

5 MRT 2012

Handelskade 2
7202 CD Zutphen
Postbus 269
7200 AG Zutphen
Telefoon 0575-516513
Fax 0575-512403
info@delta-zutphen.nl
www.delta-zutphen.nl
KvK 08216268

Sociaal Plan SW Delta 2012-2015

Inleiding

In 2009 heeft Delta in samenwerking met de gemeenten de koers ingezet om SW-werknemers zo regulier mogelijk te verbinden met de arbeidsmarkt, aangepast waar nodig. Van een productiebedrijf gaat Delta naar een begeleidings- en netwerkorganisatie.

Doel van dit Sociaal Plan is om, vanuit de zorgplicht die de werkgever heeft op grond van de Wet sociale werkvoorziening, uiterst zorgvuldig de werknemer te plaatsen in passende arbeid. Deze arbeid is gericht op zo regulier mogelijk en passend bij de talenten en kwaliteiten van de werknemer. Met dit Sociaal Plan wordt getracht een zorgvuldige afwikkeling van de rechtspositionele gevolgen te realiseren. Het bevat daartoe afspraken en regels die zowel aan de werkgever als aan de werknemer rechten en plichten opleggen. De gehanteerde procedures zullen sociaal verantwoord en juridisch sluitend zijn.

De omvorming van Delta doet een beroep op de mobiliteit van de werknemer. De werkgever draagt zorg voor continuïteit in het werk en goede begeleiding. De werknemer heeft een werkgelegenheidsgarantie maar geen functieggarantie. Dat kan tot gevolg hebben dat de werknemer ander passend werk aangeboden krijgt, een andere werkplek en/of een andere leidinggevende.

Dit Sociaal Plan heeft als uitgangspunt dat het organiseren van passende arbeid recht doet aan de specifieke eisen van de werknemer en een goede fit moet opleveren. Dat vergt maatwerk bij de uitvoering. Dit plan doet recht aan dit maatwerk en richt zich op afspraken die wederzijds worden gerespecteerd om te komen tot, voor elke SW-werknemer, passende arbeid.

Zutphen, januari 2012

Sociaal Plan Delta

De hierna genoemde partijen:

1. De Gemeenschappelijke Regeling Delta,
gevestigd te Zutphen aan de Handelskade 2,
hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de algemeen directeur
de heer W. Cantrijn,

hierna te noemen 'werkgever',

en

2. ABVAKABO FNV,
gevestigd te Zoetermeer aan de Boerhavelaan 1,
hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de bestuurder, de heer G. Tommel,
hierna te noemen 'ABVAKABO FNV',

en

3. CNV Publieke Zaak,
gevestigd te 's Gravenhage aan de Carnegielaan 1,
hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de regiobestuurder,
de heer J. Wenting,

hierna te noemen 'CNV Publieke Zaak',

zijn het volgend Sociaal Plan overeengekomen:

Sociaal Plan SW Delta 2012-2015

Algemene bepalingen

Artikel 1 Algemeen

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers waarmee de gemeenschappelijke regeling Delta een arbeidsovereenkomst is aangegaan en waarop de Wsw en de CAO voor de sociale werkvoorziening van toepassing is.

Artikel 2 Definities

In dit Sociaal Plan wordt verder verstaan onder:

Wsw: Wet sociale werkvoorziening

Werkgever: de gemeenschappelijke regeling Delta.

Werknemer: werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft bij de gemeenschappelijke regeling Delta en waarop de Wsw en de Cao voor de SW van toepassing is.

Dariuz: diagnose- en assessmentinstrument voor het bepalen van beheersing van competentie en loonwaarde

Passende arbeid: arbeid passend bij de belastbaarheid en de capaciteiten van de werknemer.

CAO: CAO voor de sociale werkvoorziening zoals deze van tijd tot tijd luidt.

POP: Het Persoonlijk Ontwikkelings Plan is een plan waarin werknemer en werkgever ontwikkeldoelstellingen en acties formuleren.

SW: sociale werkvoorziening.

Toetsingscommissie: adviescommissie van werkgever in situaties dat werkgever en werknemer verschillen van mening inzake toewijzing van werkzaamheden in individuele situaties.

Geschilbeslechtscommissie: de Bezwaar- en Geschillencommissie Delta.

Artikel 3 Toepasbaarheid

Dit Sociaal Plan is van toepassing in situaties waarin er sprake is van herverdeling van functies en werkzaamheden.

De volgende situaties zijn hierbij denkbaar:

- a. Wanneer werknemer geacht wordt mee te werken aan (groeps-) detachering. Dit betekent veelal het uitvoeren van andere werkzaamheden. De werknemer wordt geacht de nieuwe werkzaamheden, binnen de in het Sociaal Plan gestelde kaders, te aanvaarden.
- b. Wanneer werkzaamheden onder een detachingsconstructie bij een andere werkgever zullen worden voortgezet. Hierbij geldt het mens-volgt-werk principe.
- c. Door vervallen van werkzaamheden. Dit kan een individuele situatie betreffen maar ook een gehele of gedeeltelijke afdeling omvatten. Door het vervallen van de werkzaamheden kan er geen sprake zijn van het mens-volgt-werk principe, maar wordt de werknemer juist geacht nieuwe werkzaamheden, binnen de in het Sociaal Plan gestelde kaders, te aanvaarden.

De werkzaamheden van werknemer vervallen in ieder geval wanneer het besluit is genomen de afdeling en/of het onderdeel waar de werknemer werkzaam is op te heffen dan wel te sluiten dan wel wanneer de werkzaamheden op een andere afdeling, intern dan wel extern, op een andere wijze worden voortgezet.

Uitgangspunten Sociaal Plan

Algemeen

De werkgever hanteert als uitgangspunt dat ieder mens over waardevolle mogelijkheden beschikt. Het ontwikkelen en verbeteren van die mogelijkheden wil de werkgever realiseren door het aanbieden van passend werk en door het aanbieden van professionele begeleiding aan de werknemers.

De begeleiding en het aangeboden werk zullen gebaseerd zijn op de belastbaarheid en de capaciteiten van de werknemer en gericht zijn op ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

Artikel 4: 1 Werkgelegenheidsgarantie

Op grond van de Wsw is de werkgever verplicht om aan werknemers, werk onder aangepaste omstandigheden aan te bieden. Tegen deze achtergrond heeft de werknemer een werkgelegenheidsgarantie, hetgeen inhoudt dat er ten gevolge van de koerswijziging geen gedwongen ontslagen zullen plaatsvinden.

Mocht werk voor werknemers veranderen of vervallen, dan hebben de werknemers de garantie dat ander passend werk gezocht zal worden.

Er is voor werknemers garantie voor werkgelegenheid, maar er kan geen werkplekgarantie worden geboden.

Artikel 4:2 Verplichtingen werkgever

- a. De werkgever vermijdt gedwongen ontslag van de werknemer.
- b. Bij plaatsing in een (groeps)detachering zijn de voorwaarden van DetaNet van toepassing (bijlage) en zal een detachingscontract worden opgesteld.

- c. Na beëindiging of niet slagen van een detachering dient de gedetacheerde passend werk aangeboden te worden .
- d. Indien de functie van een werknemer is vervallen, verplicht de werkgever zich om andere, passende werkzaamheden te zoeken voor de werknemer.
- e. De essentie is om zoveel mogelijk passend werk voor de werknemer te verzorgen, dat in redelijkheid aan werknemer kan worden opgedragen.
- f. De werkgever zal bij het aanbieden van passend werk, naast het rekening houden met capaciteiten en belastbaarheid van werknemer, ook POP en affiniteit met werkzaamheden mee wegen.

Artikel 4:3 Verplichtingen werknemer

Als uitgangspunt komen partijen overeen dat de werknemer de bereidheid toont mee te werken aan de missie en visie van Delta, zoals omschreven in de bijlage, en uit dien hoofde bereid is mee te werken aan het verkrijgen van zo regulier mogelijk werk.

Op de werknemer rusten de volgende verplichtingen:

- a. De werknemer is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar, passend werk, intern of extern, dat hem is toegewezen te vervullen. Er is geen sprake van vrijblijvendheid. De medewerker dient constructief mee te werken. De werknemer werkt mee aan de inzet van instrumenten zoals Dariuz en aan de afspraken in het POP. Er zal bij de keuze voor passende werkzaamheden door de werkgever rekening gehouden worden met de affiniteit met het soort werk van de werknemer.
- b. De werknemer is verplicht de aan hem tijdelijk opgedragen werkzaamheden te vervullen.
- c. Wanneer de werknemer na zorgvuldig overleg weigerachtig blijft de zaken gemeld in dit artikel te vervullen, neemt de werkgever een besluit, waarbij ontslag tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 4:4 Garanties

1. Loon

Indien de werknemer wordt geplaatst in een lagere functie behoudt hij, conform artikel 25 van de CAO SW, het loon en de loonafspraken verbonden aan zijn functie, die hij tot het moment van herplaatsing heeft vervuld. Vervolgens blijft het de doelstelling de werknemer te plaatsen in een functie op een niveau van de functie die hij vervulde voor de herplaatsing.

2. Lopend scholingstraject

Mocht werknemer gedurende het doen van zijn oude werkzaamheden een scholing volgen, dan kan de werknemer, ingeval van plaatsing in andere werkzaamheden, op kosten van werkgever besluiten de scholing te vervolgen of te stoppen.

Artikel 4:5 Flankerend beleid

1. Tijdelijke werkzaamheden

De werknemer voor wie nog geen passend werk voorhanden is, krijgt tijdelijk andere werk opgedragen.

2. Aanvullende scholing

- a. De werkgever onderzoekt of het nodig is de werknemer, die is geplaatst in andere werkzaamheden, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe werkzaamheden.
- b. De tijd benodigd voor het volgen van lessen en het afleggen van examens, alsmede kosten van scholing, bestaande uit les- en examengelden, alsmede de aanschaf van voorgeschreven literatuur of andere studiemiddelen zijn voor rekening van de werkgever.
- c. De reiskosten komen voor rekening van de werkgever (geldend fiscaal tarief).
- d. De reistijd komt voor rekening van werkgever.

Toetsingscommissie

Artikel 5:1 Toetsingscommissie

1. De werkgever benoemt een toetsingscommissie, die tot taak heeft om de werkgever te adviseren over verschillen van mening betrekking hebbende op een voorgenomen plaatsing van werknemer.
2. De onder 1 bedoelde toetsingscommissie is samengesteld uit een lid aangewezen door de werkgever, een lid aangewezen door de vakorganisaties ABVAKABO FNV / CNV Publieke Zaak en een lid, tevens voorzitter, aangewezen in onderling overleg tussen beide hiervoor genoemde leden. Overeengekomen is dat de aangewezen leden deskundig zijn op uitvoering van de SW.
3. Aan de toetsingscommissie wordt door de werkgever een adviseur vanuit de organisatie toegevoegd.
4. In voorkomende gevallen kan de werkgever, na overeenstemming hierover met de vakorganisaties, afwijken van de onder 2 van dit artikel overeengekomen samenstelling van de toetsingscommissie.

Artikel 5:2 Taken en bevoegdheden van de toetsingscommissie

1. Mocht de toewijzing van werkzaamheden aan werknemer zodanig zijn verlopen dat de werknemer ervan overtuigd is dat hij werkzaamheden moet gaan verrichten die hem redelijkerwijs niet kunnen worden opgedragen, kan hij, onverminderd de mogelijkheid tot geschilbeslechting zoals bedoeld in artikel 6, de ontstane situatie laten toetsen door een toetsingscommissie.
2. De werknemer dient schriftelijk een verzoek om toetsing in bij de toetsingscommissie. Indien de werknemer gehoord wenst te worden kan hij dit in het verzoek om toetsing aangeven.
3. De werknemer kan zich laten bijstaan.
4. De toetsingscommissie adviseert de werkgever schriftelijk en gemotiveerd.
5. De toetsingscommissie heeft de bevoegdheid:
 - a. de werknemer te horen;
 - b. de werkgever te horen;
 - c. informanten te horen;
 - d. alle voor de toetsing van belangzijnde stukken in te zien;
 - e. de werknemer te vragen mee te werken aan de nodig geachte geschiktheidsonderzoeken.

Artikel 5:2 Besluit werkgever

1. De werkgever neemt, gelet op het advies van de toetsingscommissie, een gemotiveerd besluit inzake werkzaamheden die werknemer zal moeten gaan

verrichten. De werknemer wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van dit besluit, waarbij het advies van de toetsingscommissie wordt toegevoegd.

2. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met voornoemd besluit kan hij dit laten voorleggen aan de werkgever in welke situatie vervolgens de hieronder weergegeven geschilbeslechtsingsregeling van toepassing is.

Geschilbeslechtsingsregeling

Artikel 6:1 Geschil

Een medewerker die zich niet kan verenigen met een besluit in het kader van de toepassing van dit Sociaal Plan kan binnen 6 weken na ontvangst van dit besluit zijn geschil hierover schriftelijk kenbaar maken bij de werkgever.

Artikel 6:2 Advies

Alvorens de werkgever op dit geschil beslist zal hij advies inwinnen bij de geschilbeslechtsingscommissie die de werkgever conform artikel 6 van de CAO voor de Sociale Werkvoorziening heeft ingesteld, welke commissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris.

Artikel 6:3 Openbaarheid

De zittingen en beraadslagingen van de geschilbeslechtsingscommissie zijn niet openbaar.

Artikel 6:4 Geheimhouding

De leden van de commissie en de ambtelijk secretaris zijn verplicht hetgeen hen als zodanig ter kennis wordt gebracht jegens derden, geheim te houden.

Artikel 6:5 Verplichtingen

De betrokken medewerker alsmede de werkgever zijn verplicht alle door de commissie gevraagde relevante inlichtingen en gegevens te verstrekken.

Artikel 6:6 Hoor en wederhoor

De betrokken medewerker alsmede de werkgever worden door de commissie gehoord. Zij kunnen zich daarbij laten bijstaan respectievelijk vertegenwoordigen door een raadsman.

Artikel 6:7 Uitspraak commissie

De commissie brengt binnen redelijke termijn na de datum waarop partijen zijn gehoord schriftelijk een gemotiveerd advies uit aan werkgever, die, gezien dit advies, een besluit neemt.

Evaluatie

Artikel 7 Evaluatie Sociaal Plan

Om de 18 maanden zal de werkgever zorgdragen voor een evaluatie waarin de toepassing van het Sociaal Plan wordt geëvalueerd. Van deze evaluatie wordt een

verslag gemaakt dat voor overleg naar de OR en ter informatie aan de vakbonden wordt gezonden.

Slotbepalingen

Artikel 8:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke of onredelijke situatie voor een medewerker, kan de werkgever van dit Sociaal Plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet beslist de werkgever.
3. Indien toepassing van het bepaalde in lid 1 en lid 2 meer is dan het voorzien in individuele situaties en leidt tot aanvullende regelgeving, zal werkgever in overleg treden met de vakbonden.

Artikel 8:2 Looptijd

Dit Sociaal Plan heeft een looptijd vanaf de inwerkingtreding tot en met 31 december 2014, met de mogelijkheid deze te verlengen. Uiterlijk 3 maanden voor het einde van de looptijd van dit Sociaal Plan komen partijen bijeen om de toepassing hiervan te evalueren. Partijen zullen daarna afspreken of zij het Sociaal Plan onder dezelfde of gewijzigde condities zullen verlengen.

Artikel 8:3 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als 'Sociaal Plan SW Delta'.

Artikel 8:4 Inwerkingtreding

Dit Sociaal Plan treedt in werking met ingang van de dag nadat ze is vastgesteld.

Namens Delta

De heer W. Cantrijn
Algemeen directeur Delta


.....
(handtekening)

Datum: 2-2-2012

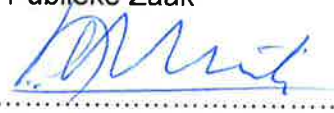
Namens de vakorganisaties

de heer G. Tommel
ABVAKABO FNV


.....
(handtekening)

Datum: 02-02-2012

De heer J. Wenting
CNV Publieke Zaak


.....
(handtekening)

Datum: 28-02-2012

Bijlage bij Sociaal Plan SW Delta

In artikel 4:3 wordt verwezen naar de missie en visie van Delta.
Deze luiden als volgt;

Missie:

Delta is *de* kwaliteitspartner van gemeenten, het werkplein en werkgevers bij de arbeidsparticipatie van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Visie:

Delta als regionale Specialist in Werk, zo regulier mogelijk, aangepast waar nodig.