



**Sociaal Plan Cyclus**  
**10 mei 2016 / 31 december 2018**





# Sociaal Plan Cyclus

10 mei 2016/31 december 2018

## **Inhoudsopgave**

<b>Preambule</b>	5
<b>Begrippenlijst</b>	7
<b>1. Algemeen</b>	10
1.1 Looptijd	10
1.2 Werkingssfeer	10
1.3 Hardheidsclausule	10
1.4 Wijzigingen	10
<b>2. Procesfasen</b>	11
2.1 Basistraject	11
<b>3. Plaatsingsproces</b>	13
3.1 Mobiliteitsbureau	13
3.2 Plaatsings- en adviescommissie	13
3.3 Interne Plaatsingsproces	13
3.4 Management- en sleutelfuncties	13
3.5 Overige functies	13
3.6 Afwijking van het plaatsingsproces	14
3.7 Aanbod passende functie en gevolgen weigering passende functie door werknemer	14
<b>4. Arbeidsvoorwaarden bij verwachte boventalligheid</b>	15
<b>5. Faciliteiten</b>	16
5.1. Werk-naar-werkbegeleiding en van werk-naar-werkplan	16
5.2. Faciliteit voor extern solliciteren	17
5.3. Persoonlijk mobiliteitsbudget	17
5.4. Proefplaatsing	17
5.5. Maatwerkafspraken	17
5.6. Vergoeding	18
5.7 Financieel maatwerk voor werknemers van 63 jaar en ouder	20
5.8 Voorziening bij Locatie- en standplaatswijziging	21
5.9 Garantie loonbetaling voor uitvoerende werknemers BOR	21
5.10 Gevolgen voor salaris bij interne herplaatsing	21
5.11 Bijdrage kosten rechtsbijstand	22
5.12 Verhuiskostenvergoeding	23
5.13 Detacheren	24
<b>6. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst</b>	24
6.1 Beëindiging arbeidsovereenkomst bij externe herplaatsing	24
6.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst op initiatief (boventallige) werknemer	24
6.3 Beëindiging middels een vaststellingsovereenkomst	24
6.4 Ontslagprocedure	24
<b>7. Plaatsmakersregeling</b>	25

<b>8. Plaatsing- en adviescommissie</b>	26
8.1. Taakverdeling	26
8.2. Samenstelling plaatsings- en adviescommissie en vergaderfrequentie	26
8.3 Bezwaar	26
8.4 Hoor en wederhoor	26
8.5 Termijn van behandeling en uitspraak	26
8.6 Beslissing	27
8.7 Afwijking van termijnen	27
8.8 Bezwaar- en beroep	27
<b>Bijlagen</b>	
Bijlage 1 Functielijst Inkomensgarantieregeling BOR	28
Bijlage 2 stroomschema	29
Bijlage 3 Faciliteiten per fase	30
Bijlage 4 Werk naar werkplan	31

## **Preambule**

Partijen bij deze overeenkomst zijn:

Cyclus N.V., gevestigd te Moordrecht  
als partij ter ene zijde

en

FNV, gevestigd te Amsterdam,  
CNV Publieke Diensten, gevestigd te Utrecht en  
elk als partij ter andere zijde

Partijen nemen bij het sluiten van de overeenkomst het volgende in overweging:

Bij Cyclus vinden de komende periode voortdurend veranderingen plaats om de organisatie optimaal aan te passen aan de nieuwe situatie. Een belangrijke oorzaak van de veranderingen is het feit dat de gemeente Gouda heeft besloten om de BOR-activiteiten niet langer door Cyclus te laten uitvoeren en deze activiteiten gefaseerd af te bouwen. Ook hebben de aandeelhouders van Cyclus vastgelegd dat Cyclus zich aan de marktomstandigheden nader dient aan te passen. Ten gevolge hiervan verwacht Cyclus de komende jaren een toenemende druk op de werkgelegenheid en zal de inhoud van functies veranderen.

De druk op de werkgelegenheid kan deels worden opgevangen door natuurlijk verloop, de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de vermindering van inzet van ingehuurde arbeidskrachten (flexwerkers). Om verder de druk op de werkgelegenheid op te vangen wordt ingezet op het vergroten van de (duurzame) inzetbaarheid van werknemers – onder meer via opleidingen, om-, her- en bijscholing - waardoor de mogelijkheid toeneemt om tijdens de (pre-) mobiliteitsfase door te stromen naar een andere functie binnen Cyclus of extern werk te vinden. Op deze manier wordt boventalligheid zoveel mogelijk voorkomen.

Met deze mogelijkheden zal echter niet het volledige verlies aan werkgelegenheid opgevangen kunnen worden. Door het compacter worden van Cyclus zal minder dan voorheen de organisatie in staat zijn om boventalligheid te voorkomen dan wel op te lossen. Niet alleen door de toegenomen druk op kosten, die de komende jaren nog zal toenemen, maar ook doordat er minder diensten worden afgenomen, wordt de rek om oplossingen voor het verlies aan werkgelegenheid te vinden kleiner. Om op een juiste manier om te gaan met dit verlies aan werkgelegenheid is een goed Sociaal Plan van belang, waarin de sociale uitgangspunten met betrekking tot veranderingen vastgelegd en uitgewerkt worden.

Als uitgangspunten bij dit Sociaal Plan gelden:

- Cyclus zal zich actief inspannen om gedwongen ontslagen te voorkomen. Hiertoe zijn ook met gemeente Gouda afspraken gemaakt om haar verantwoordelijkheid concreet te maken. Aan deze afspraken wordt in het licht van het Sociaal Plan uitvoering gegeven;
- Dit Sociaal Plan biedt de kaders voor de situaties waarin de functie en/of standplaats van een werknemer is vervallen, komt te vervallen en/of wijzigt in verband met een reorganisatie, integratie en/of efficiencyoperatie.
- Als de functie niet wijzigt geldt het beginsel mens volgt werk. Als de bezetting wordt beperkt, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast.

- Werkgever en werknemer hebben bij het wegvallen van een functie de gezamenlijke verantwoordelijkheid te bewerkstelligen dat de werknemer van werk naar werk gaat. De vorm en inhoud van de gezamenlijke inspanningen worden vastgelegd in een individueel van-werk-naar-werkcontract.
- Cyclus richt zich op het begeleiden en bemiddelen van (boventallige) werknemers vanuit een Mobiliteitsbureau om zo de mogelijkheden voor werknemers te optimaliseren. Hiertoe behoort onder andere het aanbieden van de vacatures aan dit Mobiliteitsbureau en het committeren aan bevoegdheden van het Mobiliteitsbureau. Het Mobiliteitsbureau heeft een centrale rol bij de begeleiding van de (boventallige) werknemer.
- Cyclus faciliteert het vergroten van de inzetbaarheid en arbeidsmarktweerbaarheid van werknemers door te investeren in opleiding en training. In dit kader worden er afspraken gemaakt over mobiliteit bevorderende instrumenten die werknemers vrijwillig, maar niet vrijblijvend kunnen inzetten om boventaligheid zo veel als mogelijk te voorkomen.
- Cyclus zorgt vanuit haar verantwoordelijkheid van goed werkgeverschap voor een goede begeleiding van de werknemer door maatregelen te treffen die nadelige gevolgen voor de werknemer voorkomen, dan wel zoveel mogelijk beperken.
- Van de werknemer, betrokken bij de organisatiewijziging, wordt – rekening houdend met de afspraken in het onderhavige Sociaal Plan - veranderingsbereidheid verwacht met betrekking tot de uit te oefenen functie en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht. Daarnaast wordt eigen initiatief verwacht en het accepteren van passend werk (intern en extern) en bereidheid tot het vergroten van de eigen inzetbaarheid.
- Dit Sociaal Plan geldt voor Cyclus N.V.

## Begrippenlijst

Aanvullingsregeling salaris	De geldelijke vergoeding die werkgever - in de in het Sociaal Plan genoemde gevallen - aan een boventallige werknemer voldoet, ter compensatie van lagere inkomsten van werknemer na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (zie hoofdstuk 5).
Beëindigingsvergoeding	De geldelijke vergoeding welke een werknemer ontvangt (anders dan de aanvullingsregeling salaris), indien binnen de kaders van het Sociaal Plan uit dienst getreden wordt. De hoogte is afhankelijk van de individuele situatie van de werknemer (zie hoofdstuk 5).
Boventallige werknemer	De werknemer waarvan de functie of arbeidsplaats als gevolg van bedrijfseconomische redenen vervalt, die in het kader van een plaatsingsproces en benoemingsproces (nog) niet geplaatst is, en door werkgever boventallig verklaard is.
Boventalligheidsdatum	De datum waarop de functie/arbeitsplaats van de boventallige werknemer vervalt.
Bovenwettelijke WW-uitkering	De aanvulling op de WW-uitkering zoals bedoeld in de toepasselijke cao ('voorzieningen bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie', cao Afval & Milieu, bijlage 9).
Cao	De van toepassing zijnde cao Afval en Milieu- services.
Diensttijd	Onder diensttijd wordt verstaan de tijd die de werknemer werkzaam is geweest bij Cyclus N.V. Voor werknemers die direct voorafgaande aan het in dienst treden bij Cyclus bij een van de aandeelhoudende gemeente hebben gewerkt en in het kader van de overgang van hun werk naar Cyclus in dienst zijn getreden wordt de periode bij de betreffende gemeente ook als diensttijd beschouwd. Ook de periode dat een werknemer direct voorafgaande aan het in dienst treden bij Cyclus als uitzendkracht (of als inleenkracht of gedetacheerde) bij Cyclus werkzaam is geweest behoort tot de diensttijd.
Dienstjaren	De diensttijd afgerond op hele jaren. Als peildatum geldt de datum van boventalligheid.
Externe functie	Een functie buiten Cyclus.
Functie	Het samenstel van taken en werkzaamheden door werknemer te verrichten.
Functieovergangsmatrix (FOM)	Overzicht van de mate van wijziging van de bij de reorganisatie betrokken functies en het aantal fte's dat voor de functies voor en na reorganisatie geldt.
Garantie voor BOR-werknemers	Een inkomensgarantie – zoals vastgelegd in dit Sociaal Plan - voor werknemers in vaste dienst met een functie genoemd in bijlage 1 van dit Sociaal Plan.

<b>Herplaatsing</b>	Benoeming van een (boventallige) werknemer op een interne of externe functie, waardoor de mobiliteitsperiode eindigt en/of de boventalligheid wordt opgeheven.
<b>Interne functie</b>	Een functie bij werkgever.
<b>Locatiewijziging</b>	Interne standplaatswijziging als gevolg van de reorganisatie.
<b>Maandsalaris</b>	Het salaris conform de definitie van het maandsalaris in de geldende cao, in casu: het schaalsalaris + persoonlijke toeslag + vakantietoeslag + vaste vergoeding consignatie/onregelmatig werken/ploegen.
<b>Managementfunctie</b>	Een functie waarin hiërarchisch leiding wordt gegeven.
<b>Mobiliteitsbureau</b>	Het bureau binnen Cyclus van waaruit (boventallige) werknemers gedurende de mobiliteitsperiode worden begeleid en bemiddeld naar werk (intern en extern). Het Mobiliteitsbureau heeft onder regie van de algemeen directeur/bestuurder de bevoegdheid om (boventallige) werknemers te herplaatsen bij werkgever.
<b>Ongewijzigde functie</b>	Een functie waarvan het takenpakket en de verlangde competenties niet of beperkt wijzigen. De functiewaardering voor de functie blijft gelijk.
<b>Passende functie</b>	<p>Een functie waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, werk- en denkniveau, ervaring, beloningsniveau en passende reistijd redelijkerwijs van werknemer kunnen worden verlangd. Intern zijn dit functies op gelijk of hoger niveau of maximaal een klasse lager dan de oorspronkelijke functie.</p> <p>Extern zijn dit functies met een gelijk of hoger salaris, of een schaalsalaris dat maximaal 10% lager is dan het schaalsalaris van werknemer bij werkgever.</p>
<b>Passende reistijd</b>	<p>Reistijd van maximaal twee uur per dag is in het eerste half jaar en daarna, als iemand langer dan een half jaar werkloos is, maximaal drie uur per dag.</p> <p>De reistijd wordt bepaald door gebruikmaking van het bij werkgever geldende systeem om reistijd/afstanden te bepalen. In geval van de noodzaak voor de werknemer om gebruik te maken van het openbaar vervoer geldt voor het bepalen van de reistijd de NS-reisplanner.</p>
<b>Plaatsing &amp; adviescommissie</b>	Cyclus heeft gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een permanente plaatsings- & adviescommissie, bestaande uit een MT lid van Cyclus (of een door het MT aangewezen vertegenwoordiger), een HR-functionaris en twee leden namens de ondernemingsraad van Cyclus, alsmede een door de werkgever- en werknemersvertegenwoordigers gedragen onafhankelijk voorzitter.
<b>Overgang van onderneming</b>	De overgang van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, zoals bedoeld in art 7:662 e.v. BW.



(Pre) mobiliteitsperiode	De periode gedurende welke een werknemer begeleid wordt naar werk.
Proefplaatsing	Tewerkstelling op een interne andere passende functie voor maximaal zes maanden, met het doel om te bezien of de werknemer op die functie definitief herplaatst kan worden. De dagelijkse hiërarchische aansturing van de werknemer geschiedt door de ontvangende manager.
Reorganisatie, integratie en/of efficiencyoperatie	Aanpassing van een bedrijfsonderdeel waarover de ondernemingsraad op basis van de Wet op de Ondernemingsraden adviesrecht heeft.
Schaalsalaris	Het bruto salarisbedrag per maand zoals dat voortvloeit uit de toepassing van de salaristabel uit de cao of toepasselijke salarisschaal.
Sleutelfunctie	Functie met een hoog gekwalificeerd en/of specialistisch karakter die essentieel is voor de output van een bedrijfsonderdeel.
Standplaatswijziging	Wijziging van de (interne of externe) standplaats van een individuele werknemer als gevolg van een reorganisatie, integratie en/of efficiencyoperatie.
Transitievergoeding	De uit de Wet Werk en Zekerheid voortkomende beëindigingsvergoeding, zoals deze aan de werknemer toekomt voor zover deze op de beëindigingsdatum conform de geldende wettelijke bepalingen daarop aanspraak heeft.
Werkgever	Cyclus N.V.
Werknemer	Degene die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met werkgever en op wie de cao Afval & Milieu of een onderdeel daarvan van toepassing is (of op wie in de individuele arbeidsovereenkomst dit Sociaal Plan van toepassing is verklaard) voor zover de functie van de werknemer volgens de cao is ingeschaald tot en met schaal K. Het Sociaal Plan is niet van toepassing voor werknemers van Cyclus die een functie uitoefenen die op basis van de cao is ingeschaald op functie-schaal L of hoger.

## **1. Algemeen**

### **1.1 Looptijd**

Dit Sociaal Plan treedt in werking per 10 mei 2016 en eindigt op 31 december 2018. Werknemers die in de voornoemde periode worden bericht dat zij wegens bedrijfseconomische redenen hun arbeidsplaats verliezen behouden ook na 31 december 2018 hun rechten voortvloeiende uit dit Sociaal Plan.

Dit Sociaal Plan wordt door partijen aangemeld als cao bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Individuele schriftelijk vastgelegde aanspraken, bestaande garanties en lopende mobiliteitstrajecten zullen ook na het verstrijken van de geldigheidsduur blijven gelden.

### **1.2 Werkingssfeer**

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de werknemer van wie de functie en/of standplaats is vervallen, komt te vervallen en/of wijzigt in verband met een reorganisatie, integratie en/of efficiencyoperatie en de werknemer die, op basis van het in dit Sociaal Plan bepaalde, op vrijwillige basis plaats maakt voor een andere werknemer.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemers met een contract voor bepaalde tijd mogen wel gebruik maken van de voorzieningen: sollicitatietraining en opleidingen behorende tot de Cyclus Academie.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op uitzend- of inleenkrachten en/of personen die als gedetacheerde bij werkgever werken.

Indien de arbeidsovereenkomst met een werknemer eindigt om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen (bijvoorbeeld als gevolg van disfunctioneren, vanwege een dringende reden, een einde wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid, het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd) heeft de werknemer geen aanspraak op de voorzieningen van het Sociaal Plan.

Regelingen die op individueel niveau zijn gemaakt en schriftelijk zijn vastgelegd worden gerespecteerd.

### **1.3 Hardheidsclausule**

In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet dan wel toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot individueel onbillijke situaties kan van de bepalingen van dit plan worden afgeweken in een voor werknemer positieve zin. De plaatsings- en adviescommissie geeft hiertoe, na een advies door het Mobiliteitsbureau, op verzoek van de werknemer een advies aan werkgever.

### **1.4 Wijzigingen**

Bij bijzondere omstandigheden en ingrijpende veranderingen kan ieder van de partijen tussentijdse wijzigingen aan de orde stellen. Hierbij kan gedacht worden aan ingrijpende wijzigingen in de marktomstandigheden, veranderingen in wet- en regelgeving of een zodanige wijziging van de structuur van de organisatie van werkgever dat dit Sociaal Plan afgesproken daarvoor niet meer afdoende is.

## 2. Procesfasen

### 2.1 Basistraject

Het traject bestaat uit de volgende stappen en fasen:

- a. Schriftelijke mededeling van Cyclus aan de werknemer dat deze mogelijk boventallig zal worden.
- b. Bureaustudie en onderzoeksfase.
- c. Schriftelijke mededeling van Cyclus aan de werknemer dat een andere functie kan worden aangeboden dan wel, vooralsnog, geen andere functie kan worden aangeboden en de werknemer derhalve boventallig zal worden.
- d. Pre mobiliteitsfase.
- e. Mobiliteitsfase.
- f. Garantiefase.
- g. Opzegging arbeidsovereenkomst.

In ieder van de genoemde fasen heeft de werknemer recht op dat deel van de voorzieningen van het Sociaal Plan zoals is vermeld in het overzicht dat als bijlage 3 is opgenomen.

#### *Ad a.*

Cyclus deelt de werknemer, direct nadat het bij Cyclus bekend is mondeling mede, gevolgd door een schriftelijke bevestiging (eerste brief), dat zijn functie komt te vervallen als gevolg van reorganisatie, integratie en/of efficiencyoperatie en deelt mede op welke datum, of tijdvak, dat naar verwachting het geval zal zijn. Als op dat moment al duidelijk is dat de functie op een bepaalde datum zeker vervalt, wordt de datum van de (pre)mobiliteitsfase vermeld. Voorts kondigt Cyclus aan dat in de onderzoeksfase zal worden nagegaan of de werknemer intern zal kunnen worden herplaatst.

#### *Ad b.*

In de onderzoeksfase, die maximaal drie maanden duurt vanaf de dagtekening van de schriftelijke mededeling zoals onder *a.* bedoeld, wordt door het Mobiliteitsbureau op basis van onder meer de bureaustudie nagegaan of de werknemer (op termijn) intern herplaatst kan worden.

In deze fase wordt met de werknemer een zogenaamd Werk naar Werk plan (WnW-plan) opgesteld. De werknemer kan hierbij aangeven voor welke (passende) functies bij Cyclus hij belangstelling heeft. De werknemer werkt verder actief mee aan het onderzoek naar mogelijkheden voor interne herplaatsing.

Cyclus informeert de plaatsings- en adviescommissie (zie hoofdstuk 8) over de beoogde personeelsbezetting en de invulling van (al dan niet gewijzigde en nieuwe) functies binnen de organisatie van Cyclus.

#### *Ad c.*

Op basis van het WnW-plan en het plaatsingsproces (zie bijlage 4) wordt aan de werknemer door middel van een aangetekende brief schriftelijk medegedeeld of deze geplaatst is op een interne (passende) functie (of te plaatsen) of dat de werknemer boventallig zal worden (met ingang van de datum waarop de functie/arbeidsplaats van de werknemer vervalt).

Deze bevestiging (tweede brief) vindt uiterlijk drie maanden na de start van de onderzoeksfase plaats.

De werknemer die op een passende functie wordt geplaatst dient de plaatsing binnen 14 dagen na ontvangst van de aangetekende brief schriftelijk te bevestigen. Deze termijn wordt evenredig verlengd voor zover deze samenvalt met perioden van goedgekeurd verlof met een duur van een week of meer. Als de werknemer de plaatsing niet of niet tijdig bevestigd heeft, dan heeft de werknemer geen aanspraak op de faciliteiten van het Sociaal Plan en zal Cyclus een ontslagprocedure kunnen

starten gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per boventalligheidsdatum. Cyclus zal de werknemer in de brief op deze consequentie wijzen. Ook zal Cyclus de werknemer op de mogelijkheid wijzen zijn bezwaren voor te leggen aan de plaatsings- en adviescommissie.

*Ad d.*

Het tijdvak tussen de dagtekening van de (tweede) brief zoals onder c. bedoeld en de boventalligheidsdatum wordt in het Sociaal Plan aangeduid als de pre-mobiliteitsfase.

In de pre-mobiliteitsfase spannen Cyclus en de werknemer die voorzienbaar boventallig is zich om een ander functie te vinden binnen of buiten Cyclus.

De duur van de pre-mobiliteitsfase is minimaal drie maanden.

Ook als Cyclus niet binnen drie maanden na de start van de onderzoeksfase geen brief zoals bedoeld onder c. aan de werknemer heeft gezonden start na verloop van drie maanden de pre-mobiliteitsfase en kan de werknemer gebruik maken van de faciliteiten van het Sociaal Plan.

*Ad e.*

Vanaf de boventalligheidsdatum start de zogenaamde mobiliteitsfase. Deze duurt vier maanden (inclusief de voor de werknemer geldende opzegtermijn). De werknemer wordt per boventalligheidsdatum in beginsel vrijgesteld van werkzaamheden. Ook tijdens deze fase spannen Cyclus en de werknemer zich in om een andere interne of externe functie te vinden. De werknemer wordt niet vrijgesteld indien de werknemer dat niet wenst en Cyclus redelijkerwijs de werknemer, zo nodig boven formatief, kan inzetten. Voorts kan van de vrijstelling worden afgeweken in geval de werknemer valt onder de BOR inkomensgarantieregeling (zie voor de voorwaarden art. 5.9); bij detachering zoals bedoeld in art. 5.13 en indien de werknemer een (in- of externe) geschikte/passende functie kan gaan vervullen.

*Ad f.*

Voor de werknemers met een functie genoemd in bijlage 1 geldt een garantiefase die aansluitend op de mobiliteitsfase start en duurt tot 1 januari 2019. Gedurende deze fase wordt het maandsalaris van de betreffende werknemers doorbetaald. In deze periode zal de werkgever de arbeidsovereenkomst niet wegens organisatorische of bedrijfseconomische redenen beëindigen. De arbeidsovereenkomst kan wel vanwege in de persoon gelegen redenen voor 1 januari 2019 eindigen (bijv. dringende redenen, niet meewerken aan WnW-plan, bereiken aow-datum etc.).

*Ad g.*

Indien naar verwachting de werknemer in de mobiliteitsfase (en evt. de aansluitende garantiefase) geen andere functie binnen of buiten Cyclus aanvaart zal werkgever de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen opzeggen. De formele ontslagprocedure zal tijdens de mobiliteitsfase (of garantiefase) worden gestart. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever zal zodanig tijdig plaatsvinden dat de mobiliteitsfase (inclusief de opzegtermijn) feitelijk vier maanden duurt. De arbeidsovereenkomst van werknemers die na de mobiliteitsfase gebruik hebben gemaakt van de garantiefase eindigt per 1 januari 2019. Werkgever zal, voordat zij een procedure tot een formele beëindiging start, eerst trachten met de werknemer een vaststellingsovereenkomst te sluiten, waarbij de afspraken in het Sociaal Plan in acht worden genomen.

### **3. Plaatsingsproces**

#### **3.1 Mobiliteitsbureau**

Het Mobiliteitsbureau zal gedurende de looptijd van het Sociaal Plan de werknemers begeleiden en ondersteunen naar werk (intern en extern). Het Mobiliteitsbureau heeft onder regie van de algemeen directeur/bestuurder de bevoegdheid om (boventallige) werknemers te herplaatsen bij werkgever. Daarbij zal het Mobiliteitsbureau de werknemers ook betrekken zodat met de mogelijkheden, capaciteiten en wensen rekening kan worden gehouden. Werkgever is samen met het Mobiliteitsbureau verantwoordelijk voor de uitvoering van het plaatsingsproces.

De OR ontvangt ter informatie van Cyclus de Functieovergangsmatrix, alsmede het organogram van de huidige organisatie (incl. aantal fte per functie) en, in het van aan de orde zijnde en komende WOR-trajecten, per afdeling een overzicht waaruit de beoogde bezetting blijkt. In dat overzicht zal steeds zijn vermeld welke functies in de visie van Cyclus als sleutelfunctie zijn aan te duiden. Ook de ongewijzigde en nieuwe functies zullen zijn vermeld. De plaatsing van werknemer op ongewijzigde (onderling uitwisselbare) functies zal direct, met inachtneming van dit Sociaal Plan, op basis van het beginsel mens volgt werk geschieden.

#### **3.2 Plaatsings- en adviescommissie**

Cyclus heeft gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een plaatsings- en adviescommissie, bestaande uit een MT lid van Cyclus (of een door het MT aangewezen vertegenwoordiger), een HR-functionaris en twee leden namens de ondernemingsraad van Cyclus en een onafhankelijk voorzitter.

De plaatsings- en adviescommissie wordt door werkgever periodiek geïnformeerd over de uitvoering van het plaatsingsproces conform de kaders van dit Sociaal Plan.

Het Mobiliteitsbureau zal regelmatig, tenminste een keer per kwartaal, de plaatsings- en adviescommissie informeren over de vorderingen in het plaatsingsproces.

Werknemers hebben de mogelijkheid om tegen de in dit Sociaal Plan als zodanig benoemde beslissingen advies te vragen aan de plaatsings- en adviescommissie. De procedure is beschreven in Hoofdstuk 8.

#### **3.3 Interne Plaatsingsproces**

Werkgever plaatst in de volgorde managementfuncties, sleutelfuncties, ongewijzigde functies, en nieuwe functies.

Het plaatsingsproces wordt voorafgegaan door een bureaustudie waarbij werknemers worden geplaatst volgens de afgesproken regels in het Sociaal Plan.

#### **3.4 Management- en sleutelfuncties**

De werkgever benoemt werknemers op deze functies op basis van geschiktheid voor de specifieke functie-eisen. Dit keuzetraject kan indien door werkgever gewenst worden ondersteund door een assessment. De werknemer die wordt afgewezen voor een management- of sleutelfunctie daartegen geen bezwaar instellen bij de plaatsings- en adviescommissie.

#### **3.5 Overige functies**

Overige functies zijn te onderscheiden in ongewijzigde functies en nieuwe functies. Bij plaatsing op ongewijzigde functies geldt het beginsel 'mens volgt werk'. Werknemers zijn verplicht een ongewijzigde functie te aanvaarden. Als voor een ongewijzigde functie meer werknemers de functie structureel bekleden dan er formatieplaatsen voorhanden zijn worden betreffende werknemers afgespiegeld conform de wettelijke regeling. Die regeling wordt hier verkort weergegeven; voor zover onderstaande samenvatting afwijkt van de wettelijke regeling geldt de wettelijke regeling.

De volgende leeftijdsgroepen worden onderscheiden: 15 t/m 24 jaar, 25 t/m 34 jaar, 35 t/m 44 jaar, 45 t/m 54 jaar, 55 jaar tot de AOW gerechtigde leeftijd. Binnen deze leeftijdsgroepen worden werknemers op basis van de lengte van het dienstverband op de betreffende functie geplaatst, te beginnen met de werknemer met het langste dienstverband. Ten gevolge van een wijziging van het Ontslagbesluit en BW worden per 1 april 2014 de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing gelaten. Vanaf 1 april 2014 komen AOW-gerechtigden indien sprake is van afspiegeling niet meer in aanmerking voor plaatsing in de betreffende functie.

Als peildatum voor de afspiegeling geldt de boventalligheidsdatum.

Boventallige werknemers worden zo mogelijk op nieuwe functies (welke niet onderling uitwisselbaar zijn te achten met bestaande of vervallen functies; alsdan geldt immers de afspiegeling) geplaatst. Daarbij wordt rekening gehouden met de voorkeur van de werknemer en de geschiktheid van werknemers om nieuwe functies of vacatures bij werkgever te vervullen. Indien er meerdere geschikte werknemers zijn wordt de in de visie van werkgever meest geschikte werknemer geplaatst. Een assessmentprocedure kan onderdeel van het selectietraject zijn.

Cyclus zal in geval geen geschikte boventallige werknemer beschikbaar is of belangstelling heeft getoond voor een interne functie nagaan of boventallige werknemers redelijkerwijs voor het vervullen van de betreffende functie middels opleidingen (of andere ondersteuning) op afzienbare termijn geschikt zijn te maken.

Voor het sollicitatie- en plaatsingsproces bij nieuwe functies en vacatures vindt een belangstellingsregistratie plaats onder alle betrokken werknemers die niet reeds zijn geplaatst. Boventallige werknemers hebben voorrang op andere werknemers van werkgever. Indien er na het doorlopen van deze procedure geen geschikte interne kandidaat is, wordt zo nodig extern geworven.

### **3.6 Afwijking van het plaatsingsproces**

Afwijking van het plaatsingsproces is mogelijk als dat gewenst is op basis van zwaarwegende argumenten een evenwichtige samenstelling van het personeel, behoud van noodzakelijke kennis of continuïteit van bedrijfsvoering. In dit geval wordt het te volgen afwijkende plaatsingsproces overeengekomen in de plaatsings- en adviescommissie.

### **3.7 Aanbod passende functie en gevolgen weigering passende functie door werknemer**

Zoals in art. 2.1 onder c is vermeld kan werkgever een werknemer het aanbod doen de werknemer op een passende functie te plaatsen. Ook in de (pre)mobiliteitsfase en in de garantiefase kan werkgever de werknemer een dergelijk aanbod doen. Dit aanbod geschiedt schriftelijk.

De werknemer dient de plaatsing binnen 14 dagen na dagtekening van het aanbod schriftelijk te bevestigen. Als de werknemer de plaatsing niet of niet tijdig heeft bevestigd, verliest de werknemer diens aanspraken op de faciliteiten van het Sociaal Plan en zal werkgever een ontslagprocedure kunnen starten gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per boventalligheidsdatum.

De werknemer kan na het aanbod van werkgever tot het plaatsen op een passende functie geen gebruik meer maken van de faciliteiten van het Sociaal Plan.

Indien de werknemer meent dat het aanbod van werkgever niet passend is te achten kan de werknemer een advies vragen aan de plaatsings- en adviescommissie.

#### **4. Arbeidsvoorwaarden bij verwachte boventalligheid**

(Boventallige) werknemers behouden in de pre-mobiliteitsfase het toegekende salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken (inclusief eventuele persoonlijke toeslag).

Vanaf de datum van boventalligheid (gedurende de mobiliteitsfase) vindt conform de cao afbouw plaats van vergoedingen voor wacht- en storingsdiensten, ploegendienst en onregelmatig werken die op basis van de op de werknemer toepasselijke cao onder het salarisbegrip vallen. Voor boventallige werknemers is de geldende beoordelingssystematiek en het geldende salarisbeleid van toepassing.

Wettelijke en cao-aanspraken worden gerespecteerd. Generieke cao-loonsverhogingen worden in de (pre-)mobiliteitsfase integraal doorgevoerd.

N.B. Voor werknemers die na de mobiliteitsfase aanspraak kunnen maken op de garantieregeling vindt in de mobiliteitsfase (nog) geen afbouw van salaris of toeslagen plaats.

Voor alle (gedeeltelijke) arbeidsongeschikte werknemers in alle fasen (ook in de garantiefase) geldt dat zij recht hebben op de salarisbetaling zoals deze uit de cao voortvloeit (zo nodig in afwijking van hetgeen in dit Sociaal Plan is bepaald).

## **5. Faciliteiten**

### **5.1. Werk-naar-werkbegeleiding en van werk-naar-werkplan**

#### **5.1.1. Van werk naar werk begeleiding**

Het Mobiliteitsbureau heeft vanaf de inwerkingtreding van het Sociaal Plan een centrale rol in de uitvoering van de begeleiding van werk naar werk van de (voorzien) boventallige werknemers, dus zowel onderzoeks-, pre-mobiliteitsfase (begeleiding zolang de werknemer nog werkt) als in de mobiliteitsfase (als werknemer is vrijgesteld van werk).

De (boventallige)werknemer wordt door het Mobiliteitsbureau begeleid bij het vinden van een andere functie. Binnen de onderzoeksfase wordt door de werknemer met het Mobiliteitsbureau en de latende manager een WnW-plan opgesteld, dat zowel door Cyclus als door de werknemer wordt ondertekend. In het WnW-plan zijn de actie van werknemer en Cyclus opgenomen gericht op het vinden van een andere passende functie.

De (boventallige)werknemer en het Mobiliteitsbureau zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het zoeken van een passende functie. De (boventallige)werknemer is, in iedere fase (onderzoek, pre mobiliteit, mobiliteit en garantiefase) verplicht een passende functie te aanvaarden.

Werkgever meldt alle vacatures en tijdelijke werkzaamheden bij het Mobiliteitsbureau, evenals functies waar een uitzendkracht, interim-werknemer of werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op werkzaam is. Het Mobiliteitsbureau toetst of er een geschikte werknemer (incl. kandidaten vanuit de boventaligheid) daarvoor (op termijn) beschikbaar is.

Minimaal eens per kwartaal zal hierover in de plaatsings- en adviescommissie worden gerapporteerd. De werkgever geeft bij een vacante passende functie voorrang aan de (meest) geschikte boventallige werknemer, boven eventuele andere kandidaten.

De diensten van het Mobiliteitsbureau worden niet in mindering gebracht op het persoonlijk mobiliteitsbudget zoals bedoeld in art 5.3.

#### **5.1.2. Van-werk-naar-werk-plan**

Het van-werk-naar-werk-plan (zie bijlage 4) bevat drie hoofdstukken.

Het eerste hoofdstuk bevat het persoonsprofiel van de werknemer. Eventueel wordt gebruik gemaakt van instrumenten om de kennis en kunde van de werknemer aantoonbaar te maken (bijv. assessment, EVC e.d.) op kosten van de werkgever.

Het tweede hoofdstuk bevat de mogelijkheden en wensen van de werknemer en de inventarisatie van mogelijke functies waarop de werknemer herplaatst zou kunnen worden. Tevens bevat het tweede hoofdstuk de afspraken over naar wat voor ander werk getracht zal worden de werknemer te begeleiden.

In het derde hoofdstuk wordt beschreven hoe het begeleidingstraject vorm krijgt. Hierin worden tevens afspraken gemaakt over de in te zetten mobiliteit bevorderende maatregelen (onder andere het eventueel benodigde scholingstraject, over het volgen van sollicitatietraining en begeleiding bij sollicitaties). In dit hoofdstuk worden ook afspraken gemaakt over het eventueel verrichten van tijdelijke werkzaamheden om onderdeel te blijven van het arbeidsproces met als doel om de kans op ander werk te vergroten, voor zover beschikbaar intern ofwel extern, inclusief het aantal uren per week, en het opnemen van verlof c.q. het inplannen van ADV gedurende de mobiliteitsperiode en over het mogelijke gebruik van de toegekende bedrijfsmiddelen. In het derde hoofdstuk wordt bovendien opgenomen de inschatting qua termijnen voor het realiseren van de herplaatsing en de eventueel daarvoor benodigde scholing. Tevens worden in dit hoofdstuk afspraken opgenomen over evaluatiemomenten.



In bijlage 4 is het format opgenomen van het van-werk-naar-werk-plan. Zowel het Mobiliteitsbureau als de werknemer ondertekenen het van-werk-naar-werk-plan. Indien de werknemer weigert het contract voor akkoord te ondertekenen zal hierover eerst advies worden gevraagd aan de plaatsings- en adviescommissie alvorens tot een beëindigingprocedure van de arbeidsovereenkomst zal worden overgegaan. De beëindiging kan niet eerder plaatsvinden dan de datum van boventaligheid van de werknemer. De werknemer heeft in deze situatie geen aanspraak op faciliteiten uit het Sociaal Plan.

Gedurende de mobiliteitsperiode wordt ten minste iedere twee maanden zowel de voortgang als de inzet van werkgever en werknemer gezamenlijk geëvalueerd. Dit wordt schriftelijk vastgelegd.

### **5.2. Faciliteit voor extern solliciteren**

Vanaf de aanvang van de premobiliteitsfase zal de werknemer zich richten op het vinden van een nieuwe (interne of externe) functie. Vanaf deze periode kan werknemer wekelijks 10% van zijn wekelijkse arbeidstijd gebruiken voor concrete externe sollicitaties of voor het volgen van opleidingstrajecten zonder dat die uren ten laste komen van het saldo vakantie-uren van werknemer. De uren worden in goed overleg met de leidinggevende van werknemer opgenomen. Werknemer zal in het kader van het van-werk-naar-werkplan het Mobiliteitsbureau over zijn concrete activiteiten informeren.

### **5.3. Persoonlijk mobiliteitsbudget**

De werknemer kan een mobiliteitsbudget van € 3.000,- inzetten voor scholing en/of outplacement en/of voor de start van een eigen bedrijf en/of financieel advies. De werknemer kan ten aanzien van de besteding van dit budget zijn keuze bespreken met het Mobiliteitsbureau. Het Mobiliteitsbureau kan de werknemer suggesties doen voor de besteding van het budget. Het Mobiliteitsbureau volgt de keuze van de werknemer, tenzij naar het oordeel van het Mobiliteitsbureau de keuze van de werknemer de inzetbaarheid van de werknemer en de kans op een andere baan niet voldoende ondersteunt. In dat geval zal het Mobiliteitsbureau met de werknemer overleggen. Als geen overeenstemming wordt bereikt zal de plaatsings- en adviescommissie om een oordeel worden gevraagd. Dat oordeel is voor werkgever en werknemer bindend.

### **5.4. Proefplaatsing**

Als er bij werkgever twijfel bestaat over de geschiktheid van de werknemer die zijn belangstelling voor een functie heeft kenbaar gemaakt kan een proefplaatsing van maximaal zes maanden overeengekomen worden. Cyclus is niet gehouden aan een proefplaatsing. Gedurende de proefplaatsing loopt de (pre-)mobiliteitsfase door. Als binnen of na afloop van die proefplaatsing door werkgever wordt vastgesteld dat de werknemer niet definitief dient te worden benoemd, wordt de begeleiding door het Mobiliteitsbureau hervat. Als de mobiliteitsfase gedurende een proefplaatsing eindigt wordt de mobiliteitsfase geacht te zijn verlengd indien de werknemer niet definitief wordt geplaatst. De mobiliteitsfase wordt dan verlengd tot een kalendermaand na de bevestiging aan de werknemer dat deze definitief niet wordt geplaatst.

### **5.5. Maatwerkafspraken**

De werkgever heeft de mogelijkheid om aan een werknemer, die naar het oordeel van werkgever een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld door de leeftijd of privésituatie) en die daardoor onvoldoende perspectief heeft op een interne of externe herplaatsing, de keuze voor te leggen om in plaats van de bemiddeling van werk naar werk te kiezen voor een eerdere beëindiging van het dienstverband met een financiële regeling.

De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- a) De werkgever zorgt voor de begeleiding van de werknemer bij het nemen van een weloverwogen beslissing.
- b) De werknemer moet binnen vier weken na het schriftelijke en uitgewerkte aanbod van werkgever de keuze maken of hij het aanbod aanvaard en kiest voor de beëindiging van het dienstverband met een financiële regeling. Bij het aanvaarden van het aanbod eindigt het dienstverband met wederzijds goedvinden.
- c) Het vaststellen van de financiële regeling is maatwerk en bij het opstellen daarvan wordt rekening gehouden met de faciliteiten bij einde dienstverband in dit Sociaal Plan.
- d) Indien de werknemer het aanbod niet of niet tijdig aanvaard dan wordt hij geacht gekozen te hebben voor bemiddeling van werk naar werk en de verplichtingen die daarbij horen te hebben aanvaard.
- e) De werknemer heeft conform art. 7:670b lid 2 BW de mogelijkheid om binnen veertien dagen, zonder opgave van redenen, de vaststellingsovereenkomst schriftelijk te ontbinden. Indien de werknemer gebruik maakt van dit recht, dan valt de werknemer terug op de bepalingen uit het Sociaal Plan. Dit betekent dat hij geacht gekozen te hebben voor bemiddeling van werk naar werk en de verplichtingen die daarbij horen aanvaardt.

De werknemer die zelf op eigen initiatief over wil gaan tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de (pre-)mobiliteitsperiode wordt verwezen naar hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan.

De werkgever zal de plaatsings- en adviescommissie periodiek informeren over de getroffen maatwerkoplossingen.

## **5.6. Vergoeding**

De boventallige werknemer – niet zijnde een werknemer zoals bedoeld in art 5.7 (werknemer ouder dan 63 jaar) – die uitdienst treedt als gevolg van een bedrijfseconomische of organisatorische reden heeft bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na ommekomst van de mobiliteits- (en eventuele garantiefase) recht op:

1. de vergoeding zoals in dit Sociaal Plan onder 5.6.1. onder d bepaald, en
2. de aanvullingsregeling zoals in dit Sociaal Plan onder 5.6.2. bepaald, tenzij de boventallige werknemer heeft te gelden als een snelle beslisser.

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt vóór het einde van de mobiliteitsfase (of garantiefase) heeft de werknemer – afhankelijk van het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt - recht op de beëindigingsvergoeding zoals onder 5.6.1. a, b of c én de aanvullingsregeling zoals in art. 5.6.2. bepaald.

De werknemer heeft geen recht op de hiervoor genoemde vergoedingen indien de arbeidsovereenkomst eindigt wegens een in de persoon van de werknemer gelegen ontslaggrond of indien de arbeidsovereenkomst eindigt wegens overgang van onderneming (5.6.3.).

### **5.6.1. Beëindigingsvergoeding:**

- a) Snelle beslissers: Als een werknemer binnen een maand nadat zijn pre mobiliteitsfase is begonnen een vaststellingsovereenkomst tekent (waarin zal zijn opgenomen dat het initiatief voor de beëindiging van de werkgever uitgaat) waarbij de arbeidsovereenkomst hooguit met in achtneming van de opzegtermijn eindigt krijgt de werknemer de Transitievergoeding (indien daarop op grond van de wettelijke bepalingen aanspraak bestaat) plus het loon over de mobiliteitsfase plus twee extra maandlonen, met een maximum van 2,5 x de voor de werknemer geldende Transitievergoeding. Tevens geldt dat de vergoeding plus WW niet boven 100% inkomen van het Cyclus inkomen tot AOW-leeftijd komt. Deze werknemers krijgen niet de aanvulling op het loon zoals bedoeld in bijlage 9 cao of de onder art. 5.6.2. genoemde aanvullingsregeling.

- b) Werknemers die tijdens de pre-mobiliteitsfase (maar na de termijn die voor de voor snelle beslissers) uitstromen als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt voor de start van de mobiliteitsfase hebben aanspraak op een beëindigingsvergoeding gelijk aan de Transitievergoeding plus drie maandsalarissen. De daadwerkelijk uit te keren beëindigingsvergoeding is gemaximeerd op 1,5 x Transitievergoeding. De uit te keren beëindigingsvergoeding is voorts gemaximeerd op het verschil tussen het inkomen dat werknemer tot pensioengerechtigde leeftijd zou hebben genoten minus de WW-uitkering over die periode waarvoor de werknemer in aanmerking zou kunnen komen. De uit te keren beëindigingsvergoeding bedraagt in ieder geval steeds ten minste drie maandsalarissen.
- c) Werknemers die voor het einde van de mobiliteitsfase uitstromen en waarbij de arbeidsovereenkomst voor het einde van de mobiliteitsfase eindigt hebben aanspraak op de Transitievergoeding plus 40% van het resterende deel van het loon over de mobiliteitsfase (gerekend vanaf de datum dat de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt). De daadwerkelijk uit te keren beëindigingsvergoeding is gemaximeerd op 1,25 x Transitievergoeding. De uit te keren beëindigingsvergoeding is voorts gemaximeerd op het verschil tussen het inkomen dat werknemer tot pensioengerechtigde leeftijd zou hebben genoten minus de WW-uitkering over die periode waarvoor de werknemer in aanmerking zou kunnen komen. De uit te keren beëindigingsvergoeding bedraagt in ieder geval steeds ten minste twee maandsalarissen.
- d) Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan het eind van de mobiliteitsfase (of de garantiefase) verkrijgt de werknemer de Transitievergoeding zoals deze is berekend op de datum van de start van de boventalligheid. Over de mobiliteits- en garantiefase bouwt de werknemer geen nadere Transitievergoeding op. Voor zover nodig wordt de uit te keren Transitievergoeding geacht te zijn verrekend met de kosten van werkgever in de mobiliteits- en garantiefase.

### **5.6.2. Aanvullingsregeling salaris**

In de cao is in bijlage 9 een loonaanvullingsregeling opgenomen. Van deze aanvullingsregeling kan de werknemer wiens arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische of organisatorische redenen vervalt onder de voorwaarden zoals in de cao regeling omschreven gebruik maken.

Het lagere WW- of arbeidsinkomen van de werknemer wordt gedurende de in de cao bepaalde periode door werkgever aangevuld zodat de financiële gevolgen van het verkrijgen van een uitkering na ontslag of het aannemen van een andere baan bij een andere werkgever tegen een lager loon worden verminderd.

Deze aanvullingsregeling geldt niet voor de snelle beslisser, de plaatsmaker of de werknemer die 63-plusser is.

#### **Alternatief: afkoop met toekenning van een bedrag ineens:**

- a) In afwijking van deze cao-regeling kan de werknemer Cyclus – zoals in de cao-regeling is opgenomen – verzoeken een voorstel te doen voor de afkoop van de aanvullingsregeling door de toekenning van een bedrag ineens.

### **5.6.3. Overgang van onderneming**

Er wordt geen enkele vergoeding (geen beëindigingsvergoeding en geen aanvullingsregeling salaris) uitgekeerd indien sprake is van overgang van onderneming en de werknemer de mogelijkheid heeft om, met behoud van arbeidsvoorwaarden, bij verkrijger in dienst treedt. Ook in het geval de werknemer van die mogelijkheid geen gebruik maakt verkrijgt de werknemer geen enkele vergoeding.

### **5.7 Financieel maatwerk voor werknemers van 63 jaar en ouder**

Deze regeling geldt voor werknemers die op de boventaligheidsdatum 63 jaar of ouder zijn. Cyclus streeft ernaar voor ieder van die werknemers een maatwerkoplossing te vinden die de gevolgen van de boventaligheid zo beperkt mogelijk houdt. Daartoe bestaan verschillende mogelijkheden.

Allereerst zal werkgever met betrokken werknemer nagaan of de werknemer kan (parttime) worden gedetacheerd of intern kan worden herplaatst. Aldus kan de periode tot Aow-gerechtigde leeftijd worden bekort.

Indien de verwachting bestaat dat interne herplaatsing of detachering niet mogelijk is zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd en zal werkgever aan werknemer een beëindigingsvergoeding voldoen.

Een eventuele beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. De inkomstenderving wordt gedefinieerd als het verschil tussen de som van de brutosalariissen (100%) vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachten inkomsten van de werknemer na de einddatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt daarbij uitgegaan van het volgende:

- De werknemer wordt gedurende de eerste twee maanden 75% en vervolgens 70% van het voor hem geldende brutoloon te ontvangen gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW.
- De werknemer wordt geacht daarna een IOAW of IOW-uitkering van 70% van het wettelijk brutominimumloon te ontvangen.

Op basis hiervan kunnen met deze werknemers individuele afspraken gemaakt worden. Deze zullen – in de geest van dit Sociaal Plan – aan de plaatsingsadviescommissie worden voorgelegd. Betreffende werknemers (die op boventaligheidsdatum 63 jaar of ouder zijn) hebben geen recht op faciliteiten van het Sociaal Plan voor zover dat zou betekenen dat zij feitelijk een ruimere vergoeding verkrijgen dan in dit artikel is bepaald.

### **5.8 Voorziening bij Locatie- en standplaatswijziging**

Interne locatie c.q. standplaatswijzigingen, voor zover die al voor komen, zullen zeer zijn beperkt in kilometers en extra reistijd. Eventuele extra reistijd wordt niet gecompenseerd. De staffel woon-werkverkeer van Cyclus wordt toegepast.

Bij plaatsing op externe functie kan wel sprake zijn van toegenomen reistijd en woon-werkverkeer afstand. Voor wat betreft een passende reistijd wordt aangesloten bij de UWV-maatstaven. Er vindt geen compensatie plaats voor toegenomen reistijd, dan wel kilometers.

Bij tijdelijke detachering (zoals bedoeld in art 6.10) wordt de reistijd welke de UWV-norm overschrijdt voor 100% vergoed en worden alle kilometers woon-werk verkeer voor € 0,19 cent vergoed.

### **5.9 Garantie loonbetaling voor uitvoerende werknemers BOR**

Werkgever zal de arbeidsovereenkomst met werknemers met een vast dienstverband die op 10 mei 2016 een functie vervullen zoals in bijlage 1 vermeld niet wegens bedrijfseconomische redenen (reorganisatie, integratie en/of efficiencyoperatie) eenzijdig beëindigen voor 1 januari 2019.

Aan deze werknemers wordt - ook na het verlopen van de mobiliteitsperiode - door Cyclus het salaris (schaalsalaris, persoonlijke toeslag, vitaliteitsvergoeding en andere emolumenten) doorbetaald tot 1 januari 2019 (tenzij de arbeidsovereenkomst eerder eindigt), ook als de werknemer voor 1 januari 2019 intern is geplaatst op een andere functie. Bij interne plaatsing op een andere functie worden de arbeidsvoorwaarden vanaf 1 januari 2019 gewijzigd op de wijze zoals in dit Sociaal Plan bepaald.

De arbeidsovereenkomst kan op grond van het Sociaal Plan toch voor 1 januari 2019 eindigen indien een werknemer elders een andere baan aanvaardt of de arbeidsovereenkomst om andere redenen dan bedrijfseconomische redenen (bijvoorbeeld bereiken van AOW-leeftijd, wederzijds goedvinden, overlijden, dringende redenen, twee jaar arbeidsongeschiktheid etc.) eindigt. Indien de werknemer zich niet aan de verplichtingen uit het Sociaal Plan houdt vervalt de garantie en kan werkgever een ontslagprocedure starten.

Voor de werknemers met een garantie worden de vakantiedagen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geacht te zijn genoten, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest zijn vakantiedagen op te nemen.

Werknemers met een garantie kunnen gedurende de mobiliteits- en garantiefase worden geplaatst op een passende functie. Voorts zijn zij gedurende de mobiliteits- en garantiefase gehouden functies waarvoor zij geschikt zijn te achten en die maximaal twee loonschalen lager zijn tijdelijk (gedurende de mobiliteits- en garantiefase) op verzoek van werkgever te vervullen. Werknemers behouden ook dan gedurende de garantiefase hun salaris met toeslagen. Indien zij niet bereid zijn mee te werken aan een interne herplaatsing verliezen zij hun garantie en kan werkgever een ontslagprocedure starten. De werknemer kan de plaatsings- en adviescommissie om een advies vragen.

Werkgever zal zich er actief voor inzetten werknemers elders te detacheren zodat zij werkritme behouden en eventueel andere werkervaring kunnen opdoen. Werknemers zijn gehouden hieraan op positieve wijze mee te werken.

Tijdens de gecombineerde periode van de mobiliteits- en garantiefase zal de werknemer gedurende ten minste zes maanden zijn vrijgesteld van werkzaamheden, tenzij anders met de werknemer wordt overeengekomen of indien de werknemer vóór het einde van de garantiefase bij werkgever uit dienst treedt.

### **5.10 Gevolgen voor salaris bij interne herplaatsing**

- Bij plaatsing op een functie met dezelfde salarisklasse:

Bij plaatsing op een functie die is ingedeeld in dezelfde salarisklasse behoudt de werknemer zijn toegekende salaris (zijnde het schaalsalaris, de persoonlijke toeslag, de vitaliteitsvergoeding), evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken. Vaste vergoedingen consignatie/onregelmatigheid/ploegendienst worden afgebouwd conform de regeling in de cao, als zij niet van toepassing zijn op de nieuwe functie.

- Bij plaatsing op een (passende) functie in 1 lagere salarisklasse

Bij plaatsing op een (passende) functie in 1 lagere salarisklasse wordt het salaris (zijnde het schaalsalaris, de persoonlijke toeslag, de vitaliteitsvergoeding) afgebouwd tot het schaalsalaris van de nieuwe salarisklasse met volledig behoud van de persoonlijke toeslag. Dit gebeurt in drie stappen. Ieder jaar wordt 1/3 deel van het verschil verrekend.

Vaste vergoedingen consignatie/onregelmatigheid/ploegendienst worden afgebouwd conform de regeling in de cao, als zij niet van toepassing zijn op de nieuwe functie. Gedurende de garantiefase – indien voor de medewerker van toepassing - worden deze toeslagen (nog) niet afgebouwd.

- Bij plaatsing op een geschikte functie 2 schalen lager o.b.v. vrijwilligheid

Bij plaatsing van de werknemer op een (geschikte) functie die twee schalen lager is ingedeeld wordt in een periode van drie jaar (in 3 stappen) het salaris afgebouwd tot het schaalsalaris van de nieuwe functie. Vaste vergoedingen consignatie/onregelmatigheid/ploegendienst worden afgebouwd conform de regeling in de cao, als zij niet van toepassing zijn op de nieuwe functie.

Hierbij wordt geen lager aanbod gedaan dan minus 15% van het huidige brutoloon (alle componenten, om te voorkomen dat het inkomen van een werknemer meer dan 15% achteruitgaat). Gedurende de garantiefase – indien voor de werknemer van toepassing - worden deze toeslagen (nog) niet afgebouwd en behoudt de werknemer zijn salaris. De aanpassing en afbouw start bij de afloop van de garantiefase.

Alsdan spannen werkgever en werknemer zich er voor in de werknemer op het oude functieniveau te doen terugkeren.

- Bij plaatsing op een hogere functie

Indien een werknemer wordt geplaatst op een hoger functie dan wordt de nieuwe salarisklasse van toepassing. Het salaris kan niet lager zijn dan het oorspronkelijke salaris van de werknemer. Een persoonlijke toeslag die de werknemer ontving wordt afgebouwd in 12 maanden. Die afbouw stopt zodra het daadwerkelijke salaris van de werknemer na promotie daalt tot onder het niveau dat de werknemer had voorafgaand aan de promotie. Indien het salaris van de werknemer, anders dan door een generieke verhoging van de salarissen, na verloop van tijd stijgt (bijvoorbeeld door een individuele loonsverhoging of een hogere trede in de nieuwe schaal) wordt het restant van de persoonlijke toeslag direct verminderd, waarbij blijft gelden dat het loon niet tot onder het niveau van het oorspronkelijke loon kan dalen.

### **5.11 Bijdrage kosten rechtsbijstand**

Werkgever zal indien werknemer kosten van rechtsbijstand maakt voor de beoordeling van de rechtspositie van werknemer bij het aanbod voor plaatsing op een passende functie of een door de werkgever aangeboden vaststellingsovereenkomst tot een maximum van € 750,- incl. btw vergoeden. Daartoe dient de werknemer een op diens naam gestelde factuur van een professionele rechtsbijstandsverlener aan werkgever te overleggen.

### **5.12 Verhuiskostenvergoeding**

Voor de werknemer die in verband met het aanvaarden van een nieuwe externe functie verhuist geldt de verhuiskostenregeling uit de cao (bijlage 9).

### 5.13 Detacheren

Het tijdelijk detacheren van werknemers kan worden toegepast indien dit leidt tot een overbrugging naar een definitieve oplossing in de volgende situaties:

- a. Voor werknemers vanaf 63 jaar:
  - o Tijdelijk bij aannemers die het bestaande werk overnemen
  - o Tijdelijk detacheren bij de gemeente Gouda of andere gemeenten.

Zij blijven dan in dienst bij Cyclus, vergelijkbaar met een interne herplaatsing. Na afloop van de (deeltijd) detachering gaan ze met pensioen of wordt de arbeidsovereenkomst alsnog beëindigd. Steeds is artikel 6.6 van toepassing, zodat de vergoeding nooit meer is dan de inkomstenderving tot de AOW-leeftijd.

- b. Detacheren is van toepassing indien een werknemer zicht heeft op een definitieve plaatsing bij een externe werkgever, maar er de behoefte bestaat aan een 'verlengde kennismaking'. Gedurende de detachering behoudt de werknemer recht op het loon bij Cyclus en loopt de (pre-) mobiliteitsfase door. Indien de mobiliteitsfase gedurende de detachering eindigt wordt de mobiliteitsfase geacht te zijn verlengd indien de werknemer niet definitief wordt geplaatst. De mobiliteitsfase wordt alsdan verlengd tot een kalendermaand na de bevestiging aan de werknemer dat deze niet definitief wordt geplaatst. Deze vorm van detachering zal niet langer zijn dan drie kalendermaanden.
- c. Detacheren op een functie bij werknemers waarop de regeling Inkomensgarantie werknemers BOR van toepassing is (zie 5.9).

## **6. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

### **6.1 Beëindiging arbeidsovereenkomst bij externe herplaatsing**

Als tijdens de (pre-) mobiliteitsperiode de (boventallige) werknemer herplaatst is op een passende functie bij een andere onderneming eindigt de arbeidsovereenkomst met werkgevers, zo mogelijk middels met wederzijds goedvinden, door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst.

### **6.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst op initiatief (boventallige) werknemer**

De arbeidsovereenkomst kan op initiatief van de (boventallige) werknemer gedurende de (pre-) mobiliteitsperiode met wederzijds goedvinden worden beëindigd. Werkgever en werknemer sluiten daartoe een vaststellingsovereenkomst met elkaar af.

Indien werknemer de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen nadat hem een passende functie is aangeboden komt hij niet voor een beëindigingsvergoeding of aanvullingsregeling salaris in aanmerking.

### **6.3 Beëindiging middels een vaststellingsovereenkomst**

Als de arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden dan bevat de vaststellingsovereenkomst in ieder geval de volgende onderdelen:

- a) de vaststelling dat de werkgever het initiatief heeft genomen tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dat de grondslag niet is gelegen in een aan de werknemer verwijtbare dringende reden;
- b) de beëindigingsdatum;
- c) de vergoeding die wordt vastgesteld conform artikel 5.6 of 5.7;
- d) werknemer doet (met het oog op het bepaalde in artikel 5.6.2) doet afstand van eventuele aanspraken op Bovenwettelijke WW (bijlage 9 van de cao);
- e) de terugbetalingsverplichting voor een eventuele studieschuld of verschuldigde eigen bijdrage voor de leaseauto komt te vervallen;
- f) Werkgever wikkelt de arbeidsovereenkomst op een correcte wijze af;
- g) De werkgever verstrekt aan de werknemer – op zijn of haar verzoek – een positief getuigschrift;
- h) het in stand houden van de verplichtingen uit een tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen geheimhoudingsverplichting evenals het daaraan gekoppelde boetebeding;
- i) werkgever en werknemer verlenen elkaar middels de vaststellingsovereenkomst finale kwijting..

### **6.4 Ontslagprocedure**

In de mobiliteitsperiode (of de garantieperiode) zal de werkgever – indien met de werknemer geen overeenstemming wordt bereikt over de ondertekening van een vaststellingsovereenkomst - de daartoe aangewezen instantie verzoeken om toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Opzegging zal – met in achtneming van de (resterende) opzegtermijn niet eerder plaatsvinden dan tegen het einde van de mobiliteitsfase (of garantiefase). Hierop geldt de uitzonderingen zoals in het Sociaal Plan vermeld.

Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand. De opzegtermijnen genoemd in de cao WENb Afval & Milieu worden hierbij in acht genomen.



## 7. Plaatsmakersregeling

Een werknemer die niet boventallig is/wordt verklaard kan vrijwillig plaats maken voor een (boventallige) werknemer, indien de functie van de werknemer en de oorspronkelijke functie van de (boventallige) werknemer uitwisselbaar zijn. In dat geval vertrekt de niet-boventallige werknemer en wordt de (boventallige) werknemer op de functie van de vrijwillig vertrekkende werknemer herplaatst. Hiertoe dient of dienen de betrokken manager(s) allereerst akkoord te geven. De plaatsmaker kan een schriftelijk verzoek indienen bij het Mobiliteitsbureau. Het Mobiliteitsbureau beslist op het verzoek. Indien afwijzend beslist wordt op het verzoek, kan de beslissing voor toetsing worden voorgelegd aan de plaatsings- en adviescommissie.

De niet-boventallige werknemer die op grond van de plaatsmakersregeling plaats maakt voor een (boventallige) werknemer, kan geen gebruik maken van de mobiliteitsperiode en de daarbij behorende begeleiding en bemiddeling. De arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden, na het verstrijken van de voor de werkgever geldende opzegtermijn. Werkgever en de plaatsmaker kunnen desgewenst gezamenlijk, als dat in het belang van Cyclus is, een latere beëindigingsdatum afspreken. Hij ontvangt als vergoeding 50% van de voor hem geldende Transitievergoeding met een maximum van € 35.000,-- bruto.

## **8. Plaatsing- en adviescommissie**

### **8.1. Taakverdeling**

Het management, in samenwerking met het Mobiliteitsbureau, is verantwoordelijk voor de plaatsingsprocedures en uitvoering daarvan; het Mobiliteitsbureau is verantwoordelijk voor de ondersteuning van de werknemers en de uitvoering van de WnW-trajecten.

De plaatsings- en adviescommissie heeft als belangrijkste taken:

- 1) op basis van de van werkgever ontvangen informatie over het plaatsingstraject desgewenst de werkgever ter zake te adviseren teneinde een zorgvuldige uitvoering van het plaatsingstraject te borgen;
- 2) te oordelen over schriftelijke bezwaren van werknemers ten aanzien van:
  - a. passendheid van aan werknemer door werkgever aangeboden functie;
  - b. toepassing door werkgever van afspiegelingsbeginsel bij plaatsing op ongewijzigde functies;
  - c. oordeel van werkgever over het door werknemer niet voldoende meewerken/invulling geven aan van werk-naar-werkplan;
  - d. afwijzing van werknemer voor naar het oordeel van werknemer geschikte functie;
  - e. weigering van werkgever werknemer als plaatsmaker te beschouwen;
  - f. toepassing hardheidsclausule;

### **8.2. Samenstelling plaatsings- en adviescommissie en vergaderfrequentie**

De plaatsings- en adviescommissie komt iedere maand bijeen, tenzij er in de betreffende maand geen af te handelen zaken of issues zijn.

Deze commissie bestaat uit:

- o onafhankelijk voorzitter
- o HR-manager
- o een MT-lid
- o twee OR leden

### **8.3 Bezwaar**

De werknemer die zich niet kan verenigen met de toepassing van het Sociaal Plan kan binnen twee weken na ontvangst van het besluit van werkgever een bezwaarschrift indienen bij de plaatsings- en adviescommissie, waarna deze de werkgever informeert. Voor dat werkgever op dit bezwaarschrift beslist zal hij advies inwinnen bij de plaatsings- en adviescommissie. Hierbij worden alle relevante stukken betrokken.

### **8.4 Hoor en wederhoor**

De betrokken werknemer en werkgever kunnen door de plaatsings- en adviescommissie worden gehoord. Zij kunnen zich daarbij laten bijstaan of vertegenwoordigen door een raadsman. De zittingen en beraadslagingen zijn niet openbaar.

### **8.5 Termijn van behandeling en uitspraak**

De plaatsings- en adviescommissie zal binnen drie weken na de dag waarop de werknemer schriftelijk zijn bezwaar heeft ingediend bij de commissie, het bezwaar in behandeling nemen en de procedure van hoor en wederhoor als bedoeld in 8.3 doen plaatsvinden.

De plaatsings- en adviescommissie brengt binnen twee weken na de datum waarop partijen zijn gehoord, schriftelijk een gemotiveerd advies uit. Het advies wordt gelijktijdig aan de Werknemer en aan Werkgever ter kennis gebracht.

Als de plaatsings- en adviescommissie het niet eens kan worden over haar advies, beslist de bestuurder.

### 8.6 Beslissing

Werkgever dient binnen twee weken na ontvangst van het advies een beslissing te nemen en deze schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokken Werknemer te doen toekomen. Werkgever kan slechts gemotiveerd van het advies van de plaatsings- en adviescommissie afwijken.

### 8.7 Afwijking van termijnen

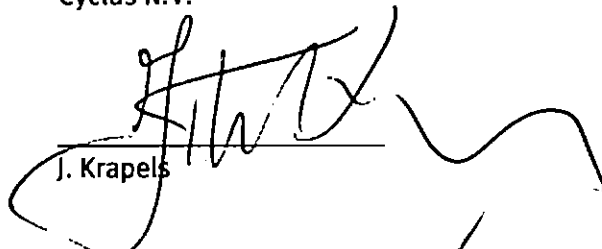
Van de in dit hoofdstuk genoemde termijnen kan met wederzijds goedvinden worden afgeweken.


### 8.8 Bezwaar- en beroep

De bezwaarprocedure van dit hoofdstuk treedt in de plaats van de bezwaarprocedure in de toepasselijke cao. Als de werknemer gebruik heeft gemaakt van de bezwaarprocedure van dit hoofdstuk kan de werknemer de bevoegde Nederlandse rechter om een oordeel verzoeken.


Aldus overeengekomen te Moordrecht,

Cyclus N.V.

  
\_\_\_\_\_  
J. Krapels  
FNV

  
\_\_\_\_\_  
B. Yavuz  
G. Deleij

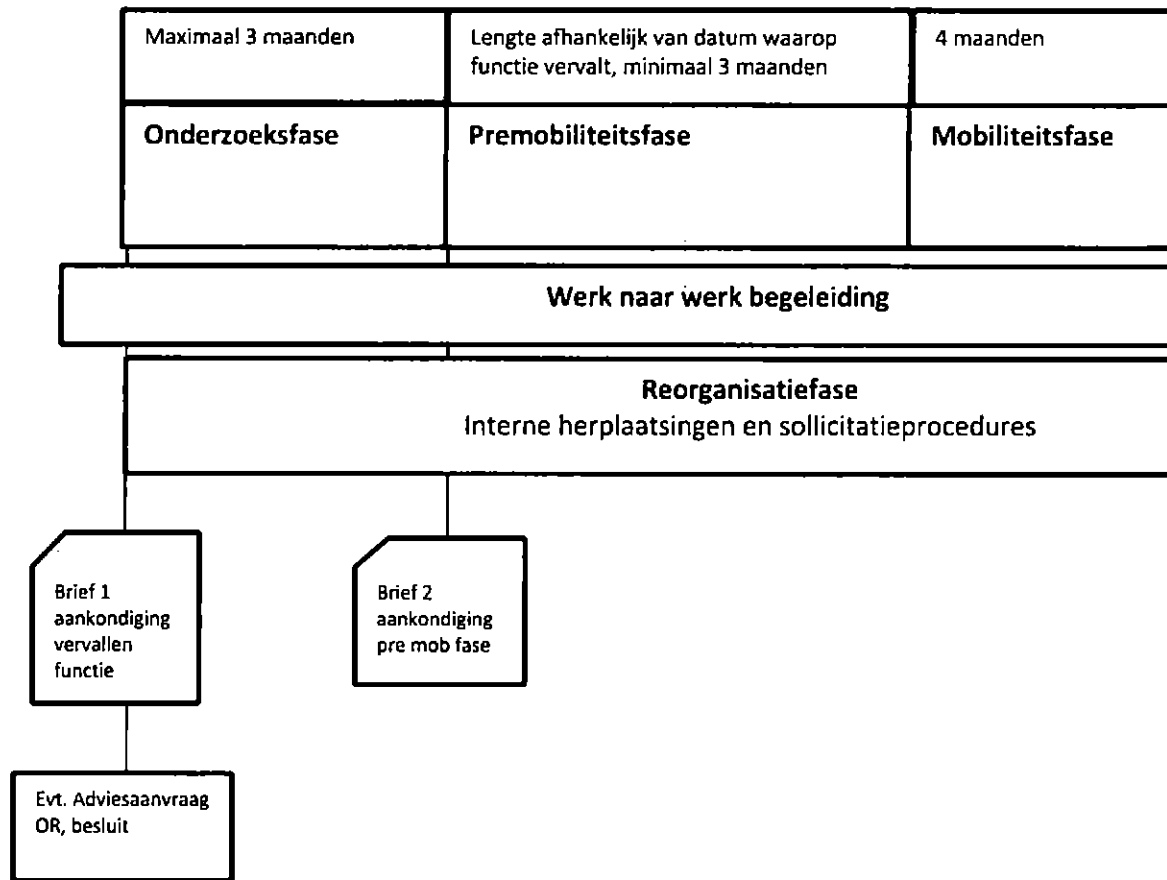
CNV Publieke Diensten (onderdeel van CNV Connectief)

  
\_\_\_\_\_  
M. Tramper

**Bijlage 1 Functielijst Inkomensgarantieregeling BOR**

<b>Functie</b>	<b>Aantal mw</b>
Relatiebeheer-Adviseur	1
Uitvoering-Operationeel werkvoorbereider	1
Klantenservice-Medewerker Meldingen	2
Team 1-Specialist Cultuurtechniek	2
Team 1-Operationeel werkvoorber.	6
Team 2-Toezichthouder Beeld/UAV	1
Team 2 - Toezichthouder Precario	1
CT & CT-Coördinator CT & CT	1
CT & CT-Teamleider CT & CT	1
CT & CT-Electriciën	1
CT & CT-Medewerker Grijs & Verkeer	2
CT & CT-Hovenier	2
CT & CT-Boomverzorger	1
CT & CT-Medewerker Riolen	4
CT & CT-Medewerker Speelvoorzieningen	2
CT & CT-Medewerker Sportvelden	2
Service-Medewerker Service	5
Service-Stratenmaker	2
Havendienst-Brugwachter	5

**Bijlage 2 Stroomschema basistraject (aan dit schema kunnen geen rechten worden ontleend; de tekst van**



### Bijlage 3 Faciliteiten Sociaal Plan per fase

Faciliteit	Voor brief 1	Tijdens onderzoek Fase (na brf 1)	Tijdens Pre mob Fase (na brf 2)	Tijdens Mob Fase (na brf 3)	Tijdens periode inkomens garantie	Ontslag
Beroep doen op Mobiliteitsbureau (3.1, 5.1.1)	☒	☒	☒	☒	☒	☒
Vrijstelling van werk (2.1, 5.9)				x	x *	
Opstellen WnW plan (5.1.2)		☒				
Beschikken over mobiliteitsbudget (5.3)			x	x	x	
Beschikken over budget 'financieel' (5.3)			☒	☒	☒	☒
Beschikken over budget 'juridisch' (5.11)				x	x	x
10% tijd om te solliciteren (5.2)			☒			
Gevolgen salaris bij Interne herplaatsing (5.10)	x	x	x	x	x	
Proefplaatsing intern (5.4)			☒	☒	☒	
3 mnd detacheren extern 'verlengde kennismaking' (5.13)			x	x	x	
Maatwerkafspraken (5.5, 5.7)			☒	☒	☒	
Aanvullingsregeling salaris (5.6.2)			x	x	x	x
Beëindigingsvergoeding (5.6.1):						
Snelle beslisser			x			
Pre mob fase			☒			
Mob fase				x	x	
Gedwongen ontslag						☒
Bezwaar maken (hfd 8)			x	x	x	x
Arbeidsvoorwaarden bij boventalligheid (4.2)				☒		

\*) alleen eerste maand

**Bijlage 4 Van-werk-naar-werk-contract**

<p><b>Van werk naar werk plan</b></p>
---------------------------------------

**Naam**

Dit van-werk-naar-werk-contract vloeit voort uit het Sociaal Plan 10-05-2016/31-12-2018 In het Sociaal Plan is overeengekomen dat werknemer en werkgever in geval van (voorziene) boventalligheid van de werknemer zich gezamenlijk inspannen om werknemers zo snel mogelijk van werk naar werk te laten gaan.

Tussen de werkgever, de werknemer en het Mobiliteitsbureau wordt uiterlijk binnen drie maanden na de schriftelijke aankondiging van (voorziene) boventalligheid een van-werk-naar-werk-contract gesloten. Cyclus zorgt vanuit haar verantwoordelijkheid van zorgvuldig werkgeverschap voor een goede begeleiding en bemiddeling. Van de werknemer wordt verwacht dat deze eigen initiatief neemt, veranderingsbereidheid is ten aanzien van het aanvaarden van ander werk binnen of buiten Cyclus Teneinde tot een goed van-werk-naar-werk-contract te komen en het persoonsprofiel en zoekprofiel van de werknemer vast te stellen, kunnen documenten als bedoeld in de bijlagen worden toegevoegd (testen, beoordelingsresultaten).

### **Hoofdstuk 1: Persoonsprofiel**

#### **Partijen bij dit van-werk-naar-werk-contract**

Naam werknemer:

Geboortedatum:

Adres:

Woonplaats:

Telefoonnummer:

Naam begeleider Mobiliteitsbureau:

Datum gesprekken met begeleider:

Aanvullende informatie:

Rijbewijs:

Vervoermiddel:

Beheersing van de Nederlandse taal (mondeling/schriftelijk):

Belemmeringen ten aanzien van het verkrijgen van een nieuwe functie (onder andere op het gebied van: privésituatie, zorgtaken, sociale of medische beperkingen):

#### **Arbeidsvoorwaarden**

Functieniveau:

Hoogte Salaris:

(evt.) Vaste toelage (soort en bedrag):

Salarisperspectief:



Loopbaanoverzicht (zie ook eventuele bijlagen: cv/testen)

Laatste Functie:

Welke taken of werkzaamheden voerde werknemer uit in zijn/haar laatste Functie:

Aantal jaren in dienst bij werkgever:

Werkervaring (relevant):

Opleidingen (relevant)

Cursussen (relevant):

Automatiseringskennis:

Overige relevante ervaring:

Overige relevante vaardigheden:

Competenties (aansluiten bij Cyclus competenties)

Sterke competenties:

Ontwikkelcompetenties:

**Hoofdstuk 2: Mogelijkheden en wensen werknemer (zoekprofiel)**

Werknemer wil werken:

in zijn eigen vakgebied

in een ander vakgebied, namelijk .....

Werknemer krijgt energie van:

**Inventarisatie mogelijkheden Herplaatsing intern (*in te vullen door begeleider en Werknemer*)**

Mogelijke functies, maximaal 3:

1. ...

2. ...

3. ...

**Werktijden**

*fulltime:* ..... uur

*parttime (aantal uur en dagen):* .....

**Beginsalaris**

€ ..... bruto per maand

	Goed	Voldoende	Onvoldoende
Haalbaarheid van de gewenste functie 1:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Passendheid van gewenste functie 1:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschikbaarheid van gewenste functie 1:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haalbaarheid van de gewenste functie 2:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Passendheid van gewenste functie 2:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschikbaarheid van gewenste functie 2:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haalbaarheid van de gewenste functie 3:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Passendheid van gewenste functie 3:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschikbaarheid van gewenste functie 3:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*noodzaak opleiding ja/nee (doorhalen wat niet van toepassing is);*

*zo ja, welke scholing:*

**Inventarisatie mogelijkheden herplaatsing extern (in te vullen door begeleider en werknemer)**

Mogelijke richtingen/functie(s) minimaal 3:

1. ...

2. ...

3. ...

**Werktijden**                      *fulltime:*                      ..... uur                      *parttime (aantal uur en dagen):* .....

	Goed	Voldoende	Onvoldoende
Haalbaarheid van de gewenste functie 1:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Passendheid van gewenste functie 1:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschikbaarheid van gewenste functie 1:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haalbaarheid van de gewenste functie 2:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Passendheid van gewenste functie 2:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschikbaarheid van gewenste functie 2:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haalbaarheid van de gewenste functie 3:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Passendheid van gewenste functie 3:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschikbaarheid van gewenste functie 3:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*noodzaak opleiding ja/nee (doorhalen wat niet van toepassing is);*

*zo ja, welke scholing:*

Toetsbaarheid en inventarisatie van mogelijkheden externe herplaatsbaarheid ten opzichte van de arbeidsmarkt (test):

Reeds ondernomen loopbaanactiviteiten

CV                                      O Is geactualiseerd (zie bijlage 2)                                      O Dient te worden geactualiseerd

Opmerkingen:

Lopende sollicitaties:

Ervaring in voeren sollicitatiegesprekken:

Ervaring met netwerken:

\* Het kan zijn dat 1 Functie zeer haalbaar en passend is en de ander nauwelijks. Door begeleider zelf uit te breiden en functienaam noemen).

\* Een gewenst functie hoeft niet passend te zijn; passend is een functie wanneer wordt voldaan aan de criteria uit het Sociaal Plan.

Bij niet voldoende haalbaarheid of passendheid kan geen opleidingstraject worden gevolgd; bij een score tussen voldoende en onvoldoende kan mogelijk een opleidingstraject.

**Hoofdstuk 3: Afspraken begeleidingstraject werknemer**

Op basis van het persoonsprofiel (Hoofdstuk 1) en het zoekprofiel (Hoofdstuk 2) is rondom interne herplaatsing afgesproken dat:

Op basis van het persoonsprofiel (Hoofdstuk 1) en het zoekprofiel (Hoofdstuk 2) is rondom externe herplaatsing afgesproken dat:

**Overige afspraken begeleiding en bemiddeling**

*(afhankelijk van verdere afspraken m.b.t. invulling traject)*

De volgende concrete afspraken worden gemaakt met betrekking tot het verrichten van sollicitaties:

Om de herplaatsingskansen van de werknemer te vergroten wordt indien gewenst de volgende scholing ingezet:

De volgende concrete afspraken worden gemaakt met betrekking tot de begeleiding en bemiddeling naar een externe functie:

Extra individueel maatwerk:

Over extra individueel maatwerk zijn de volgende afspraken gemaakt:

**Afspraken tijdelijke werkzaamheden**

Ten einde onderdeel te blijven uitmaken van het arbeidsproces is werknemer bereid om gedurende de periode van boventaligheid tijdelijke werkzaamheden (intern en/of extern) te verrichten met als doel om de kans op ander werk te vergroten welke werkzaamheden niet op de afdeling van de laatste functie zijn. Over de werkzaamheden die verricht worden, de hoeveelheid uren per week, de opname van verlof en het inplannen van ADV worden de volgende afspraken gemaakt:

**Rapportages en begeleidingsfrequentie**

Minimaal eens per twee maanden evalueren begeleider en werknemer het begeleidingstraject. Deze evaluatie wordt schriftelijk vastgelegd. Indien daartoe aanleiding bestaat wordt dit van-werk-naar-werk-contract geactualiseerd. Vanaf de 2<sup>de</sup> evaluatie wordt in ieder geval melding gemaakt van de verrichte sollicitatie-activiteiten, proefplaatsing en de voortgang van eventuele scholing. Afspraken met betrekking tot begeleidingsfrequenties:

Dit contract is overeengekomen op ..... te .....

\_\_\_\_\_  
Naam werknemer Cyclus N.V.

\_\_\_\_\_  
Naam begeleider namens Cyclus N.V.