

## **Definitief Onderhandelingsresultaat Sociaal Kader specifieke sociale afspraken in verband met Functieverbreding**

### **I Inleiding**

ProRail heeft besloten tot de invoering van Functieverbreding. Functieverbreding is een beweging met als doel het werk gevarieerder te maken én de logistieke operatie van Verkeersleiding sterker te maken en voor te bereiden op de toekomst. Functieverbreding versterkt de binding met het vak en de organisatie. Collega's die breder inzetbaar zijn, maken bovendien de gehele VL-operatie wendbaarder.

Functieverbreding maakt de transitie naar de toekomst mogelijk en vraagt een lange adem. Daarvoor zijn alle medewerkers hard nodig.

Functieverbreding is geen reorganisatie in de klassieke zin met vervallen arbeidsplaatsen of organisatiewijzigingen. De Sociale Spelregels die ProRail met de vakbonden zijn overeengekomen en normaliter worden toegepast bij organisatieveranderingen, bieden in dit geval onvoldoende uitkomst.

Functieverbreding biedt wel ontwikkelperspectief door de introductie van nieuwe functies en een functiereeks. Daarnaast is functieverbreding geen verplichting, maar een keuze. De medewerker hoeft zich niet te verdiepen of te verbreden, maar mag dit wel.

ProRail heeft te kennen gegeven dat er specifieke sociale afspraken nodig zijn met het oog op de mogelijke (sociale) gevolgen van functieverbreding, waarin de Sociale Spelregels niet voorzien.

ProRail, FNV Spoor en CNV Vakmensen hebben in april, juni, juli en november met elkaar gesproken over de inhoud van een Sociaal Kader. Op 25 maart 2024 hebben partijen een onderhandelingsresultaat bereikt. De afspraken zijn hieronder vastgelegd.

### **II Werkings sfeer**

De doelgroep van Functieverbreding zijn de medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die op de peildatum (1 juni 2024) het functieprofiel van (sr) treindienstleider of (sr) decentraal verkeersleider hebben. De treindienstleider in opleiding en decentrale verkeersleider in opleiding en de treindienstleider minimaal bevoegd (NCBG) vallen hier niet onder.

Iedere afspraak stopt op het moment dat de medewerker een andere functie binnen ProRail gaat vervullen. Onder andere functie wordt in dit verband verstaan elke functie bij ProRail op een lager, hetzelfde of hoger niveau.

De hoogte van een financiële maatregel in geld is altijd naar rato van de omvang van het dienstverband, waarbij 36 uur of meer arbeidsuren als fulltime wordt gezien.

Handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, a large circle contains the fraction  $\frac{25}{3}$ . To the right of the circle are the initials 'mypl'. Below the circle are two more signatures, one appearing to be 'J.' and the other a stylized signature.

### III Afspraken

#### 1. Werkgelegenheid

Om Functieverbreding een succes te laten worden hebben we iedereen uit de doelgroep hard nodig. In ieder geval tot 1 januari 2030 houden de medewerkers uit de doelgroep een arbeidsplaats. Dat betekent niet dat voorzien wordt dat na 1 januari 2030 arbeidsplaatsen wel gaan vervallen.

#### 2. Standplaats

Functieverbreding leidt niet tot wijziging van de standplaats voor de medewerkers uit de doelgroep. ProRail garandeert dat er tot 2030 geen standplaatswijziging zal zijn, met uitzondering voor de medewerkers die worden geraakt door de mogelijke verhuizing van post Rotterdam en Kijfhoek naar een andere locatie.

#### 3. Criteria

Functieverbreding is geen reorganisatie in de klassieke zin met vervallen arbeidsplaatsen of organisatiewijzigingen. De Sociale Spelregels die ProRail met de vakbonden zijn overeengekomen en normaliter worden toegepast bij organisatieveranderingen, bieden in dit geval onvoldoende uitkomst.

Om die reden zijn voor de medewerkers uit de doelgroep onderstaande afspraken gemaakt ten aanzien van de plaatsing op 1 juni 2024 (hierna te noemen: de peildatum) op de nieuwe functies in het model Functieverbreding. Het model Functieverbreding is in de bijlage opgenomen.

Plaatsing op peildatum:

- Alle medewerkers uit de doelgroep zijn per peildatum TVL- Combi A of TVL-Logistiek A en worden overeenkomstig dat functieniveau ingedeeld en beloond, tenzij:
  - de medewerker de stap niet wil of kan maken en TVL -Veiligheid B of TVL-Logistiek B wordt.
  - de medewerker nog niet het maximale aantal werkplekken (3) voor TVL-Veiligheid B kent, dan blijft hij TVL- Veiligheid B
  - de medewerker nog niet het maximale aantal locaties (2) voor TVL- Logistiek B kent, dan blijft hij TVL - Logistiek B
  - de medewerker op de peildatum 55 jaar of ouder is, en één bevoegdheid (trdl of DVL) heeft, dan wordt hij geplaatst in TVL-Veiligheid A (>55 jaar) of TVL-Logistiek A (>55 jaar). Voorwaarde is wel dat hij het maximale aantal werkplekken voor TVL-Veiligheid B (3) kent of het maximale aantal locaties (2) voor TVL-Logistiek B kent. Als de medewerker wil kan hij ook kiezen voor de TVL Combi A of TVL Logistiek A.
  - de medewerker op de peildatum 60 jaar of ouder is en één bevoegdheid (trdl of DVL) heeft, dan wordt hij geplaatst in TVL- Veiligheid A (>60 jaar) of TVL-Logistiek A (>60 jaar). Voorwaarde is wel dat hij het maximale aantal werkplekken voor TVL-Veiligheid B (3) kent of het maximale aantal locaties (2) voor TVL-Logistiek B kent. Als de medewerker wil kan hij ook kiezen voor de TVL Combi A of TVL Logistiek A.

25/3  
MPL  
J. A

- De medewerker die op de peildatum > 55 jaar of > 60 jaar en daarnaast trdl én dvl bevoegd is, wordt geplaatst in TVL Veiligheid A 55+/60+ met daarbij de individuele afspraak dat de DVL taak moet worden blijven uitgevoerd totdat op postniveau voldoende collega's opgeleid zijn om ook dat werk te doen. Vanaf dat moment komt die individuele afspraak te vervallen.
- De medewerker die is geplaatst in TVL- Combi A, TVL-Logistiek A, TVL – Logistiek A (> 55 ) TVL Logistiek A (> 60) of TVL-Veiligheid A (> 55) of TVL-Veiligheid A (> 60) en die op de peildatum nog niet volledig voldoet aan de niveau onderscheidende kenmerken<sup>1</sup> voor de betreffende functie wordt geplaatst met de daarbij behorende ontwikkelafpraak.

Na peildatum:

Instroom in TVL-Veiligheid A (>55), TVL-Logistiek A (>55), TVL-Veiligheid A (>60), TVL-Logistiek A (>60) is na de peildatum niet mogelijk. Zodra de invoeringsdatum van het STOC-model bekend is, kan gekeken worden welke groep van medewerkers die transitie gaat meemaken. Dat is tevens een logisch moment voor een eventuele herijking van de 55+ en 60+ categorieën.

- *Instroom in TVL Veiligheid B*
  - Tot 1 januari 2025 komt de TVL Veiligheid B met 3 werkplekken in aanmerking voor TVL Combi A met ontwikkelafspraken
  - Per 1 januari 2025 komt de TVL Veiligheid B met 4 werkplekken in aanmerking voor TVL Combi A met ontwikkelafspraken
  - Per 1 juni 2025 komt de TVL Veiligheid B met 5 werkplekken in aanmerking voor TVL Combi A met ontwikkelafspraken
  - Per 1 januari 2026 komt de TVL Veiligheid B met 5 werkplekken en een landelijke taak in aanmerking voor TVL Combi A met ontwikkelafspraken
  - Per 1 juni 2026 komt de TVL Veiligheid B met 5 werkplekken, een landelijke taak en een positief assessment voor de DVL-opleiding in aanmerking voor TVL Combi A met ontwikkelafspraken
- *Instroom in TVL Logistiek B*
  - Per 1 juni 2025 komt de TVL Logistiek B met 2 locaties en een landelijke taak in aanmerking voor TVL Logistiek A met ontwikkelafspraken
  - Per 1 juni 2026 geldt het reguliere bevorderingsbeleid: de medewerker komt in aanmerking voor TVL Logistiek A als hij aan alle functie-eisen voldoet (DVL bevoegd op 2 locaties, VLC bevoegd, 1 landelijke taak)

Proces plaatsing op peildatum:

- Er wordt door de leidinggevende een standaardformulier ingevuld waarbij per niveau-onderscheidend kenmerk uit het functieprofiel wordt aangegeven of de medewerker de taak wel/niet uitvoert. Dit standaardformulier wordt afgestemd met de OC VL, voordat het formulier geïmplementeerd en gebruikt zal worden.
- De uitkomst van het formulier bepaalt op welk niveau de medewerker wordt ingedeeld.
- De uitkomst van het formulier is input voor het gesprek tussen leidinggevend en medewerker over de plaatsing en eventuele ontwikkelplan.

<sup>1</sup> Dit zijn de niveau-onderscheidende kenmerken uit het functieprofiel. Het actieteam heeft duiding gegeven aan deze kenmerken. Dit is onderdeel van het adviestraject met de OC VL

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a date "25/3" and initials "MPL".

De Toetsingscommissie toetst eerst alle plaatsingsvoorstellen, voordat de leidinggevende met de medewerker in gesprek gaat over de plaatsing en het eventuele ontwikkelplan.

Indien de medewerker zich niet kan vinden in de voorgestelde plaatsing, spreken partijen het navolgende proces af:

- De medewerker gaat in gesprek met zijn leidinggevende en maakt zijn bezwaar tegen de voorgestelde plaatsing kenbaar.
- De leidinggevende stelt de Toetsingscommissie van het bezwaar op de hoogte.
- De Toetsingscommissie onderzoekt of het bezwaar terecht is en geeft aan leidinggevende en medewerker een terugkoppeling.
- Indien de medewerker het nog niet eens is met de plaatsing, kan de medewerker zich wenden tot de Begeleidingscommissie.
- De Bezwarenprocedure uit de Sociale Spelregels is als bijlage toegevoegd aan dit Sociaal Kader.

#### 4. Ontwikkelplan

Indien de medewerker uit de doelgroep wordt ingedeeld in TVL-Combi A, TVL-Logistiek A, TVL-Veiligheid A (>55), TVL-Logistiek (>55), TVL-Veiligheid (>60), TVL-Logistiek (>60) en nog niet volledig voldoet aan de vereisten, wordt de medewerker ondersteund in verbreding of verdieping. Daarnaast zal aan de medewerkers ook ondersteuning worden geboden met het oog op de veranderingen en hun ontwikkeling.

Hiervoor wordt een ontwikkelplan opgesteld. Het ontwikkelplan wordt geüpload in Mijn Personeelszaken. Over de inhoud van het ontwikkelplan zijn medewerker en leidinggevende voortdurend met elkaar in gesprek.

Inhoud van het ontwikkelplan:

- een overzicht van te behalen kwalificaties door de medewerker (logistiek of veiligheid, werkplekken)
- een overzicht van de te ontwikkelen competenties door de medewerker en de daarbij behorende afspraken
- te bieden faciliteiten door ProRail
- de overeengekomen werkzaamheden: project-, opleiding of staftaken
- de duur van het ontwikkelplan
- evaluatiemomenten
- finale evaluatie

De looptijd van het ontwikkelplan gaat voor de doelgroep in op 1 juni 2024 en zal maximaal 3 jaar duren.

De medewerker die binnen de looptijd, of zoveel eerder, de afspraken uit het ontwikkelplan heeft behaald en voldoet aan de criteria van de functie, wordt op het moment van afronden definitief geplaatst op functieniveau 7. De medewerker ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging die wordt geüpload in MijnPersoneelszaken.

Bij de medewerker die binnen de looptijd de afspraken uit het ontwikkelplan niet behaalt en waarbij de oorzaak in de risicosfeer van ProRail ligt (bijvoorbeeld te weinig opleidingscapaciteit), zal de looptijd van het ontwikkelplan worden verlengd met de termijn die nodig is om alsnog te kunnen voldoen.

25/3  
MPL  
J  
A

In geval van persoonlijke omstandigheden van de medewerker, zoals langdurige ziekte of langdurig verlof, waardoor de medewerker niet in staat is zich te ontwikkelen, zal de looptijd van het ontwikkelplan evenredig worden verlengd.

Wanneer de reistijd vanaf het woonadres van de medewerker naar de locatie waar de opleiding wordt verzorgd in totaal meer dan 60 minuten per enkele reis per dag is toegenomen ten opzichte van de reistijd die de medewerker normaal gesproken heeft van het woonadres naar de standplaats, dan zorgt ProRail dat de duur van de opleiding wordt terug gebracht van 8 naar 7 uur. Naast bovenstaande extra afspraak is ook artikel 8.9 CAO ProRail van kracht.

Als de medewerker de afspraken uit het ontwikkelplan niet uiterlijk voor de afgesproken einddatum heeft gehaald, wordt de medewerker teruggeplaatst naar TVL-B. De demotieregeling is niet van toepassing.

ProRail zal minimaal 6 maanden voor het aflopen van de looptijd van het ontwikkelplan aan de medewerker mededelen dat hij wordt teruggeplaatst naar TVL-B. De afbouw van het salaris naar salarisgroep 6 zal in 2 stappen van 3 maanden geschieden.

## 5. Senior toelage

De Sr Treindienstleider is ingedeeld in functieniveau 6 met een Senior Toelage van € 2,61 per gewerkt uur. Als gevolg van Functieverbreiding komt de functie van Sr Treindienstleider en daarmee ook de Senior Toelage te vervallen. De Sr Treindienstleider zal worden geplaatst in TVL-Combi A, TVL-Veiligheid A (>55) of TVL-Veiligheid A (>60) en ontvangt de bevorderingstoelage.

Eenzijds leidt Functieverbreiding tot meer loopbaanperspectief maar ook tot een financiële achteruitgang voor deze functiehouders, anderzijds heeft Verkeersleiding deze functiehouders in de eerste maanden na de implementatie van Functieverbreiding hard nodig om de transitie tot een succes te maken.

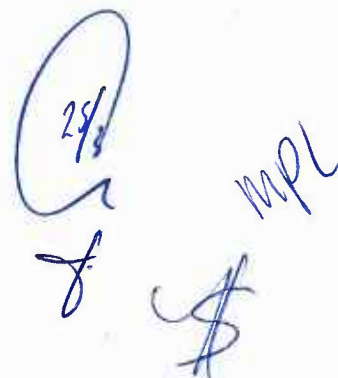
Het vervallen van de Senior Toelage wordt daarom als volgt gecompenseerd.

De hoogte van de Senior Toelage wordt bepaald door het aantal contracturen van de individuele Sr Treindienstleider te vermenigvuldigen met het uurbedrag van de Senior Toelage, zoals is vermeld in Bijlage 3 (Overzicht vergoedingen) van de ProRail CAO.

Als de Sr Treindienstleider op 1 juni 2024 wordt geplaatst en bevorderd naar de functie van TVL Combi A, TVL Veiligheid A (>55) of TVL Veiligheid A (>60), dan wordt op dat moment de Senior Toelage geïncorporeerd in het nieuwe salaris. Het nieuwe salaris inclusief de Senior Toelage mag niet meer bedragen dan het maximum van salarisschaal 7.

## 6. Maatwerk

We streven er naar om in die situaties waarin de hierboven beschreven afspraken onvoldoende oplossing bieden te komen tot maatwerkoplossingen in de geest van de sociale spelregels en de cao.



Handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, a large circle contains the initials '25/8'. Below it is a signature that appears to be 'J.'. To the right, there is a signature that appears to be 'MPL' and a large dollar sign '\$'.

## 7. Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin dit Sociaal Plan naar het oordeel van ProRail niet, onvoldoende, dan wel niet in redelijkheid voorziet, zal ProRail een, in de voor de medewerker positieve zin, afwijkende, op maat gesneden individuele regeling treffen. Indien nodig treden partijen bij dit Sociaal Kader opnieuw in overleg.

## 8. Evaluatie

Partijen zullen tijdens het reguliere vakbondsoverleg bovenstaande afspraken monitoren en evalueren.

- eind mei 2024 zal een update worden gegeven over het verloop van de plaatsingsgesprekken;
- eind december 2024 zal een update worden gegeven over het ontvlechten en hervedelen van de senior werkzaamheden;
- na het eerste ontwikkeljaar (en daarop volgende jaren) zal een update worden gegeven over de voortgang van de gemaakte ontwikkelafspraken en worden deze besproken in het vakbondsoverleg;
- indien nodig kunnen partijen bij dit Sociaal Kader voorstellen om aanvullende afspraken te maken.

Aldus overeengekomen in Utrecht op 25 maart 2024

Handtekening

C. Kraijenoord  
Bestuurder FNV Spoor

Handtekening

J. Pique  
Bestuurder CNV Vakmensen

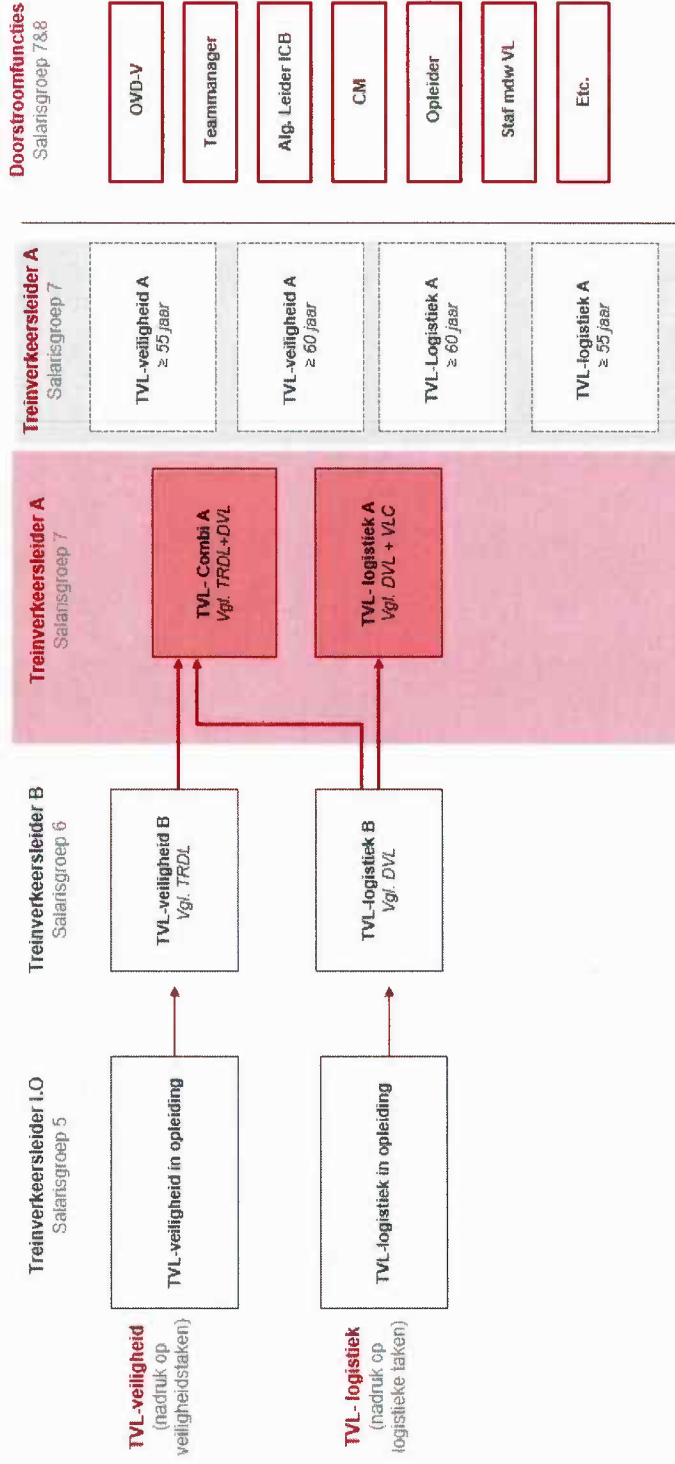
M. Lanser  
Directeur HRM

Handtekening

H. Smits  
Directeur Verkeersleiding

Handtekening

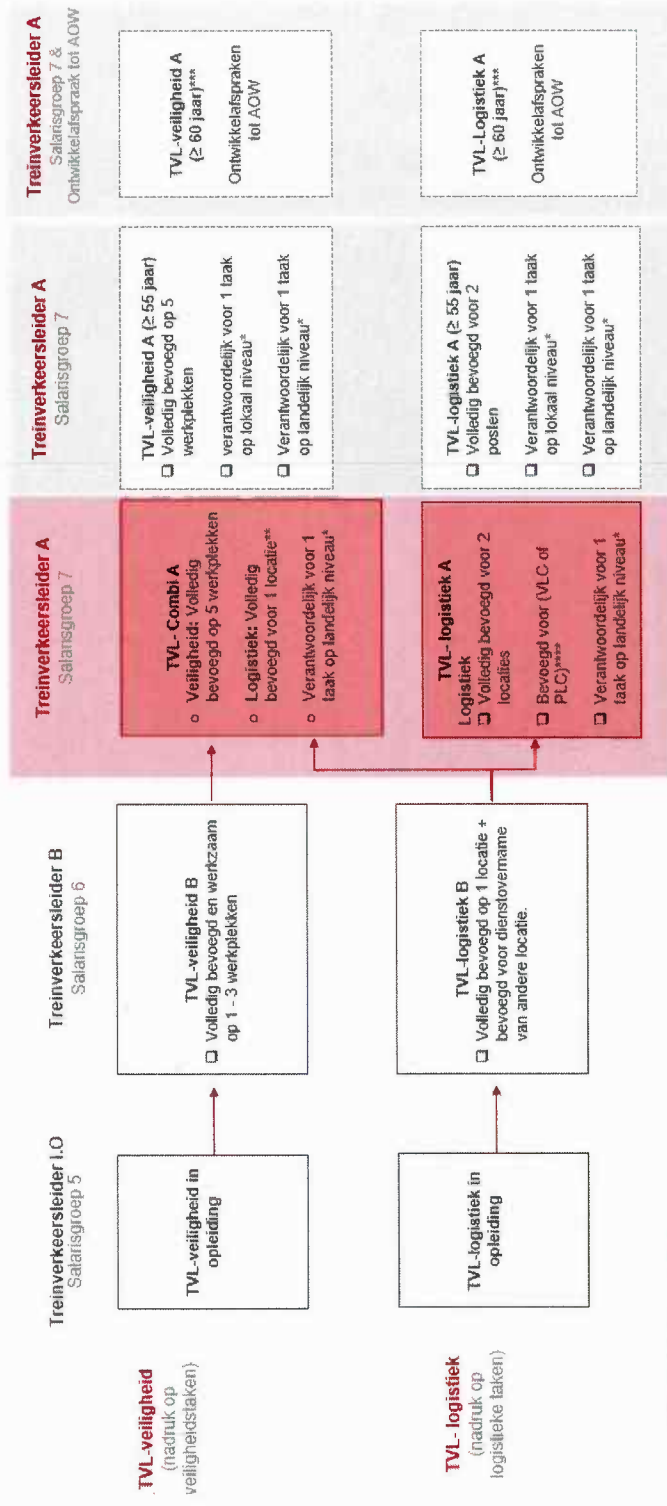
## functiemodel treinverkeersleider



**ProRail**

Functie toegankelijkheid alleen bij start datum functieverbreding en uitsluitend indien medewerker op peildatum 1 bevoegdheid en bepaalde leeftijd heeft

# functiemodel treinverkeersleider met functievereisten



Functie toegankelijkheid alleen bij start datum functieverbreding en uitsluitend indien medewerker op realisatiedatum 1 bevoegdheid en benoemde leeftijd heeft

<sup>a</sup> Taken op post en landelijk niveau kunnen o.a. zijn, projecten en/of opleidingsstaken zijn, vastgesteld door adreetaam.  
<sup>b</sup> DVL werkplek: Definitie en norm moeten nog worden vastgesteld.  
<sup>c</sup> Zelfde functie eisen als 60 jaar categorie  
<sup>\*\*\*</sup> V.L.C. lijkt aannemelijk, P.L.C. word onderzocht en eventueel beaankomzig werk vanuit CM.



## BIJLAGE Sociale Spelregels met betrekking tot Begeleidingscommissie en Toetsingscommissie

### 3.4 Begeleidingscommissie

Ter bevordering van een juiste, zorgvuldige en uniforme toepassing van deze Sociale Spelregels wordt een permanente begeleidingscommissie ingesteld die bestaat uit drie vertegenwoordigers van ProRail en drie vertegenwoordigers van de vakbonden.

De begeleidingscommissie wordt zo spoedig mogelijk nadat het ondernemingsbestuur over de inrichting van de bedrijfszekerheid is genomen, geïnformeerd zodanig dat deze vanaf de start van het integratieproces op de hoogte is.

De taken van deze begeleidingscommissie zijn:

- het toezien op de juiste toepassing van de in deze spelregels opgenomen procedures;
- het bespreken van individuele meningsverschillen van bij het plaatsingsproces betrokken medewerkers aan de hand van deze sociale spelregels en het geven van adviezen aan de betreffende Directeur;
- het adviseren bij problemen tijdens het toepassen van deze spelregels;
- het behandelen van verzoeken van individuele medewerkers tot afwijken van deze sociale spelregels in die gevallen waarin de toepassing tot een zeer onredelijke uitkomst leidt (hardheidsclausule). In die gevallen geeft de begeleidingscommissie de betreffende Directeur een advies of en op welke wijze van de spelregels afgeweken zou moeten worden.

Het secretariaat van de begeleidingscommissie wordt ondergebracht bij de stafafdeling HRM, cluster arbeidszaken. De begeleidingscommissie ontvangt alle relevante informatie die nodig is om haar taken naar behoren te kunnen vervullen.

#### 3.4.1 Toepassing hardheidsclausule

In die individuele gevallen waarin de toepassing van deze spelregels tot een zeer onredelijke uitkomst leidt geeft de begeleidingscommissie de betreffende Directeur een advies of en op welke wijze van de spelregels afgeweken zou moeten worden.

#### 3.4.2 Bezwaarsprocedure

Het kan zijn dat een medewerker een verschil van mening krijgt met zijn direct leidinggevende over de toepassing van de Sociale Spelregels. Voor een dergelijk geval hebben partijen de volgende procedure afgesproken:

- de medewerker maakt binnen 14 dagen na bekend worden van de toepassing schriftelijk bij zijn direct leidinggevende kenbaar dat hij niet met de toepassing niet eens is. Kennen zij er samen niet uit dan kan de medewerker binnen 14 dagen nadan het geschilpunt schriftelijk voorleggen aan de begeleidingscommissie;
- de begeleidingscommissie neemt vervolgens het bezwaar in behandeling en brengt een advies uit aan de betreffende Directeur;
- indien de medewerker niet met eens is met het besluit van de betreffende Directeur dat is genomen naar aanleiding van het advies van de begeleidingscommissie, staat voor de medewerker gedurende 14 dagen na bekend worden van dat besluit, de mogelijkheid open zich schriftelijk te wenden tot de Geschillencommissie zoals bedoeld in de capo ProRail.

Het kan zijn dat gedurende het plaatsingsproces een medewerker een verschil van mening krijgt met zijn direct leidinggevende over de vraag of de schriftelijk aangeboden functie passend is. Voor die situatie hebben partijen de volgende procedure afgesproken:

- indien de medewerker en de direct leidinggevende niet in staat zijn het geschilpunt in onderling overleg op te lossen, kan de medewerker binnen 14 dagen nadat hem de functie is aangeboden het geschilpunt schriftelijk voorleggen aan de begeleidingscommissie;
- de begeleidingscommissie neemt vervolgens het bezwaar in behandeling en brengt een oordeel over de passendheid van de functie uit aan de medewerker en de betreffende Directeur;
- tegen het oordeel van de begeleidingscommissie over de passendheid van de functie staat geen beroep open.

### 3.5 Toetsingscommissie

De Begeleifingscommissie zit op een te grote afstand om het plaatsingsproces tot op mede werkniveau nauwkeurig in de gaten te kunnen houden. Voorts wordt de Begeleifingscommissie pas aangehaakt op het moment dat er tussen medewerker en ProRail verschil van mening is over de uitkomsten van het plaatsingsproces.

Teneinde een fair en transparant plaatsingsproces te kunnen waarborgen is een separate Toetsingscommissie wenselijk. De Toetsingscommissie ziet erop toe dat het plaatsingsproces per individuele medewerker volgens de Sociale Spelregels verloopt. Geschillen en verzoeken om oordelen dan wel uitsluitel te geven over individuele gevallen, moeten nog steeds worden voorgelegd aan de Begeleifingscommissie.

Per plaatsingsproces wordt een Toetsingscommissie opgericht die bestaat uit een lid van het betrokken medezeggenschapsorgaan, welk lid niet tot het verandergebied behoort, en een jurist van de afdeling Arbeidszaken.

De Toetsingscommissie heeft de volgende taken:

Het aan de hand van plaatsingsvoorstellen (gebaseerd op het Formaatplan, de huidige en nieuwe functieprofielen en het plaatsingsdoel) toetsen of alle plaatsen gedaan zijn volgens de tussen ProRail en de vakbonden afgesproken spelregels en daarmee te beoordelen of het plaatsingsproces fair en transparant is verlopen.

Het bekrachtigen van de voorstellen en rapporteren van bevindingen aan de Directeur HRM en de Begeleifingscommissie. De toetsing door de Toetsingscommissie vindt tijdens het plaatsingsproces plaats op basis van de door HR Advies en lijnmanagement voorgestelde plaatsingen. Na de toetsing bekrachtigt de Toetsingscommissie de voorgestelde plaatsingen in plaats van een verslag of doet een voorstel tot aanpassing van de voorstellen tot plaatsing. Het verslag dient tevens als input voor de advisering van de Directeur HRM aan de Directeur over zijn voorgenoemde beslissingen tot bovenliggend.