

Inhoud

- ▶ Mijn werkgever gaat reorganiseren, wat betekent dit voor mij?
- ▶ Als er al een doorlopend sociaal plan is
- ▶ Wat wordt er precies geregeld in een sociaal plan?
- ▶ Totstandkoming van een sociaal plan
- ▶ Samenwerking tussen de vakbonden en de OR
- ▶ Wanneer word ik als lid betrokken bij een onderhandelingsresultaat?

Klik op het onderwerp voor de juiste pagina

Sociaal plan

Organisaties staan niet stil. In iedere organisatie, ook die waarin u werkzaam bent, wordt gereorganiseerd. Dit kan een kleine reorganisatie zijn die maar enkele werknemers (be)treft, maar een reorganisatie kan ook gevolgen hebben voor grotere groepen werknemers. Ook het besluit van een organisatie om te gaan fuseren of werk uit te besteden, kan gevolgen hebben voor u als werknemer.

Vaak stellen werkgevers in dergelijke situaties een sociaal plan op met de vakbonden, waaronder de FBZ, om de gevolgen voor het personeel op te vangen. Maar wat wordt er nu precies geregeld in een sociaal plan? Wat betekent het voor u? En hoe worden uw belangen door de FBZ behartigd? Daarover leest u meer in deze folder. >



Mijn werkgever gaat reorganiseren, wat betekent dit voor mij?

Wanneer voor het eerst bekend wordt dat er een reorganisatie, fusie of uitbesteding aan komt, zijn de formele stappen meestal nog niet gezet. Er moet dan nog een reorganisatieplan worden opgesteld en de ondernemingsraad (OR) brengt hierover nog advies uit. Wilt u vanuit uw vakgebied inhoudelijk meepraten over de voorgenomen veranderingen, dan kunt u hierover in gesprek gaan met uw werkgever en de OR. Over hoe u dit doet, leest u meer in de FBZ-folder Advies bij dreigend banenverlies.

Nadat de OR advies heeft uitgebracht, wordt pas bekend welke werknemers betrokken raken bij de reorganisatie, welke functies veranderen, welke functies vervallen en/of ontstaan. Wijzigt er iets in úw functie, dan is voor u van belang dat er een sociaal plan is.

Het doorlopend sociaal plan

In de sectoren waar de FBZ actief is, is het goed gebruik dat werkgevers een doorlopend sociaal plan hebben (ook wel sociaal beleidskader of sociaal statuut genoemd). Dit is een sociaal plan dat niet voor een specifieke reorganisatie wordt opgesteld, maar gedurende meerdere jaren geldt voor alle voorkomende organisatiewijzigingen. Uitgangspunt van een doorlopend sociaal plan is begeleiding naar een andere passende functie. Mocht er gedurende de looptijd van een doorlopend sociaal plan een reorganisatie plaatsvinden, dan valt deze normaliter onder het doorlopend sociaal plan. In bijzondere situaties, zoals bijvoorbeeld fusie of uitbesteding van werk, zijn vaak aanvullende afspraken nodig. In dat geval, of wanneer er geen doorlopend sociaal plan is, kunnen de werkgever en de vakbonden een sociaal plan overeenkomen voor de specifieke verandering die op dat moment speelt. In de meeste cao's is expliciet vastgelegd wanneer de werkgever contact moet opnemen met de bonden om een sociaal plan (aanvullend op het sociaal beleidskader of doorlopend sociaal plan) overeen te komen. Binnen de sectoren waar de FBZ voor u onderhandelt is de FBZ een van de vakbonden die met de werkgevers over een sociaal plan overlegt. Het komt ook voor dat een werkgever zelf (eenzijdig) een sociaal plan opstelt of dit wil afspreken met de ondernemingsraad. In die gevallen bent u er als werknemer formeel niet aan gebonden. Als u niet zeker weet of de FBZ partij is bij een sociaal plan, neemt u dan contact op met uw beroepsvereniging.

Wat wordt er precies geregeld in een sociaal plan?

Een (doorlopend) sociaal plan bestaat in ieder geval uit procesafspraken (het verloop van een reorganisatie). Daarnaast bevat het plan afspraken over het ondervangen van de gevolgen van de reorganisatie voor de arbeidsvoorwaarden van de werknemers, en welke faciliteiten beschikbaar zijn voor de werknemer wiens functie vervalt (bijvoorbeeld scholing of detachering).

Bij procedurele afspraken kunt u denken aan:

- volgens welk principe de werkgever bepaalt welke werknemers hun functie verliezen en daardoor boventallig worden verklaard ('last in first out' of 'afspiegeling');
- hoe wordt bepaald welke werknemer vervolgens voor een andere passende functie in aanmerking komt;
- hoe wordt een werknemer, voor wie niet meteen een andere passende functie beschikbaar is, begeleid naar ander werk binnen de eigen organisatie, respectievelijk, als dit aantoonbaar niet mogelijk is, naar werk bij een andere werkgever;
- hoe en bij wie kan een werknemer naleving of onjuiste uitvoering van het sociaal plan aankaarten?

Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden

Als uw functie als gevolg van een reorganisatie komt te vervallen, gaat u in eerste instantie (samen met de werkgever) op zoek naar ander passend werk binnen de eigen organisatie. Dit kan dezelfde functie op een andere locatie zijn, maar ook een andere functie.

Voor die situatie zet de FBZ tijdens de onderhandelingen in op een volledige salarisgarantie. Deze garantie houdt in dat u uw salaris, inclusief de doorgroei in uw salarisschaal, behoudt. Is er sprake van verplaatsing van werknemers naar een andere locatie, dan onderhandelt de FBZ over een verhuiskostenvergoeding of een (extra) reiskostenvergoeding. In het voor u van toepassing zijnde sociaal plan kunt u terugvinden wat hierover met uw werkgever is afgesproken.

Begeleiding naar ander werk

Leden van de bij de FBZ aangesloten beroepsverenigingen zijn vaak heel specifiek opgeleid. Wanneer uw functie volledig wordt opgeheven binnen de organisatie waar u werkt, of er minder personeel binnen uw vakgebied nodig is, is voor u de kans op interne herplaatsing relatief klein. Als interne herplaatsing niet meteen lukt en er ook op korte termijn geen reëel perspectief is op een andere functie binnen de eigen organisatie, komt begeleiding naar werk buiten de eigen organisatie aan de orde. Het is dan gebruikelijk dat uw werkgever met u kijkt naar uw mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Ook maakt u met uw werkgever afspraken over de manier waarop u ander werk kunt vinden. Deze afspraken worden vastgelegd in een zogeheten mobiliteitsplan. De FBZ maakt zich sterk voor een goede begeleiding, bijvoorbeeld in de vorm van outplacement. In sommige sociaal plannen is opgenomen dat er een premie wordt uitgekeerd bij vrijwillig vertrek. Als u denkt snel een nieuwe baan te kunnen vinden bij een andere werkgever, kan dit een aantrekkelijke optie zijn. Bent u boventallig en komt u in de situatie dat u op zoek moet naar ander werk buiten uw organisatie? Neem dan contact op met uw beroepsvereniging om te bespreken wat voor u de belangrijkste aandachtspunten zijn.

Overdracht van werkzaamheden naar een andere werkgever

Wordt uw werk overgedragen naar een andere werkgever? Dan is het uitgangspunt dat u meegaat naar deze nieuwe werkgever. In dergelijke gevallen stellen de werkgever en vakbonden een specifiek sociaal plan op, waarin zij afspreken onder welke voorwaarden de werknemers mee overgaan. Zo'n specifiek sociaal plan wordt meestal een overdrachtsprotocol genoemd.

Totstandkoming van een sociaal plan

Bij het opstellen van een sociaal plan worden verschillende fasen doorlopen. De eerste fase is een verkenning van de situatie. De FBZ en de andere vakbonden worden gewoonlijk door de werkgever uitgenodigd voor een gesprek. Tijdens dit gesprek worden de vakbonden geïnformeerd over de verwachte reorganisatie(s) en de gevolgen hiervan voor de werknemers. Hierna worden in grote lijnen afspraken gemaakt over het komende overlegtraject.

En als de werkgever de vakbonden niet uitnodigt?

Het komt ook voor dat de FBZ (nog) niet is uitgenodigd voor overleg, maar via de aangesloten beroepsverenigingen signalen ontvangt van u als leden. Ook gebeurt het wel eens dat de ondernemingsraad contact met ons opneemt over veranderingen binnen hun organisatie. In dat geval neemt de FBZ zelf het initiatief voor een eerste overleg met de werkgever.

Het overlegtraject

Na de eerste verkennende fase waarin de komende organisatiewijziging is geschetst, beginnen de onderhandelingen. In de praktijk betekent dit meestal dat de werkgever een eerste concept voor het sociaal plan opstelt. Tijdens de gesprekken met de vakbonden wordt dit concept als uitgangspunt gebruikt voor de onderhandelingen. Soms worden de vakbonden en de werkgever het snel eens over de inhoud van de te maken afspraken. Een andere keer zijn vele gesprekken nodig om te komen tot een evenwichtig pakket van afspraken.

Samenwerking tussen de vakbonden en de OR

In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) is vastgelegd dat de OR het recht heeft een inhoudelijk advies te geven over de voorgenomen reorganisatie. In de FBZ-folder *Advies bij dreigend banenverlies* leest u meer over uw mogelijkheden om inhoudelijk met de OR in gesprek te gaan over mogelijke reorganisaties binnen uw vakgebied.

De vakbonden hebben formeel geen rol bij het inhoudelijk beoordelen van de reorganisatie. Zij hebben uitsluitend een rol bij het beperken van de sociale gevolgen ervan. Om een beeld te krijgen van de gevolgen van een reorganisatie voor de werknemers, heeft de FBZ aan de OR een belangrijke gesprekspartner. Vaak vindt veelvuldig overleg met de OR plaats voorafgaand aan het overleg met de werkgever. Het is gebruikelijk dat een afvaardiging van de OR vervolgens als toehoorder aanwezig is bij het overleg tussen de vakbonden en de werkgever. Op deze manier kan de OR beoordelen of de personele gevolgen van reorganisaties voldoende zijn opgevangen. Dit kan de OR vervolgens meenemen in zijn afwegingen bij het door hem uit te brengen advies over een reorganisatie. Na de totstandkoming van het sociaal plan heeft de OR een belangrijke controlerende functie ten aanzien van de naleving ervan.

Wanneer word ik als lid betrokken bij een onderhandelingsresultaat?

Als een resultaat is bereikt, leggen de FBZ en de andere vakbonden dit voor aan de leden. Dit kan gebeuren in de vorm van een bijeenkomst die de vakbonden gezamenlijk organiseren. Maar u kunt ook schriftelijk door ons worden benaderd om uw mening te geven over het sociaal plan. Uw contactgegevens ontvangt de FBZ van de beroepsvereniging waarvan u lid bent.

Uw stem is doorslaggevend voor de vraag of de FBZ het sociaal plan ondertekent. Wanneer de meerderheid van de leden bezwaren heeft tegen de gemaakte afspraken, koppelen de onderhandelaars van de vakbonden dit terug aan de werkgever met als doel om opnieuw over het sociaal plan te onderhandelen. Dit leidt overigens niet altijd tot een beter sociaal plan. Wordt het sociaal plan uiteindelijk ondertekend, dan is het van toepassing op alle werknemers van (het betreffende onderdeel van) de organisatie.

Meer informatie

Is er nog geen sociaal plan opgesteld en wilt u weten of de FBZ op dit moment overleg voert over de totstandkoming van een plan bij uw werkgever? Of wilt u uitleg over het sociaal plan dat voor uw organisatie geldt, en wat hiervan de gevolgen voor u zijn? Neemt u dan contact op met uw beroepsvereniging. Zij kunnen uw persoonlijke situatie met u doornemen en u van advies voorzien.

Komt u de FBZ nog vaker tegen?

De FBZ onderhandelt bij fusies en reorganisaties met werkgevers over een sociaal plan, maar onderhandelt ook namens u op landelijk niveau aan de cao-tafel. U leest hierover meer in de FBZ-folder *De Collectieve Arbeidsovereenkomst*.

In de FBZ-folder *Advies bij dreigend banenverlies* leest u meer over de rol van de OR, de FBZ en uw beroepsvereniging bij de besluitvorming over reorganisaties op instellingsniveau.



AC-HOP
Postbus 941, 2300 AX Leiden
T (070) 315 64 61
E info@ac-hop.nl; W www.ac-hop.nl



AVBZ
Postbus 20058, 3502 LB Utrecht
T (030) 670 27 28
E info@avbz.nl; W www.avbz.nl



Ergotherapie Nederland (EN)
Orteliuslaan 750, 3528 BB Utrecht
T (030) 262 83 56
E en@ergotherapie.nl
W www.ergotherapie.nl



Federatie Vaktherapeutische Beroepen (FVB)
Fivelingo 253, 3524 BN Utrecht
T (030) 280 04 32
E info@vaktherapie.nl
W www.vaktherapie.nl



Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF)
Postbus 248, 3800 AE Amersfoort
T (033) 467 29 00
E hoofdkantoor@kngf.nl; W www.kngf.nl



Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen (KNOV)
Postbus 2001, 3500 GA Utrecht
T (030) 282 31 00
E info@knov.nl; W www.knov.nl



Landelijke Vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD)
Postbus 20058, 3502 LB Utrecht
T (030) 670 27 02
E bureau@lad.nl; W www.lad.nl



Nederlands Instituut van Psychologen (NIP)
Postbus 2085, 3500 GB Utrecht
T (030) 820 15 00
E info@psynip.nl; W www.psynip.nl



Nederlandse Associatie Physician Assistants (NAPA)
Postbus 20054, 3502 LB Utrecht
T 030 - 28 23 322
E info@napa.nl; W www.napa.nl



Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde (NMT)
Postbus 2000, 3430 CA Nieuwegein
T (030) 607 62 84
E nmt@nmt.nl; W www.nmt.nl



Nederlandse Vereniging van Diëtisten (NVD)
Postbus 526, 3990 GH Houten
T (030) 634 62 22
E bureau@nvdietist.nl
W www.nvdietist.nl



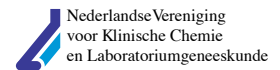
Nederlandse Vereniging van Mondhygiënist(en) (NVM)
Postbus 1166, 3430 BD Nieuwegein
T (030) 657 10 13
E bureau@mondhygienisten.nl
W www.mondhygienisten.nl



Nederlandse Vereniging van Pedagog(en) en Onderwijskundigen (NVO)
St. Jacobsstraat 331, 3511 BP Utrecht
T (030) 232 24 07
E secretariaat@nvo.nl; W www.nvo.nl



Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisapothekers (NVZA)
Postbus 30460, 2500 GL 's-Gravenhage
T (070) 373 72 02
E nvza@knmp.nl; W www.nvza.nl



Nederlandse Vereniging voor Klinische Chemie en Laboratoriumgeneeskunde (NVKC)
Kantoorgebouw Trindeborch, niveau 1
Catharijnesingel 49A, 3511 GC Utrecht
T (030) 232 86 23
E buro@nvkc.nl; W www.nvkc.nl



Nederlandse Vereniging voor Klinische Fysica (NVKF)
Postbus 8503, 3503 RM Utrecht
T (030) 686 87 60
E secretariaat@nvkf.nl; W www.nvkf.nl



Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie (NVLF)
Postbus 75, 3440 AB Woerden
T (0348) 45 70 70
E logopedie@nvlf.nl; W www.nvlf.nl



Vereniging van Geestelijk Verzorgers in Zorginstellingen (VGvZ)
Leidseplein 5, 1017 PR Amsterdam
T (020) 428 15 55
E info@vgvz.nl; W www.vgvz.nl



Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck (VvOCM)
Kaap Hoordreef 56, 3563 AV Utrecht
T (030) 262 56 27
E info@vvocm.nl; W www.vvocm.nl

VMDG

Vereniging voor Moleculaire Diagnostiek in de Gezondheidszorg (VMDG)
Adres secretariaat: Slotervaart Ziekenhuis, Afdeling Moleculaire Biologie, Louwesweg 6, 1066 EC Amsterdam
T (020) 512 46 48
E paul.smits@slz.nl; W www.vmdg.info

Janssoniuslaan 34-36 T 030 670 27 08
3528 AJ Utrecht F 030 670 27 00
Postbus 20058 E bureau@fbz.eu
3502 LB Utrecht I www.fbz.eu

