



EEN REORGANISATIE? **WAT NU!?**



MAART 2022

EEN REORGANISATIE?! WAT NU?

Er hangt iets in de lucht. Er heerst onrust in het bedrijf. Managers vergaderen veel en er lopen mensen rond die je nooit eerder gezien hebt. Orders lopen terug en klanten en leveranciers stellen allerlei vragen. Bij het koffieapparaat doen de vreemdste verhalen de ronde... Vaak zijn dit de eerste signalen van een komende verandering. Je vraagt je natuurlijk af wat het voor jou gaat betekenen. Komt er een reorganisatie? Hoe gaat een reorganisatie in zijn werk? Waar moet ik op letten? Wanneer hoor ik of ik mijn baan behoud? Wat kan ik zelf doen? Welke rol heeft de ondernemingsraad (or)? En wat kan de FNV voor mij doen? Op deze vragen geven we een antwoord.

WAT IS EEN REORGANISATIE?

Je kan het woord 'reorganisatie' het beste vertalen als een verandering in de organisatie. Het bedrijf gaat dingen anders organiseren. Oftewel, *een andere manier van werken doorvoeren*. Verschillende beslissingen die normaal gesproken één voor één worden genomen, komen nu in één keer op tafel. Een reorganisatie wordt door de werknemers over het algemeen gezien als iets negatief: een inkrimping van het bedrijf vaak gevolgd door een ontslagronde. Een reorganisatie kan goed zijn voor een bedrijf. Het biedt kansen en mogelijkheden tot vernieuwing. Wel is het van belang de voorwaarden waaronder gereorganiseerd wordt goed in de gaten te houden.

Als er wat gaat veranderen in je bedrijf, is het belangrijk dat je stem gehoord wordt. Voor het beïnvloeden van een reorganisatie is timing heel belangrijk. Door op het juiste moment je ideeën naar voren te brengen heb je de meeste kans om tot goede afspraken te komen. Als je beter weet wat er *wanneer* gebeurt, kun je op het juiste moment je stem laten horen. Hieronder leggen we uit hoe een reorganisatie (meestal) verloopt.

FASES IN EEN REORGANISATIE

Een reorganisatie verloopt in een aantal fases. Soms vinden ze na elkaar plaats, maar vaak lopen de fases vloeiend in elkaar over. Probeer deze fases tijdig te herkennen, want elke fase kent zijn eigen beïnvloedingsmogelijkheden.

Er is een probleem

De directie of het management zit met een probleem dat ze willen oplossen. Denk aan een krimpende markt door een recessie of een nieuwe concurrent. Soms komt de opdracht om iets te veranderen (bijvoorbeeld snijden in de te hoge kosten) van hogerhand: van de moedermaatschappij. Vervolgens bedenkt de directie oplossingen, schakelen ze adviseurs in en maken ze een plan om het probleem op te lossen: de reorganisatie is een feit!

Dit is het moment dat misschien wel de belangrijkste beslissingen worden genomen. Hier wordt in grote lijnen bepaald *welk probleem* opgelost moet worden en in *welke richting* de oplossing gezocht wordt. Daarom is het zo belangrijk heel alert te zijn op signalen die wijzen op een naderende reorganisatie. In deze fase kan er invloed uitgeoefend worden op plannen zonder dat er winnaars of verliezers zijn. Als je later in het traject komt, kan een partij zich al vastgebeten hebben in een oplossingsrichting en wordt invloed uitoefenen steeds moeilijker.

Wanneer je als werknemer signalen opvangt over een op handen zijnde reorganisatie, is het verstandig dit te bespreken met je collega's, dit te melden bij (je vakbondsvertegenwoordiger in) de ondernemingsraad (OR) en dit te melden bij je vakbondsbestuurder. Hoe eerder een FNV-bestuurder bij de reorganisatie betrokken wordt, hoe beter. Als de vakbondsbestuurder immers vroeg betrokken is, kan ook hij/zij vanaf het eerste moment de ontwikkelingen van de reorganisatie volgen en beïnvloeden.

Reorganisatie wordt bekend gemaakt

Het *voornemen* om te gaan reorganiseren moet door de werkgever worden voorgelegd aan de or. De werkgever mag pas reorganiseren nadat de or daarover heeft geadviseerd. In zijn definitieve besluit moet hij laten zien hoe hij rekening heeft gehouden met het advies van de or.

De or kan invloed uitoefenen door aanvullende informatie te vragen, de nut en noodzaak van de reorganisatie te checken, aanpassingen voor te stellen en voorwaarden af te spreken. Als de directie externe adviseurs wil inschakelen, moet ook daarover advies aan de or gevraagd worden.

Veel cao's kennen de verplichting voor de werkgever de vakbonden voor overleg uit te nodigen bij een reorganisatie. Bij méér dan 19 ontslagen geldt die verplichting overigens (ook als het niet in de cao staat) op grond van de Wet Melding Collectief Ontslag.

Advies van de ondernemingsraad

De werkgever is verplicht de or advies te vragen over de voorgenomen reorganisatie en de or alle informatie te geven die nodig is om het reorganisatieplan te kunnen beoordelen. Een adviesaanvraag bij de or bevat in ieder geval informatie over:

- Het voorgenomen besluit om te reorganiseren: *Wat gaat er precies gebeuren?*
- De motieven voor de reorganisatie: *Waarom wordt er gereorganiseerd?*
- De gevolgen voor de werknemers: *Wat gaat er met ons werk gebeuren?*
- De opvang van de gevolgen: *Welke maatregelen worden genomen om de gevolgen op te vangen? Is er een sociaal plan?*

Als er geen or is omdat het bedrijf daarvoor te klein is, moet de werkgever de plannen voorleggen aan de personeels-vertegenwoordiging (PVT) of een personeels-vergadering.

Beoordelen van nut en noodzaak

De or bekijkt allereerst of de reorganisatie noodzakelijk is en kan zich hierbij laten bijstaan door een deskundige. Jouw vakbondsbestuurder kan de or adviseren over mogelijke deskundigen. De vakbond kan ook samen met de or nut en noodzaak van een reorganisatie onderzoeken. Moeten er banen verdwijnen omdat het bedrijf verlies draait of zijn er misschien andere oplossingen om tegenvallende winst te verhogen? Zeker als er sprake is van ontslagen, bekijkt de vakbond of er sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak om te reorganiseren.

Informerende van de werknemers

De werkgever heeft inmiddels de or en eventueel de vakbonden ingelicht. Vervolgens brengt de werkgever de werknemers op de hoogte. Laat jezelf daarnaast ook door de or en vakbonden inlichten: vraag hier om meer informatie als dat nodig is.

Samen met je collega's kun jij je mening geven over de noodzaak van de reorganisatie. Soms zie niet alleen de omzet teruggelopen, maar heb je zelf ook een idee over de oorzaken erachter en mogelijke oplossingen. Bijvoorbeeld dat de interne organisatie verbeterd kan worden.

Het komt (helaas) ook regelmatig voor dat de directie alles onder geheimhouding met de or heeft geregeld en pas naar buiten treedt als de hele reorganisatie rond is. Vaak merken werknemers tóch dat er iets gaande is. Zo'n vermoeden kan al genoeg zijn om de or aan te spreken. En soms kan een telefoontje naar de vakbondsbestuurder helpen om het balletje aan het rollen te krijgen.

Zit je zelf in de or en heb je te maken met vertrouwelijke informatie? Leg dan aan de werkgever uit dat je de informatie wil delen met je vakbondsbestuurder. Het is raadzaam dit vooraf te doen, dus voordat je de informatie onder geheimhouding ontvangt. Op deze manier komen jij of je werkgever achteraf niet voor verrassingen te staan.

De or kan overigens zeker verlangen dat de geheimhouding wordt ingeperkt zodat de or er met de collega's over kan spreken voordat zij advies uitbrengen. Want bij zo'n belangrijk traject kun je toch geen or-advies uitbrengen zonder de achterban gehoord te hebben?!

Zorgvuldigheid

Als de reorganisatie eenmaal op gang is, wil je snel duidelijkheid krijgen. Wat gaat er nu gebeuren met het bedrijf? Hoe ziet de toekomst eruit? Je wil vooral weten wie er mag blijven en wie er op zoek moet naar een nieuwe baan. Toch is zorgvuldig overleg uiterst belangrijk voordat er definitieve knopen doorgesneden worden. Want stel dat de directie veel mensen wil ontslaan: dat moet eerst gecheckt worden of aan alle regels is voldaan, toch?!

Sociaal Plan

Een reorganisatie betekent veranderingen. Je kunt te maken krijgen met de (nadelige) gevolgen van de reorganisatie: andere of meer werkzaamheden, andere collega's of een gewijzigde standplaats. Je kunt zelfs je baan verliezen. Om de (nadelige) gevolgen van een reorganisatie zoveel mogelijk op te vangen, kan de werkgever besluiten een sociaal plan te maken. In een sociaal plan staan bijvoorbeeld afspraken over:

- Het verdwijnen van arbeidsplaatsen.
- De ontslagvolgorde.
- Verandering van werkzaamheden of arbeidsomstandigheden.
- Een eventuele ontslagvergoeding.
- Begeleiding van werknemers naar een nieuwe baan bij een andere werkgever.
- De pensioenopbouw na ontslag.

Het maken van een sociaal plan is niet wettelijk verplicht. De werkgever is ook niet verplicht om werknemers of vakbonden hierover te raadplegen. De werkgever is overigens wél verplicht de manier waarop hij de negatieve gevolgen voor de werknemers wil opvangen aan de OR voor te leggen.

Meestal worden de vakbonden wel betrokken, want zonder inspraak van werknemers en vakbonden heeft een sociaal plan onvoldoende basis. In veel cao's zijn hierover afspraken gemaakt. Als de werkgever een sociaal plan gaat maken, wil FNV als vakbond daar graag bij betrokken zijn. FNV kan er bijvoorbeeld op toezien dat de rechten van de werknemers in de ontslagprocedure worden nageleefd en dat zij een goede begeleiding 'van werk naar werk' krijgen.

Bij het beoordelen van het voorstel van de werkgever hanteert FNV drie uitgangspunten:

1. Worden gedwongen ontslagen voorkomen?
2. Worden werknemers 'van werk naar werk' begeleid?
3. Zijn de procedures die de werkgever wil hanteren te controleren en onpartijdig?

Samenspel tussen or en vakbond

Een goede afstemming tussen vakbond en or is erg belangrijk in een reorganisatietraject! Zo is het belangrijk dat de or geen advies uitbrengt zolang er geen overeenstemming is met de vakbonden over een sociaal plan. Een vakbond die over een sociaal plan moet onderhandelen terwijl de or al heeft ingestemd met de reorganisatie staat namelijk 2-0 achter. Anderzijds is de bond terughoudend met het snel afsluiten van een sociaal plan als de or en werkgever nog volop discussiëren over de noodzaak van de reorganisatie. Zolang er nog geen or-advies ligt en er nog onderhandeld wordt over een sociaal plan, kan de werkgever niet doorgaan met de reorganisatie. Dit zorgt voor een onzekere periode voor de werknemers, maar het is een goed drukmiddel. Zonder een or-advies en een goed sociaal plan kan de werkgever immers niet reorganiseren.

Goedkeuren Sociaal Plan

FNV keurt een sociaal plan pas goed, als de vakbondsleden die werkzaam zijn in dat bedrijf het hebben goedgekeurd. Soms worden ook niet-leden uitgenodigd om mee te praten en mee te denken over het sociaal plan. Niet-leden kunnen echter niet stemmen. Natuurlijk kunnen ze ter plaatse lid worden en dan wel meestemmen.

Als de leden niet instemmen met het sociaal plan, doet de vakbondsbestuurder dat ook niet. Als de leden wel instemmen met het plan, dan wordt het plan op alle werknemers toegepast, tenzij het sociaal plan zelf groepen werknemers uitsluit. Vaak wordt het sociaal plan aangemeld als cao, wat betekent dat de werkgever verplicht wordt om het sociaal plan op alle werknemers toe te passen.

Geldt het sociaal plan ook voor mij?

Het kan gebeuren dat een werkgever zelf een sociaal plan opstelt, dus zonder bemoeienis van een vakbond. Een individuele werknemer is pas gebonden aan dit sociaal plan als hij/zij akkoord gaat met dit plan. Een sociaal plan dat eenzijdig door de werkgever is opgesteld, is dus niet automatisch bindend voor werknemers in een bedrijf. Ook niet als het aan de or is voorgelegd. Soms wordt het sociaal plan overeengekomen met de or. Een overeenkomst tussen werkgever en or bindt uiteraard beide partijen (or en werkgever). Voor de werknemers is dit nog niet zo vanzelfsprekend. In

de individuele arbeidsovereenkomst moet namelijk geregeld zijn dat de or gemachtigd is om bindende afspraken te maken. Of de or moet de partij zijn waarmee altijd de arbeidsvoorwaarden worden overeengekomen. Zo niet, dan is het zeer de vraag in hoeverre de overeenkomst met de or doorwerkt in de individuele arbeidsovereenkomst.

Als je het niet eens bent met zo'n sociaal plan, adviseren we je niet te tekenen. Als je merkt dat je werkgever zelf een sociaal plan opstelt zonder betrokkenheid van de vakbonden, licht dan altijd je vakbondsbestuurder in. FNV wil graag betrokken worden bij het opstellen van het sociaal plan. FNV zal zich er altijd voor inzetten de gevolgen van een reorganisatie voor werknemers zoveel mogelijk te verzachten. Het uitgangspunt hierbij is 'van werk naar werk'. Een flinke ontslagvergoeding lijkt aantrekkelijk, maar die is gauw op. Een opleiding of een andere baan is vrijwel altijd beter dan een eenmalige zak met geld.

Uitvoering van de reorganisatie

Op basis van de afspraken in het sociaal plan wordt de reorganisatie in het bedrijf uiteindelijk doorgevoerd. Om te controleren of het sociaal plan goed wordt uitgevoerd en toegepast worden vaak begeleidings- en toetsingscommissies ingesteld. Om te zorgen dat er optimaal toezicht is op de uitvoering van de reorganisatie, is het belangrijk dat FNV en or-leden in die commissies vertegenwoordigd zijn. Schakel FNV in als je het gevoel hebt dat het sociaal plan niet goed wordt nageleefd.

Wat kun je zelf doen bij een reorganisatie?

- **Contact opnemen met de vakbond**

Neem contact op met de FNV-vertegenwoordigers in de ondernemingsraad of rechtstreeks met FNV. Bijvoorbeeld via de vakbondsbestuurder of kadergroep. De or en FNV hebben vaak een belangrijke rol in het reorganisatieproces.

Laat je dus door hen goed informeren, maar laat vervolgens de or en FNV ook weten wat jouw standpunten zijn. Als je niet weet wie jouw vakbondsbestuurder is, kun het FNV contactcenter bellen **088 - 368 0 368** - (09:00 - 17:00 uur). OR-leden kunnen contact opnemen met de OR-Adviespunt **088 - 368 0 607** (09:00-17:00 uur).

- **Ledenraadplegingen bezoeken**

Ga naar de ledenraadplegingen van de vakbond. Het afsluiten van een sociaal plan is vaak een taak van de vakbonden. Tijdens de onderhandelingen informeren zij je tussentijds over de voortgang. Het uiteindelijke onderhandelingsresultaat zal worden voorgelegd aan hun leden. Ben je lid? Zorg dan dat je aanwezig bent bij deze ledenraadplegingen en laat je mening horen! Ben je geel lid? Laat je tijdens de ledenraadplegingen informeren over de reorganisatie en het sociale plan. Wil je invloed hierop uitoefenen? Word dan lid van de vakbond via fnv.nl

- **Flexibel zijn**

Zoals alle onderhandelingsprocessen, is ook het afsluiten van een sociaal plan een kwestie van 'geven en nemen'. De werkgever moet zijn best doen om jou ander werk aan te bieden als jij je baan verliest. Van jou wordt verwacht dat je flexibel opstelt en een passende nieuwe functie accepteert. In het sociaal plan wordt afgesproken wat 'een passend aanbod' is. Zowel de werkgever als de werknemer zullen moeten bewegen om de gevolgen van de reorganisatie zo goed mogelijk op te vangen.

- **Werk aan je inzetbaarheid**

De beste manier om je tegen de (nadelige) gevolgen van een reorganisatie te wapenen, is door voortdurend te werken aan je inzetbaarheid. Zorg ervoor dat je interessant blijft voor de arbeidsmarkt door je kennis en vaardigheden via opleiding en training op peil te houden. Niet voor niets vindt de FNV het belangrijk cao-afspraken over scholing te maken! Ga eens na of er in jouw cao ook scholingsafspraken zijn gemaakt.

Hoe beter je inzetbaar bent op de arbeidsmarkt, hoe groter de kans dat je aan het werk blijft. Door middel van loopbaanadvies kan de bond jou helpen. Kijk op fnv.nl/loopbaanadvies

- **FNV informeren**

FNV probeert een zo goed mogelijk sociaal plan voor de werknemers af te sluiten. De vakbondsbestuurder is natuurlijk niet dagelijks aanwezig in het bedrijf. Het is daarom belangrijk dat je als FNV-lid optreedt als de 'oren en ogen' van de vakbond. Informeer je vakbondsbestuurder of kadergroep over eventuele gedragingen van de werkgever die volgens jou niet volgens de afspraken zijn. Alleen dan kan FNV eventueel actie ondernemen.

- **Zoek juridische ondersteuning**

Het kan voorkomen dat de werkgever je een beëindigingsvoorstel doet: een voorstel waarbij de werkgever je vraagt om toestemming te geven voor je eigen ontslag. Een ontslag 'met wederzijds goedvinden' heet dat dan. Vaak probeert de werkgever je ook nog te 'verleiden' te tekenen door je een ontslagvergoeding aan te bieden. Het is belangrijk dat je dat voorstel niet zomaar tekent. Schakel eerst (juridische) hulp in. Als je lid bent, kun je het voorstel eerst door FNV laten controleren. De werkgever kan namelijk zonder dat je dat weet allerlei nadelige afspraken in een beëindigingsvoorstel zetten. Als je het voorstel tekent, ben je toch aan die afspraken gebonden. Dit kan bijvoorbeeld nadelige gevolgen hebben voor je uitkering of de kans op terugkeer bij je werkgever.

HULP NODIG?

Een reorganisatie in jouw bedrijf? Het Contact Centrum helpt jou – als lid van de FNV – verder. Juridisch consultants bekijken jouw situatie en geven gratis advies. Als juridische stappen onvermijdelijk zijn, dan kun je rekenen op de inzet van de deskundige juristen van de FNV.

