatsing in een ongewijzigde/beperkt gewijzigde functie of benoeming in een nieuwe/sterk gewijzigde functie 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 1/3^e 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.

1.7. 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.

Na de reorganisatie

1.8. Niet-plaatsing

Als je bij de [reorganisatie](#) niet bent geplaatst of benoemd krijg je van deze status een schriftelijk gemotiveerde bevestiging. Je gaat hiërarchisch onderdeel uitmaken van het [Loopbaancentrum](#). Je laatste leidinggevende blijft – naast jezelf – functioneel verantwoordelijk voor het begeleiden van werk naar werk.

1.9. 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.

1.10. 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
Over resterende dienstjaren	€ 8.000

De beëindigingsvergoeding bedraagt niet meer dan het inkomensverlies vanaf uitdiensttreding tot aan de [AOW-gerechtigde leeftijd](#).

1.11. 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.

Bijlage: begrippenlijst

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.

Competenties

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

Loopbaancentrum

Het organisatieonderdeel dat je ondersteuning biedt bij de begeleiding van werk naar werk.

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-zwakteanalyse 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](#).

Sociaal Plan Alliander

Investeren in en door mensen



iedereen energie

alllander

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 diensttijd.
Zie bijlage 1 van dit plan.

Van werk naar werk, dat is het streven.



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 een 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 betreft 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 aangevraagd 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.

Wij vragen je in beweging te komen.





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.

Wij vragen je
in beweging
te komen.



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 betreft hierbij jouw persoonlijke situatie en kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Bijlage 2

Bestaande salarisgaranties.

- 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.
- 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.

Alliander N.V.

Bezoekadres:
Utrechtseweg 68,
6812 AH Arnhem

Postadres:
Postbus 50
6920 AB Duiven



www.alliander.com/sociaalplan