Sociaal Plan SW

Van toepassing op de werknemers werkzaam bij de Inclusief Groep met een arbeidsovereenkomst waarop de CAO voor de sociale werkvoorziening van toepassing is.

Geldig van 1 juli 2011 tot 1 januari 2013

Inleiding:

Doel van dit Sociaal Plan is om te komen tot een zorgvuldige afwikkeling van de rechtpositionele gevolgen voor de SW-werknemers van de reorganisaties die plaats vinden bij de Inclusief Groep gedurende de looptijd van dit plan. Dit plan bevat daartoe afspraken en regels die zowel aan de werkgever als de SW-werknemers rechten, verantwoordelijkheden en verplichtingen opleggen. De gehanteerde procedures zullen sociaal verantwoord, helder en juridisch sluitend zijn. De ondernemingsraad zal over deze afspraken worden geïnformeerd.
Directe aanleiding tot dit Sociaal Plan is het vastgestelde Koersplan voor een gezonde en vitale organisatie(eind 2010). Doel van dit Koersplan is een gezonde bedrijfsvoering vanaf 2012. Dat wordt bereikt door het treffen van een aantal maatregelen:

1. Maatregelen nemen om de bezuiniging op het SW-budget vanaf 2011 op te vangen.
2. Een aantal PMC's moet sluiten vanwege het feit dat zij onrendabel zijn en er geen vooruitzicht is op voortbestaan.
3. Twee werkbedrijven, Inclusief Inserto en Inclusief Gresbo, worden samengevoegd.
4. Inzetten op doorstroom van werknemers van de onrendabele PMC's naar detachering, BW of rendabele PMC's.
5. Door inkrimping organisatie (minder PMC's en meer werknemers buiten het SW-bedrijf werkzaam) aanpassen van de formatie van staf- en ondersteunend personeel.

De werkgever zal, vanuit zijn zorgplicht, uiterst zorgvuldig, de werknemer in (andere) passende arbeid plaatsen. Hierbij wordt uitgegaan van het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) van de werknemer. Bij de opstelling van dit plan wordt bij wijze van input op competentieniveau gebruik gemaakt van het assessment onderdeel van Dariuz. Binnen de kaders van zoeken en begeleiden naar passende arbeid wordt binnen dit Sociaal Plan het POP 'trajectplan' genoemd. Daarmee wordt nog wat duidelijker tot uitdrukking gebracht dat het gaat om een beweging door middel van afspraken en de inzet van middelen om te komen tot een passende oplossing. Deze terminologie sluit ook beter aan bij de gehanteerde werkwijze van de consulenten van Inclusief Intervens die de begeleiding naar (andere) passende arbeid verzorgen. Dit trajectplan wordt samen met de werknemer gemaakt.

In de tekst van dit Sociaal Plan wordt slecht uit praktische overwegingen alleen de mannelijke vorm gehanteerd, maar uiteraard wordt tevens de vrouwelijke vorm bedoeld.

De hierna genoemde partijen

1. De Inclusief Groep, door de bestuurcommissie van DSW Noordwest Veluwe aangewezen om de Wet sociale werkvoorziening uit te voeren, ten dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.J.J. Gruisen, algemeen directeur

En

2. Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer Boerhavelaan 1, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de bestuurder, mevrouw M. Langebeek, hierna te noemen AbvaKabo FNV,

En

3. CNV Publieke Zaak, gevestigd te's-Gravenhage, Carnegielaan 1, , hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de bestuurder, de heer M. Matser hierna te noemen CNV Publieke Zaak,

zijn het volgende Sociaal Plan overeengekomen:

Artikel 1.

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers waarbij namens de bestuurscommissie van DSW Noordwest Veluwe door de Inclusief Groep een arbeidsovereenkomst is aangegaan waarop de CAO voor de sociale werkvoorziening van toepassing is.

Artikel 2.

1. Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 juli 2011 tot 1 januari 2013.
2. Dit Sociaal Plan is ook van toepassing op de werknemers die deelnemen aan het doorstroomproject dat op 1 januari 2011 is gestart.
3. Indien het Sociaal Plan niet tijdig wordt verlengd, blijft het oude Sociaal Plan gelden.
4. Individuele rechten die voortvloeien uit dit Sociaal Plan blijven behouden ook na beëindiging van dit plan.

Artikel 3.

1. Voor definities van de begrippen die worden gebruikt in dit Sociaal Plan wordt verwezen naar artikel 1 van de CAO voor de sociale werkvoorziening.

2. Een trajectplan en een Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) is een individueel ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 55 van de CAO voor de sociale werkvoorziening. Een trajectplan wordt opgemaakt wanneer er gezocht moet worden naar een passende functie.
3. Dariuz is een methode die door de Inclusief Groep is ingekocht als instrument en methode om te werken aan de ontwikkeling van de medewerker (zie ook artikel 55 van de CAO voor de sociale werkvoorziening).
4. Met passende arbeid wordt bedoeld, arbeid passend bij de belastbaarheid en de capaciteiten van de werknemer. Er dient uiteraard rekening te worden gehouden met het advies dat ter zake in de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking is opgenomen.
5. Met een passende functie wordt bedoeld een functie, die wordt verricht in een zo regulier mogelijke omgeving, die bestaat uit passende arbeid. Vrijwilligerswerk of werk waar geen passende vergoeding in relatie tot de verdiencapaciteit van de werknemer tegenover staat, is geen passende functie.

Artikel 4.

Dit Sociaal Plan is van toepassing wanneer als gevolg van een reorganisatie, dan wel een organisatiewijziging, de functie van de werknemer komt te vervallen. De functie van een medewerker vervalt in ieder geval wanneer het besluit is genomen de afdeling en/of het onderdeel waar de werknemer werkzaam is op te heffen dan wel te sluiten dan wel wanneer de werkzaamheden op een andere afdeling, intern dan wel extern, op een andere wijze worden voortgezet.

Artikel 5.

1. Het besluit dat de functie van de werknemer komt te vervallen, wordt door de werkgever (schriftelijk) aan de werknemer medegedeeld. In dit besluit wordt tevens aangegeven welke stappen de werkgever en de werknemer samen zetten om een andere passende functie voor de medewerker te vinden.
2. Zolang geen passende functie beschikbaar is wordt de werknemer boventallig verklaard. Dit wordt (schriftelijk) aan de werknemer medegedeeld.
3. Aan de boventallig geplaatste werknemer kunnen tijdelijk werkzaamheden worden opgedragen. De werknemer kan ook worden vrijgesteld om afspraken na te komen die zijn opgenomen in het trajectplan. Uiteraard wordt rekening gehouden met de handicap van de werknemer.
4. Op het moment dat er een passende functie is, wordt de werknemer in deze functie geplaatst. De garanties als bedoeld in artikel 8 worden aan de werknemer schriftelijk medegedeeld.

Artikel 6.

Verplichtingen werkgever:

1. De werkgever vermijdt gedwongen ontslag van de werknemer.
2. Indien de functie van een werknemer is vervallen, spant de werkgever zich maximaal in om een andere, passende functie voor de werknemer te vinden.

Teneinde deze functie te vinden wordt gebruik gemaakt van de informatie in het POP-plan en kan gebruik worden gemaakt van het instrument Dariuz.

3. Indien gebruik gemaakt wordt van het instrument Dariuz zal het traject worden gestart met een Dariuz assesment. Aan de hand van de op deze manier verkregen inschatting van de competenties zal een trajectplan worden uitgezet, waarbij in nauw overleg met de werknemer en met behulp van een arbeidsconsulent een plan wordt gemaakt en al dan niet met inzet van hulpmiddelen begeleiding naar een passende functie plaatsvindt.
4. In het kader van het traject, genoemd onder 2, kan waar nodig gebruik gemaakt worden van een tijdelijke fysieke werkomgeving waarbinnen en/of van waaruit de benodigde middelen worden ingezet om tot een succesvolle afronding van het traject te komen.

Artikel 7.

Verplichtingen werknemer:
In het kader van de Wet sociale werkvoorziening heeft de werknemer de volgende verplichtingen:

a) De werknemer werkt mee aan het vinden van een passende functie. De werknemer verricht deze functie wanneer deze is gevonden, onverminderd het recht op bezwaar en het recht om zich tot de kantonrechter te wenden.
b) De werknemer werkt coöperatief mee aan de inzet van het instrument Dariuz en aan de afspraken gemaakt in het trajectplan/Pop.
c) De werknemer verricht de aan hem tijdelijk opgedragen werkzaamheden .
d) Indien de werknemer na overleg, weigerachtig is de zaken genoemd in dit artikel te vervullen, vervallen de garanties genoemd in artikel 8. De werkgever neemt een nader besluit. Ontslag behoort dan tot de mogelijkheden.

Artikel 8.

Garanties:

1. De medewerker behoudt tenminste het loon en de loonaanspraken verbonden aan de salarisschaal, waarin hij tot het moment van de reorganisatie was ingedeeld.
2. De aan de oude functie verbonden toelagen (niet zijnde onkostenvergoedingen en overwerkvergoedingen) worden afgebouwd in een periode van 4 jaar. De aflopende toelage bedraagt in het tweede jaar na functieverandering 75%, het derde jaar 50% en het vierde jaar 25 % van de toelage(n).
3. De medewerker die een persoonlijke toelage heeft, behoudt deze.
4. De werknemer die studiefaciliteiten geniet op het moment van de reorganisatie, waarbij de studie haar belang voor de organisatie verliest, behoudt het recht op deze faciliteiten, maar verkrijgt tevens het recht om deze studie stop te zetten zonder terugbetalingsverplichting. In de situatie waarin de studie van belang blijft voor de organisatie is de werknemer verplicht de studie te blijven volgen en zullen toegekende studiefaciliteiten worden gecontinueerd.

Artikel 9.

1. Tegen een besluit in het kader van het Sociaal Plan kan de werknemer binnen 6 weken na ontvangst van dat besluit bezwaar indienen bij de geschillencommissie van Inclusief Groep. De geschillencommissie brengt een zwaarwegend advies uit aan de werkgever. Het indienen van een bezwaar heeft geen schorsende werking.
2. De werkgever neemt, nadat de geschillencommissie heeft geadviseerd, zo spoedig mogelijk een nieuw besluit. De werkgever deelt het nieuwe besluit schriftelijk mee aan de werknemer. Het advies van de geschillencommissie wordt bij het besluit gevoegd.

Artikel 10.

Hardheidsclausule:

1. Indien in individuele gevallen dit Sociaal Plan niet of niet naar billijkheid voorziet, uitsluitend ter beoordeling van de werkgever, kan deze een voor de werknemer gunstiger beslissing nemen.
2. Wanneer in collectieve gevallen dit Sociaal Plan niet of niet naar billijkheid voorziet, ter beoordeling aan zowel de werkgever als de bij dit Sociaal Plan betrokken vakorganisaties, kan de werkgever, na overleg met de desbetreffende vakorganisaties, een aanvulling op het Sociaal Plan maken.

Artikel 11.

Uiterlijk een half jaar voor afloop van dit sociaal plan zal er een evaluatie plaats vinden van de reorganisaties zoals die hebben plaatsgevonden binnen de Inclusief Groep gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan. Over deze evaluatie zal overleg plaatsvinden met de OR. De vakorganisaties zullen de evaluatie ter kennisname ontvangen. Vervolgens zullen de werkgever en de vakorganisaties in overleg treden om te bezien of de looptijd van het Sociaal Plan verlengd dient te worden dan wel dat het Sociaal Plan aangepast dient te worden.

Aldus overeengekomen in juni 2011,

Namens de Inclusief Groep,	Namens de Abvakabo FNV,	Namens CNV Publieke Zaak,
M.J.J. Gruisen, Algemeen directeur	M. Langebeek bestuurder	M. Matser bestuurder