

Sociaal Plan Enexis

1 juli 2013 - 1 mei 2014

Partijen bij deze overeenkomst zijn:

Enexis Holding NV, gevestigd te 'Rosmalen,
als partij ter ener zijde,

en

ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer,
CNV Publieke Zaak, gevestigd te 's-Gravenhage en
VMHP-N, gevestigd te Arnhem,
elk als partij ter andere zijde,

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

Bij Enexis vinden voortdurend veranderingen plaats om de organisatie optimaal te laten functioneren. Deze veranderingen worden ingegeven door politieke, maatschappelijke, bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen. Er kunnen ook ingrijpende wijzigingen plaats vinden bijvoorbeeld als gevolg van wetgeving. Door deze aanpassingen verwacht Enexis ook de komende jaren een toenemende druk op de werkgelegenheid in brede zin. Enerzijds omdat in bepaalde onderdelen van het bedrijf werkzaamheden zullen verdwijnen en anderzijds omdat er op sommige terreinen schaarste aan goed opgeleide werknemers zal ontstaan. Bovendien kan door de aanpassing van de organisatie de inhoud van functies veranderen.

Als Partijen samen, slagvaardig, verantwoordelijk en toekomstgericht willen reageren op deze veranderende werkgelegenheid binnen Enexis dan betekent dit dat werkgever en werknemers beiden investeren in een gezonde arbeidsmarktpositie en bedrijfsvoering. Dit gedeelde belang leidt er toe dat Enexis samen met alle stakeholders, managers, werknemers, vakorganisaties en medezeggenschap, een samenhangende aanpak ontwikkelt, die zich kenmerkt door "investeren in inzetbaarheid" van werknemers.

Deze investering in inzetbaarheid vergt tijd waarin werknemers een programma doorlopen om bewust bezig te gaan met hun ontwikkeling, opleidingsmogelijkheden, gezondheid en vitaliteit om fit, blij en gezond te kunnen blijven presteren. Werknemers worden door het programma breder inzetbaar en creëren loopbaanmogelijkheden. Daardoor kan beter tegemoet worden gekomen aan de verwachte schaarste binnen Enexis en aan kansen voor de werknemer op de (externe) arbeidsmarkt. Het leidt tot meer natuurlijke doorstroming.

Om op een goede manier tegemoet te komen aan deze langjarige investering in inzetbaarheid en tegelijkertijd op korte termijn adequaat te reageren op actuele ontwikkelingen binnen het bedrijf blijft voor de duur van de investeringstermijn een goede voorziening voor boventallige werknemers van belang.

Werkgever en werknemers willen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zichtbaar maken dat zij in staat zijn om door investering in inzetbaarheid de personele gevolgen van reorganisaties te minimaliseren.

De investering in inzetbaarheid leidt daarmee uiteindelijk tot een situatie waarin de personele gevolgen van een reorganisatie zo beperkt zijn dat het voldoende is als Partijen met elkaar een regeling treffen die duidelijkheid geeft voor werknemers die er ondanks alle inspanningen en investeringen in inzetbaarheid door zowel werknemer als Enexis niet in zijn geslaagd om een nieuwe werkplek binnen of buiten Enexis te vinden.

Als uitgangspunten bij dit Sociaal Plan gelden:

- 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 efficiency-operatie.
- Werkgever en Werknemer verrichten bij het wegvallen van functies gezamenlijke inspanningen om te bewerkstelligen dat Werknemer van werk naar werk kan gaan. Deze gezamenlijke inspanningen worden vastgelegd in een individueel van-werk-naar-werk-contract.
- Er is een Jobcenter ingericht om boventallige Werknemers te bemiddelen en te begeleiden naar ander werk.
- Enexis en de Werknemers zullen de inzetbaarheid en arbeidsmarktweerbaarheid van Werknemers versterken door te investeren in opleiding en training.
- Enexis zorgt vanuit haar verantwoordelijkheid van zorgvuldig 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 veranderingsbereidheid verwacht met betrekking tot de uit te oefenen functie en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.

1 Begripsbepalingen

<i>Werkgever</i>	De in bijlage 1 opgenomen meerderheidsdeelnemingen van Enexis Holding NV.
<i>Werknemer</i>	Degene die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Werkgever (zoals opgenomen in bijlage 1) en op wie de cao Netwerkbedrijven of een onderdeel daarvan van toepassing is, of op wie in de individuele arbeidsovereenkomst dit Sociaal Plan van toepassing is verklaard. Ten aanzien van degene met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt het bepaalde in artikel 2.2 van dit Sociaal Plan.
<i>Reorganisatie, integratie en/of efficiency-operatie</i>	Aanpassing van een bedrijfsonderdeel waarover de ondernemingsraad op basis van de Wet op de Ondernemingsraden adviesrecht heeft.
<i>Locatiewijziging</i>	Reorganisatie die bestaat uit het verplaatsen van een vestiging of afdeling naar een andere plaats, zonder dat daarbij sprake is van een wijziging of vermindering van functies.
<i>Standplaatswijziging</i>	Wijziging van de standplaats van een individuele Werknemer als gevolg van een reorganisatie, integratie en/of efficiency-operatie.

<i>Plaatsing</i>	Benoeming van een Werknemer op een functie als gevolg van een reorganisatie, integratie en/of efficiency-operatie.
<i>Boventallige Werknemer</i>	De Werknemer die in het kader van een plaatsingsproces niet geplaatst is, en dus boventallig verklaard is.
<i>Herplaatsing</i>	Benoeming van een boventallige Werknemer op een interne of externe functie, waardoor de mobiliteitsperiode eindigt.
<i>Functie</i>	Het samenstel van taken en werkzaamheden door Werknemer te verrichten.
<i>Interne functie</i>	Een functie bij Werkgever.
<i>Externe functie</i>	Een functie elders dan bij Werkgever.
<i>Passende functie</i>	<p>Een functie waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, werk- en denkniveau, ervaring, beloningsniveau en reistijd redelijkerwijs van Werknemer kunnen worden verlangd.</p> <p>Intern zijn dit functies op gelijk of hoger niveau of maximaal twee klassen lager dan de oorspronkelijke functie. Cumulatie van niveauperlagings wordt vermeden. Extern zijn dit functies met een gelijk of hoger salaris, of een salaris dat maximaal 20% lager is dan het schaaalsalaris van Werknemer bij Werkgever.</p> <p>Een functie is wat reistijd betreft passend als de reistijd maximaal 15 uur per week is bij een 5-daagse werkweek, maximaal 12 uur per week bij een 4-daagse werkweek, maximaal 9 uur per week bij een 3-daagse werkweek, enzovoorts.</p> <p>Naast de maximale reistijd per week geldt een maximale reistijd enkele reis. Voor dagen waarop de werktijd meer dan 4 uur bedraagt, is de maximale reistijd enkele reis 2 uur. Voor dagen waarop de werktijd 4 uur of minder bedraagt, is de maximale reistijd enkele reis 1,5 uur.</p>
<i>Ongewijzigde functie</i>	Een functie waarvan het takenpakket en de verlangde competenties voor ten hoogste 25% zijn veranderd.

<i>Managementfunctie</i>	Een functie op HBO-niveau of hoger waarin hiërarchisch leiding wordt gegeven.*)
<i>Sleutelfunctie</i>	Functie met een hoog gekwalificeerd en/of specialistisch karakter die essentieel is voor de output van een bedrijfsonderdeel.
<i>Uitwisselbare functie</i>	Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld. De redelijkheid brengt mee dat bij het bepalen van de uitwisselbaarheid van functies een zekere overdrachtsperiode – nodig om in de andere functie ingewerkt te raken – wordt ingecalculeerd. Indien deze overdrachtsperiode redelijkerwijs te lang is, zijn de functies niet uitwisselbaar.
<i>Functieovergangsmatrix</i>	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.
<i>Diensttijd</i>	De door Werknemer bij Werkgever en haar rechtsvoorganger(s) aansluitend doorgebrachte tijd als bedoeld in de desbetreffende bepalingen van de voor betrokkene geldende CAO.
<i>Jobcenter</i>	Het organisatieonderdeel van waaruit boventallige Werknemers gedurende de mobiliteitsperiode worden begeleid en bemiddeld naar werk (intern en extern). Het Jobcenter heeft de bevoegdheid om boventallige Werknemers te herplaatsen bij Werkgever.
<i>Positionering bij het Jobcenter</i>	Het organisatorisch onderbrengen van de boventallige Werknemer bij het Jobcenter, onder handhaving van het bestaande dienstverband met Werkgever. De dagelijkse hiërarchische aansturing van de Werknemer geschiedt door het Jobcenter.
<i>Proefplaatsing</i>	Tewerkstelling op een andere functie op dezelfde of een andere standplaats, met het doel om te bezien of de Werknemer op die functie herplaatst kan worden. De

*) Hieronder worden tevens begrepen teammanagers bij Enexis

	<p>dagelijkse hiërarchische aansturing van de Werknemer geschiedt door de ontvangende manager.</p>
<i>Salaris</i>	<p>Tenzij hierna anders bepaald wordt onder salaris verstaan het salaris zoals dat in de CAO Netwerkbedrijven is bepaald.</p>
<i>Schaalsalaris</i>	<p>Het bedrag dat aan de Werknemer op grond van zijn indeling in de voor hem toepasselijke salarisschaal op basis van de voor hem geldende salarisregeling wordt toegekend.</p>
<i>Bovenwettelijke WW-uitkering</i>	<p>De aanvulling op de WW-uitkering zoals bedoeld in de CAO Netwerkbedrijven.</p>
<i>Mobiliteitsperiode</i>	<p>De periode na boventalligverklaring gedurende welke de boventallige begeleid wordt naar werk.</p>
<i>Mobiliteitspremie</i>	<p>Uitkering waarvan de hoogte, ongeacht de hoogte van het jaarsalaris, eenmalig wordt vastgesteld op het moment van boventalligverklaring en is afgeleid van de kantonrechttersformule zoals geformuleerd door de Commissie Arbeidsrecht van de Kring van Kantonrechtters, zijnde $A \times B \times C$ waarbij;</p> <p>A = Aantal gewogen dienstjaren B = Beloning per maand (bruto) C = 1</p> <p>Voor factor A geldt dat elk dienstjaar tot en met het 34e levensjaar = 0,5 vanaf het 35e tot en met het 44e levensjaar = 1 vanaf het 45e tot en met het 54e levensjaar = 1,5 vanaf het 55e levensjaar = 2</p>
<i>Toetsingscommissie</i>	<p>De commissie die de individuele begeleidingstrajecten toetst op zorgvuldigheid en effectiviteit. De Toetsingscommissie is bevoegd om (al dan niet bindende) adviezen uit te brengen in relatie tot het individuele begeleidingstraject. De Toetsingscommissie bestaat uit een lid namens Werkgever, een lid namens vakorganisaties en een door de leden aangewezen onafhankelijke voorzitter.</p>

2 Algemeen

2.1 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 juli 2013 en eindigt op 1 mei 2014.

2.2 Werkingsfeer

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.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Bij deze werknemers wordt het dienstverband gecontinueerd voor de duur en onder de voorwaarden van de bestaande arbeidsovereenkomst.

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

2.3 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 Toetsingscommissie geeft hiertoe, na een advies door het Jobcenter, een bindend advies aan Werkgever.

2.4 Overgangsregeling

Voor Werknemers die bij aanvang van dit Sociaal Plan boventallig zijn, of na aanvang van dit Sociaal Plan boventallig worden op basis van het Sociaal Plan 2005-2008, geldt dat zij tot het moment van herplaatsing recht houden op een begeleiding naar werk voor onbepaalde duur, zoals vastgelegd in het Sociaal Plan 2005-2008. Voor het overige is dit Sociaal Plan op hen van toepassing. Daarbij geldt dat de berekening van de mobiliteitspremie zoals bedoeld in artikel 6.1.2, start op de aanvangsdatum van boventalligheid. Indien de boventalligheid langer duurt dan drie jaar, geldt vanaf het vierde jaar van boventalligheid dezelfde mobiliteitspremie als in het derde jaar (75%).

In bijlage 2 zijn de reorganisaties opgenomen waar het Sociaal Plan 2005-2008 op van toepassing is verklaard na het aflopen van dat Sociaal Plan op 1 juli 2008.

2.5 Outsourcing

Bij outsourcing (het uitbesteden van activiteiten of diensten aan een derde, externe partij) vindt afzonderlijk overleg plaats tussen Werkgever en vakorganisaties over de overgang van Werknemers en zal een specifiek op die situatie toegesneden overgangsprotocol worden overeengekomen.

2.6 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 de in dit Sociaal Plan afgesproken regels daarvoor niet meer afdoende zijn. Vóór afloop van dit Sociaal Plan treden partijen in overleg over de nadere invulling van hetgeen is overeengekomen in de overwegingen van dit Sociaal Plan met betrekking tot een nieuwe regeling die vanaf 1 mei 2014 zal gelden.

3 Plaatsingsproces

3.1 Plaatsingsadviescommissie

Enexis heeft een permanente plaatsingsadviescommissie, bestaande uit een MT-lid van dat bedrijfsonderdeel (of een door het MT aangewezen vertegenwoordiger), een HR-functionaris en twee leden namens de ondernemingsraad.

Het management is verantwoordelijk voor de uitvoering van het plaatsingsproces. De plaatsingsadviescommissie houdt toezicht op een zorgvuldige uitvoering van het plaatsingsproces conform de kaders van dit Sociaal Plan.

3.2 Plaatsingsproces

Personele plaatsingen starten na het adviestraject met de ondernemingsraad. De ondernemingsraad krijgt ten behoeve van het adviestraject inzage in de functieovergangsmatrix. Bovendien wordt in de adviesaanvraag die in verband met de reorganisaties opgesteld wordt, opgenomen hoeveel van de betrokken functies als sleutelfunctie zijn aan te merken.

Het management plaatst in de volgorde managementfuncties, sleutelfuncties, ongewijzigde functies, gewijzigde en nieuwe functies. Het management stelt aan de hand van een functieovergangsmatrix vast of sprake is van management-, sleutel-, gewijzigde en nieuwe dan wel ongewijzigde functies, en plaatst Werknemers in functies van het bedrijfsonderdeel. Het management doet dit niet eerder dan nadat de gevolgde procedure besproken is met en getoetst is door de plaatsingsadviescommissie. Hiertoe behoort de toetsing op de vaststelling van management-, sleutel-, gewijzigde en nieuwe dan wel ongewijzigde functies, de vaststelling van de functieovergangsmatrix en de uitvoering van het afspiegelingsbeginsel.

3.3 Management- en sleutelfuncties

De managementfuncties en sleutelfuncties worden ingevuld door middel van interne sollicitatie. Het management benoemt Werknemers op deze functies op basis van geschiktheid voor de specifieke kwaliteitseisen.

3.4 Overige functies

Overige functies zijn te onderscheiden in ongewijzigde functies, gewijzigde 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 Werknemers geplaatst op basis van het afspiegelingsbeginsel.^{*)} Hierbij worden de volgende leeftijdsgroepen onderscheiden: 15 t/m 24 jaar, 25 t/m 34 jaar, 35 t/m 44 jaar, 45 t/m 54 jaar, 55 jaar en ouder. Binnen deze leeftijdsgroepen worden Werknemers op basis van de lengte van het dienstverband geplaatst, te beginnen met de Werknemer met het langste dienstverband.

Gewijzigde en nieuwe functies worden ingevuld door middel van interne sollicitatie en plaatsing door management op basis van geschiktheid. Voor het sollicitatieproces bij gewijzigde en nieuwe functies vindt een belangstellingsregistratie plaats onder alle betrokken Werknemers die niet reeds zijn geplaatst op een management- of sleutelfunctie. Hieronder worden verstaan alle Werknemers die werkzaam zijn op de bij de reorganisatie, integratie en/of efficiency-operatie betrokken functies (oftewel de brongroep). Naar aanleiding van de belangstellingsregistratie volgt eventueel een tweede plaatsingsronde. Daarna volgt het sollicitatieproces voor gewijzigde en nieuwe functies.

Behoudens bijzondere situaties duurt het plaatsingsproces maximaal vier weken. Werknemers ontvangen uiterlijk binnen een week na afronding van het plaatsingsproces schriftelijk bericht van hun plaatsing ofwel boventalligverklaring.

3.5 Afwijking van het plaatsingsproces

Afwijking van het plaatsingsproces is mogelijk als dat gewenst is op basis van een evenwichtige samenstelling van het personeel, behoud van noodzakelijke kennis of continuïteit van bedrijfsvoering. In dit geval wordt het te volgen afwijkende plaatsingsproces ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad.

3.6 Gevolgen voor het salaris bij plaatsing

Bij plaatsing behoudt de Werknemer zijn toegekende salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken.

4. Locatie- en standplaatswijzigingen

4.1 Locatie- en standplaatswijziging

In het kader van een plaatsingsproces streeft Werkgever naar geen of een zo beperkt mogelijke toename van het woon-werkverkeer. In geval van ongewijzigde functie en 'mens volgt werk' bij een reorganisatie kan het behoud van werkgelegenheid echter met zich meebrengen dat een langere woon-werkafstand noodzakelijk is. Dit geldt ook in geval van een locatiewijziging, waarbij een vestiging of afdeling van een bedrijfsonderdeel wordt verplaatst naar een andere plaats zonder dat sprake is van een plaatsingsproces.

4.2 Passende reistijd

Voor een standplaatswijziging als gevolg van een reorganisatie dan wel locatiewijziging geldt

^{*)} Zoals bedoeld in artikel 4:2 lid 1 van het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels van CWI.

een maximale reisduur van 15 uur per week bij een 5-daagse werkweek, maximaal 12 uur per week bij een 4-daagse werkweek, maximaal 9 uur per week bij een 3-daagse werkweek, maximaal 6 uur per week bij een 2-daagse werkweek, en maximaal 3 uur per week bij een 1-daagse werkweek. Naast de maximale reistijd per week geldt een maximale reistijd enkele reis. Voor dagen waarop de werktijd meer dan 4 uur bedraagt, is de maximale reistijd enkele reis 2 uur. Voor dagen waarop de werktijd 4 uur of minder bedraagt, is de maximale reistijd enkele reis 1,5 uur.

Bij een standplaatswijziging als gevolg van een reorganisatie dan wel locatiewijziging is de Werknemer verplicht het werk te volgen indien de reisduur binnen de bovengenoemde norm blijft. Indien de reisduur voor een passende functie de bovengenoemde norm overtreft, zullen door de Werkgever na overleg met de Werknemer faciliteiten ter beperking van het woon-werkverkeer worden bepaald, voor zover een goede functie-uitoefening zich hier niet tegen verzet. Hierbij kan gedacht worden aan telewerken, flexplekken en overnachten. Indien deze faciliteiten er niet toe leiden dat de maximale reisduur binnen de bovengenoemde norm blijft, kan Werknemer de functie weigeren. Werknemer wordt na weigering niet geplaatst en wordt daarmee boventallig.

4.3 Vergoeding bij locatie- en standplaatswijziging

Indien door een standplaatswijziging als gevolg van een reorganisatie of locatiewijziging de afstand woon-werkverkeer toeneemt, ontvangt de Werknemer voor de nieuwe woon-werkafstand de geldende woon-werkvergoeding. Daarnaast ontvangt hij voor de duur van twee jaar een vergoeding voor de door de plaatsing ontstane meerdere reistijd van € € 17,40 bruto per uur.*⁾ De Werknemer kiest om gebruik te maken van het openbaar vervoer dan wel van de privé-auto. In geval van openbaar vervoer geldt voor het bepalen van de reistijd de NS-reisplanner en bij gebruikmaking van de privé-auto het op dat moment bij Werkgever geldende systeem om woon-werkafstanden te bepalen.

5 Boventalligverklaring en begeleiding van werk naar werk

5.1 Boventalligverklaring

De Werknemer die niet geplaatst wordt is direct na de niet-plaatsing boventallig. De boventalligheid wordt schriftelijk aan hem bevestigd door de directeur en de directeur HR.

5.2 Jobcenter

Het Jobcenter heeft een centrale rol bij de begeleiding van de boventallige Werknemer. De Werknemer wordt meteen na de boventalligverklaring gepositioneerd bij het Jobcenter, waarna het Jobcenter verantwoordelijk is voor de verdere begeleiding van de Werknemer. De boventallige Werknemer wordt meteen na de boventalligverklaring vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Gedurende maximaal 1 maand na boventalligverklaring blijft de Werknemer beschikbaar voor overdracht van werkzaamheden aan collega's.

^{*)} Peildatum 1 september 2012. Dit bedrag wordt geïndexeerd op basis van de de collectieve schaalverhoging in de CAO Netwerkbedrijven.

De Werknemer wordt ingezet op beschikbare tijdelijk en/of projectmatige werkzaamheden indien dit bijdraagt aan het vergroten van zijn inzetbaarheid en mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

5.3 Arbeidsvoorwaarden tijdens boventalligheid

Boventallige Werknemers behouden het toegekende salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken. Gedurende de mobiliteitsperiode vindt geen afbouw plaats van toeslagen die onder het salarisbegrip vallen. Voor boventallige Werknemers is de geldende beoordelingssystematiek en het geldende salarisbeleid van toepassing. Wettelijke en CAO-aanspraken worden gerespecteerd. Met de boventallige Werknemer worden in het van-werk-naar-werk-contract afspraken gemaakt over het opnemen van verlof c.q. het inplannen van ADV gedurende de mobiliteitsperiode, waarbij bestaande individuele afspraken worden gerespecteerd en reeds voor de mobiliteitsperiode opgebouwde verlofrechten onaangetast blijven.

5.4 Mobiliteitsperiode

De boventallige Werknemer heeft recht op een mobiliteitsperiode van drie jaar. Gedurende de mobiliteitsperiode wordt de boventallige Werknemer begeleid en bemiddeld van werk naar werk. De mobiliteitsperiode start bij de ondertekening van het van-werk-naar-werk-contract, doch uiterlijk een maand na de dagtekening van de boventalligverklaring. De mobiliteitsperiode eindigt in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Het bereiken van de spilleeftijd FUR of de richtleeftijd KeuzePensioen heeft geen invloed op de duur van de mobiliteitsperiode.

Aan het einde van de mobiliteitsperiode vindt toetsing plaats door de Toetsingscommissie. De Toetsingscommissie kan bindend adviseren om de mobiliteitsperiode te verlengen indien de bijzondere individuele situatie daartoe aanleiding geeft; hierbij wordt onder andere gedacht aan omstandigheden als concreet uitzicht op herplaatsing, langdurige arbeidsongeschiktheid, langdurige scholingstrajecten, meerdere proefplaatsingen die niet tot herplaatsing hebben geleid en levensloop- en pensioenrechten (waaronder in ieder geval begrepen FUR-gerechtigden).

5.5 Begeleiding van werk naar werk

Gedurende de mobiliteitsperiode wordt de boventallige Werknemer door een vaste adviseur van het Jobcenter begeleid bij het vinden van een andere functie. De eerste zes maanden richt de begeleiding zich op het vinden van een interne functie, tenzij de boventallige Werknemer aangeeft zich eerder te willen richten op een externe functie. Daarna richt de begeleiding zich, naast het vinden van een interne functie, ook op het vinden van een externe functie.

De boventallige Werknemer en het Jobcenter zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het zoeken van een passende functie. De boventallige Werknemer is verplicht een passende functie te aanvaarden.

Indien een passende interne functie voorhanden is wordt de boventallige Werknemer door het Jobcenter op deze functie herplaatst. Indien de ontvangende manager zich niet kan vinden in

de herplaatsing kan hij binnen een week nadat het Jobcenter de herplaatsing aan hem kenbaar heeft gemaakt, een advies vragen aan de plaatsingsadviescommissie van het ontvangende bedrijfsonderdeel. Eventueel kan daarna bindend advies gevraagd worden aan de Toetsingscommissie.

Werkgever meldt alle vacatures en tijdelijke werkzaamheden bij het Jobcenter, evenals functies waar een uitzendkracht, interimmedewerker of medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op werkzaam is. Minimaal een maal per jaar zal hierover aan de vakorganisaties worden gerapporteerd.

De Werkgever geeft bij een vacante passende functie voorrang aan de boventallige Werknemer, boven eventuele andere kandidaten.

5.5.1 Van-werk-naar-werk-contract

Binnen een maand na de boventalligverklaring wordt door het Jobcenter, de boventallige Werknemer en de latende manager een van-werk-naar-werk-contract opgesteld. Deze overeenkomst is afgestemd op de mogelijkheden en individuele situatie van de Werknemer.

Het van-werk-naar-werk-contract bevat drie hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat het in kaart brengen van de situatie, waaronder begrepen een analyse van de werkervaring en de competenties van de boventallige Werknemer. Het tweede hoofdstuk bevat de mogelijkheden en wensen van de boventallige 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 het eventueel benodigde scholingstraject, over het volgen van sollicitatietraining en begeleiding bij sollicitaties. In dit hoofdstuk worden ook afspraken gemaakt over het verrichten van tijdelijke werkzaamheden om onderdeel te blijven van het arbeidsproces, 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. 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 3 is het format opgenomen van het van-werk-naar-werk-contract.

5.6 Proefplaatsing

Voorafgaand aan de herplaatsing kan een proefplaatsing gerealiseerd worden. De proefplaatsing duurt maximaal zes maanden. Indien na afloop van deze zes maanden de Werknemer nog werkzaam is op de functie, is de Werknemer automatisch herplaatst. Gedurende de proefplaatsing vinden periodieke evaluaties plaats door het Jobcenter (na twee en vier maanden, en voorafgaand aan het eind van de termijn van zes maanden). De mogelijkheid tot proefplaatsing geldt ook voor een externe functie.

Indien de proefplaatsing niet leidt tot een herplaatsing heeft de Werknemer recht op continuering van de resterende mobiliteitsperiode bij Werkgever. Gedurende de proefplaatsing loopt de mobiliteitsperiode door.

6 Faciliteiten ter bevordering van de interne en externe mobiliteit

6.1 Mobiliteitspremie

6.1.1 Recht op mobiliteitspremie

Indien de boventallige Werknemer op eigen verzoek ontslag neemt of herplaatst wordt op een externe functie, ontvangt de Werknemer de mobiliteitspremie, mits hij afstand doet van zijn eventuele recht op een bovenwettelijke WW-uitkering. Wettelijke en CAO-aanspraken worden gerespecteerd en niet verrekend met, of in mindering gebracht op de mobiliteitspremie. Ontslag op eigen verzoek of herplaatsing op een externe functie kan ook plaatsvinden na de spilleeftijd FUR of richtleeftijd Keuzepensioen.

Indien een passende interne functie is aangeboden aan Werknemer voordat hij op eigen verzoek ontslag neemt, ontvangt de Werknemer geen mobiliteitspremie.

6.1.2 Hoogte van de mobiliteitspremie

De hoogte van de mobiliteitspremie is afhankelijk van het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

- Bij vertrek in de eerste zes maanden van de mobiliteitsperiode bedraagt de uitkering 125% van de mobiliteitspremie;
- vanaf de zevende maand tot en met de 24^e maand 100%;
- vanaf de 25^e maand tot en met de 36^e maand 75%.
- Indien de mobiliteitsperiode in verband met een bindend advies van de Toetsingscommissie wordt verlengd, bedraagt bij vertrek gedurende de verlenging de uitkering 75% van de mobiliteitspremie.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de Werkgever in verband met het eindigen van de (eventueel verlengde) mobiliteitsperiode geldt het bepaalde in Hoofdstuk 7.

De mobiliteitspremie is niet hoger dan het inkomensverlies (dat wil zeggen het verschil tussen het salaris en het nieuwe inkomen) plus compensatie voor gemiste pensioenopbouw. Voor de berekening van de maximale hoogte van de mobiliteitspremie wordt er van uit gegaan dat de Werknemer ofwel aansluitend aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gebruik maakt van de FUR, ofwel op de richtleeftijd gebruik maakt van KeuzePensioen. Daarbij geldt dat vanaf de spilleeftijd FUR (61 jaar en 3 maanden) c.q. de richtleeftijd KeuzePensioen (62 jaar en 9 maanden) de inkomensaanvulling tot maximaal 70% kan bedragen.

6.2 Loonsuppletie bij externe herplaatsing

De boventallige Werknemer die herplaatst wordt op een externe functie kan in plaats van de mobiliteitspremie kiezen voor loonsuppletie.

De hoogte van de loonsuppletie is het verschil in salaris bij Werkgever en bij de externe werkgever, maal 60% van de diensttijd van de Werknemer. Hierbij geldt dat het salarisverschil maximaal 20% kan bedragen.

De loonsuppletie wordt in twee delen uitbetaald. De maand na herplaatsing ontvangt de Werknemer 50% van de berekende loonsuppletie, op basis van het bij herplaatsing geldende salaris. De resterende 50% wordt een jaar na herplaatsing uitbetaald, op basis van het dan geldende salaris (waarbij een tussentijdse collectieve salarisverhoging geen invloed heeft op de hoogte van de loonsuppletie).

6.3 Scholing

De boventallige Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tot om-, her- of bijscholing en kan daartoe worden verplicht. De kosten van de scholing komt voor rekening van Werkgever.

6.4 Verhuiskostenvergoeding

Werkgever zal Werknemer niet verplichten om te verhuizen tenzij in het kader van de uitoefening van de functie er sprake moet zijn van een korte woon-werkafstand in verband met bijvoorbeeld een beschikbaarheidsdienst.

Voor de Werknemer die in verband met de standplaatswijziging verhuist geldt de verhuiskostenvergoeding uit de CAO Netwerkbedrijven, verhoogd met 50%, met een maximum van € 40.000,00, indien:

- de woon-werkafstand na verhuizing korter is dan 20 kilometer; en
- de woon-werkafstand na verhuizing minimaal 50% en 10 kilometer korter is dan de woon-werkafstand voor verhuizing; en
- de verhuizing binnen twee jaar na de standplaatswijziging plaatsvindt.

6.5 Starten eigen bedrijf

Op verzoek van de boventallige Werknemer biedt het Jobcenter ondersteuning bij de voorbereiding van een eigen bedrijf. Deze ondersteuning bestaat uit het, via een gespecialiseerd bureau, verkrijgen van juridisch, financieel, fiscaal en commercieel advies. De kosten van deze ondersteuning komen voor rekening van Werkgever.

De boventallige Werknemer die uit dienst gaat in verband met de start van een eigen bedrijf, ontvangt naast de mobiliteitspremie een eenmalige uitkering die overeenkomt met de wettelijke WW-uitkering gedurende 26 weken, onder voorwaarde dat hij geen beroep zal doen op een WW-uitkering.

6.6 Terugkeergarantie bij externe herplaatsing

De Werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst treedt bij een externe onderneming (anders dan die van Werkgever) zal, uitgaande van een bonafide werkgever, in geval van faillissement binnen een periode van een jaar na indiensttreding bij deze onderneming (inclusief de periode van eventuele proefplaatsing) de mogelijkheid hebben om terug te keren naar de oude Werkgever.

Bij terugkeer herleeft de resterende duur van de mobiliteitsperiode. Voor deze duur wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur overeengekomen. Gedurende de resterende mobiliteitsperiode is de begeleiding en bemiddeling gericht op het vinden van een passende externe functie.

De Werknemer behoudt bij terugkeer het recht op de reeds ontvangen mobiliteitspremie of loonsuppletie. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wegens een nieuwe externe herplaatsing, het verstrijken van de duur van de arbeidsovereenkomst of anderszins, heeft de Werknemer geen recht op een nieuwe mobiliteitspremie of loonsuppletie. Het resterende deel van de loonsuppletie, dat de Werknemer in verband met de eerste externe herplaatsing niet heeft ontvangen (hij heeft immers voor de uitbetaling van de resterende loonsuppletie gebruik gemaakt van de terugkeergarantie), ontvangt de Werknemer in de eerste maand na de tweede externe herplaatsing, op basis van het dan voor hem geldende salaris.

6.7 Remplaçantenregeling

Een Werknemer die niet boventallig is 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. Of er sprake is van uitwisselbare functies is ter beoordeling aan de Manager Resource Centrum. De Specialist Arbeidszaken adviseert de Manager Resource Centrum.

Indien er is vast komen te staan dat er sprake is van uitwisselbare functies en er geen andere belemmeringen voor toepassing van de remplaçantenregeling zijn, 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. Daarna kan een gezamenlijk verzoek worden ingediend bij het Jobcenter. Het Jobcenter beslist op het door de betrokken manager(s) geaccordeerde verzoek. Indien afwijzend beslist wordt op het verzoek, kan de beslissing voor toetsing worden voorgelegd aan de Toetsingscommissie.

De remplaçantenregeling kan alleen worden toegepast wanneer er voor de betreffende boventallige Werknemer geen passende functie voorhanden is, of op korte termijn zal zijn. Dit is ter beoordeling aan de Manager Resource Centrum.

De remplaçantenregeling kan alleen worden toegepast wanneer de mobiliteitspremie van de remplaçant door de belastingdienst niet beschouwd kan worden als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU).

De niet-boventallige Werknemer die op grond van de remplaçantenregeling plaats maakt voor een boventallige Werknemer, kan geen gebruik maken van de Mobiliteitsperiode en de daarbij behorende begeleiding en bemiddeling. Hij ontvangt dan de mobiliteitspremie zoals bedoeld in artikel 6.1.1. op basis van zijn salaris, dienstjaren en AOW-leeftijd. Het percentage van de mobiliteitspremie dat wordt uitgekeerd komt daarbij overeen met het percentage van de mobiliteitspremie dat de boventallige Werknemer op dat moment ontvangen zou hebben.

6.8 Gevolgen voor het salaris bij interne herplaatsing

Bij interne herplaatsing behoudt de Werknemer zijn toegekende salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken.

6.8.1 Keuze eenmalige vergoeding bij salarisverschillen

Indien als gevolg van artikel 6.8 de Werknemer na interne herplaatsing een garantiesalaris ontvangt, heeft de Werknemer bij de interne herplaatsing de mogelijkheid om, in plaats van behoud van het garantiesalaris en garantieperspectief, te kiezen voor een eenmalige vergoeding bij salarisverschillen. Indien de Werknemer hier voor kiest, wordt bij herplaatsing, ongeacht of dit op een gelijk, hoger of lager niveau is, het deel van het (garantie)salaris van Werknemer dat boven het maximum van de nieuwe toepasselijke salarisklasse uitkomt, en maximaal 7,5% garantieperspectief ten opzichte van het (garantie)salaris, aan Werknemer toegekend in een vergoeding ineens volgens de berekeningsformule $X \times Y \times Z$, waarbij:

- X is het aantal gewogen dienstmaanden gedeeld door 2, waarbij de weging als volgt plaatsvindt: alle kalendermaanden voor het 40^e levensjaar maal 1, alle kalendermaanden tussen het 40^e en het 50^e levensjaar maal 1,5 en alle kalendermaanden vanaf het 50^e levensjaar maal 2.
- Y is het verschil tussen het op het moment van herplaatsing voor Werknemer geldende maandsalaris (plus het eventuele garantieperspectief van Werknemer met een maximum van 7,5%) en het maximale salaris behorende bij de functie waarin Werknemer wordt herplaatst.
- Z is de compensatie voor het gemis aan pensioenopbouw over het aan Werknemer ineens te vergoeden bedrag. Z is de vermenigvuldigingsfactor 1,1 (waarmee de compensatie 10% bedraagt).
- In geval Werknemer valt onder het FUR-overgangsrecht, wordt het te vergoeden bedrag gemaximeerd op 100% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salarisniveau over de periode tot aan de spilleeftijd voor FUR (61 jaar en 3 maanden) inclusief pensioenopbouw tot 61 jaar en 3 maanden en op 70% gedurende de jaren vanaf de spilleeftijd tot 65 jaar.
- Indien Werknemer niet valt onder het FUR-overgangsrecht wordt het te vergoeden bedrag gemaximeerd op 100% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salarisniveau over de periode tot aan de richtleeftijd voor KeuzePensioen (62 jaar en 9 maanden) inclusief pensioenopbouw tot 62 jaar en 9 maanden en op 70% gedurende de jaren vanaf de richtleeftijd tot 65 jaar.
- Bovengenoemde vergoeding wordt bruto uitgekeerd. Werknemer kan er voor kiezen dat de vergoeding wordt aangewend voor de aanschaf van een stamrechtconstructie, mits is voldaan aan alle wettelijke/fiscale voorschriften.

7 Regelingen en faciliteiten bij einde dienstverband

7.1 Beëindiging arbeidsovereenkomst door Werkgever bij einde mobiliteitsperiode

Indien aan het eind van de mobiliteitsperiode de Werknemer niet herplaatst is, wordt na toetsing van het individuele dossier door de Toetsingscommissie, de arbeidsovereenkomst door Werkgever beëindigd. De Werknemer ontvangt 100% van de mobiliteitspremie en heeft recht op een bovenwettelijke WW-uitkering. Wettelijke en CAO-aanspraken worden gerespecteerd en

niet verrekend met, of in mindering gebracht op de mobiliteitspremie. De mobiliteitspremie is niet hoger dan het inkomensverlies (dat wil zeggen het verschil tussen het salaris en het nieuwe inkomen) plus compensatie voor gemiste pensioenopbouw.

Voor FUR-gerechtigden geldt dat zij na afloop van de mobiliteitsperiode de spijleeftijd (61 jaar en 3 maanden) hebben bereikt. De mobiliteitspremie wordt gemaximeerd op het bedrag dat nodig is om de FUR-uitkering en het ouderdomspensioen aan te vullen tot 70%. De Werknemer kiest of hij de (gemaximeerde) mobiliteitspremie als een uitkering ineens wil ontvangen of dat hij deze (geheel of gedeeltelijk) wil storten bij ABP/Loyalis.

Voor de berekening van de maximale hoogte van de mobiliteitspremie voor niet-FUR-gerechtigden wordt er van uit gegaan dat de Werknemer op de richtleeftijd (62 jaar en 9 maanden) gebruik maakt van KeuzePensioen. De mobiliteitspremie wordt gemaximeerd op het bedrag dat nodig is om het inkomen tot aan de richtleeftijd aan te vullen tot 100% plus het bedrag dat nodig is om het inkomen vanaf de richtleeftijd aan te vullen tot 70%. De Werknemer kiest of hij de (gemaximeerde) mobiliteitspremie als een uitkering ineens wil ontvangen of dat hij deze (geheel of gedeeltelijk) wil storten bij ABP/Loyalis.

Twee maanden voor het einde van de mobiliteitsperiode wordt de ontslagvergunning aangevraagd. Na verkregen toestemming van de directeur CWI wordt door Werkgever de arbeidsovereenkomst met Werknemer opgezegd, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Gedurende de aanvraag van de ontslagvergunning en de opzegtermijn vindt volledige begeleiding zoals overeengekomen in het van-werk-naar-werk-contract plaats.

7.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst door Werkgever gedurende mobiliteitsperiode

Werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst met Werknemer na beoordeling door de Toetsingscommissie, zonder dat recht op een mobiliteitspremie of andere vergoeding bestaat, bij onvoldoende inzet van Werknemer voor het vinden en accepteren van een passende interne of externe functie.

8 Toetsing

8.1 Toetsingscommissie

De Toetsingscommissie heeft als belangrijkste taken om de individuele begeleidingstrajecten te toetsen op zorgvuldigheid en effectiviteit, te beoordelen of er bijstellingen benodigd zijn en om (al dan niet bindende) adviezen uit te brengen in relatie tot het individuele begeleidingstraject. Hiertoe vindt door de Toetsingscommissie tijdens de looptijd van het van-werk-naar-werk-contract periodiek een toetsing plaats van het individuele begeleidingstraject op basis van een door het Jobcenter aangeleverde rapportage.

De Toetsingscommissie bestaat uit een lid namens Werkgever, een lid namens vakorganisaties en een door de leden aangewezen onafhankelijke voorzitter.

8.2 Toetsing

Tijdens de mobiliteitsperiode vindt periodiek een toetsing plaats door de Toetsingscommissie. Het Jobcenter evalueert elke drie maanden de verrichte activiteiten en inspanningen in het kader van de herplaatsing, en beoordeelt of bijstelling van het van-werk-naar-werk-contract wenselijk of noodzakelijk is. Het Jobcenter rapporteert regelmatig aan de Toetsingscommissie over de uitkomsten van deze evaluaties, evenals over de uitkomsten van de proefplaatsingen. Desgewenst kan de Toetsingscommissie besluiten om de betrokken Werknemer en manager te horen.

Indien gedurende de mobiliteitsperiode onvoldoende of geen perspectief op herplaatsing bestaat, kan het Jobcenter de Toetsingscommissie om bindend advies vragen over het vervolgtraject en eventuele maatwerkoplossingen.

9 Bezwaarprocedure

9.1 Bezwaar

De Werknemer die zich niet kan verenigen met de toepassing van het Sociaal Plan kan binnen vier weken na ontvangst van het besluit van ww.Werkgever een bezwaarschrift indienen bij de bezwarencommissie, waarna de bezwarencommissie de Werkgever informeert. Voordat Werkgever op dit bezwaarschrift beslist zal hij advies inwinnen bij de bezwarencommissie.

9.2 Bezwarencommissie

De bezwarencommissie bestaat uit twee door Werkgever en twee door vakorganisaties aan te wijzen leden. Gezamenlijk wijzen deze vier leden een onafhankelijke voorzitter aan. Tevens wijzen Werkgevers en vakorganisaties in totaal maximaal vier (twee maal twee) plaatsvervangende leden aan.

De leden en plaatsvervangende leden van de bezwarencommissie zijn verplicht hetgeen aan hen als zodanig ter kennis wordt gebracht, jegens derden geheim te houden.

9.3 Gegevensverstrekking

De betrokken Werknemer en Werkgever zijn verplicht alle door de bezwarencommissie gevraagde relevante inlichtingen en gegevens te verstrekken, inclusief de stukken die behandeld zijn in de plaatsingsadviescommissie. Op hun verzoek stelt de secretaris van de bezwarencommissie, zowel partijen zelf als hun raadslieden c.q. gemachtigden in de gelegenheid op een door de secretaris aan te geven plaats inzage te nemen van alle op de zaak betrekking hebbende stukken.

9.4 Hoor en wederhoor

De betrokken Werknemer en Werkgever kunnen door de bezwarencommissie worden gehoord. Zij kunnen zich daarbij laten bijstaan of vertegenwoordigen door een raadsman. De zittingen en beraadslagingen van de bezwarencommissie zijn niet openbaar.

9.5 Termijn van behandeling en uitspraak

De bezwarencommissie 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 9.4 doen plaatsvinden.

De bezwarencommissie 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.

9.6 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. Slechts vanwege zwaarwegende redenen kan van het advies van de bezwarencommissie worden afgeweken.

9.7 Afwijking van termijnen

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

9.8 Bezwaarprocedure

De bezwaarprocedure van dit hoofdstuk treedt in de plaats van de reguliere bezwaarprocedure

Aldus overeengekomen juni 2013,

Enexis Holding NV

AbvaKabo FNV

C.J. van Bekkum

O. van Rijswijk

CNV Publieke Zaak

A. Reijgersberg

VMHP-N

O. Hoole

Bijlage 1

Het Sociaal Plan is van toepassing is op (Werknemers in dienst van):

Enexis
Enexis BV Fudura

Deze lijst kan, gezien de omgeving waarin Enexis opereert, aan verandering onderhevig zijn. Tenminste eenmaal per jaar wordt in het overleg tussen partijen bij dit Sociaal Plan de lijst geactualiseerd.

Bijlage 2

Zoals in de overgangsregeling in artikel 2.4 bepaald, geldt voor Werknemers die bij aanvang van dit Sociaal Plan boventallig zijn, of na aanvang van dit Sociaal Plan boventallig worden op basis van het Sociaal Plan 2005-2008 Essent, dat zij tot het moment van herplaatsing recht houden op een begeleiding naar werk voor onbepaalde duur, zoals vastgelegd in het Sociaal Plan 2005-2008 Essent. Voor het overige is dit Sociaal Plan op hen van toepassing. In bijlage 2 zijn de op het moment van totstandkoming van dit Sociaal Plan bekende reorganisaties opgenomen waar het Sociaal Plan 2005-2008 Essent op van toepassing is verklaard na het aflopen van dat Sociaal Plan op 1 juli 2008.

Dit betreft geen limitatieve lijst. Leidend voor de vraag of de overgangsregeling van toepassing is op betreffende Werknemer, is of op de reorganisatie op basis waarvan de Werknemer boventallig is verklaard het Sociaal Plan 2005-2008 Essent van toepassing is verklaard. Dit blijkt uit de adviesaanvraag c.q. het besluit met betrekking tot de betreffende reorganisatie:

Reorganisatie	Kenmerk
Inrichting van de besturing van HR Netwerk, om klaar te zijn voor operationele splitsing	08-HR-022
Inrichting van de besturing van RA Netwerk, om klaar te zijn voor operationele splitsing	08-HR-026
Inrichting van de besturing van de staven Juridische en Algemene Zaken en Health Safety & Environment, om klaar te zijn voor operationele splitsing	08-HR-027
Inrichting van de besturing van Informatiemanagement, om klaar te zijn voor operationele splitsing	08-HR-028
Inrichting van de besturing van F&C Netwerk, om klaar te zijn voor operationele splitsing	08-HR-029
Inrichting van de besturing van afdeling Inkoop en inrichting afdeling Logistiek binnen Infra Services	08-HR-030
Inrichting van de besturing van Facilities, om klaar te zijn voor operationele splitsing	08-HR-031
Besturing Netwerk Staven	EN2008-1327
Inrichting HR Resource Center	HR08N031
Operationele Splitsing Essent – Netwerk (SSC a.g.v. nieuwe marktmodel)	HR08N036
Integratie warmteactiviteiten van S&V in Warmte van TWD	HR08N042
Afdelingen Transport Noord en Zuid	HR/2008/Transport/01
Reorganisatie F&C	HR/2008/OR/F&C
Herstructurering People Services	OR HQ 2008-021

OVA HR	OR HQ 2008-022
Inrichting Essent Support Desk	OR HK 2008-093
OVA Corporate Communicatie	OR HK 2008-109
Herinrichting B2B	WvdE 2008-018
Greenfield organisatie	WvdE 2007-033
Organisatiewijzigingen Operations	WvdE 2008-010 en WvdE 2008-012
Inrichting MKB Support	WvdE 2008-0258
Support Voorbereidende Fase	WvdE 2008-031
Marketing & Sales	WvdE 2008-033
Transities S&V	WvdE 2008-038

Bijlage 3

van werk naar werk contract

Considerans

Dit van-werk-naar-werk-contract vloeit voort uit het tussen enerzijds Enexis en anderzijds ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N gesloten Sociaal Plan.

Bij Enexis vinden voortdurend veranderingen plaats om de organisaties optimaal te laten functioneren. Deze veranderingen worden in het algemeen ingegeven door politieke, maatschappelijke, bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen en van ontwikkelingen in de markten waarin Enexis actief is. Tevens vinden ingrijpende wijzigingen plaats als gevolg van wetgeving,. Door deze aanpassingen verwacht Enexis de komende jaren een toenemende druk op de werkgelegenheid, en zal de inhoud van functies veranderen.

Het Jobcenter begeleidt en bemiddelt boventallige werknemers. In het Sociaal Plan is overeengekomen dat Werknemer en Werkgever in geval van boventaligheid van de Werknemer gezamenlijk inspanningen verrichten om te bewerkstelligen dat Werknemer zo snel mogelijk van werk naar werk kan gaan.

Tussen de Werkgever, de Werknemer en het Jobcenter wordt binnen een maand na de boventaligverklaring van de Werknemer een van-werk-naar-werk-contract gesloten. Enexis zorgt vanuit haar verantwoordelijkheid van zorgvuldig werkgeverschap voor een goede begeleiding en bemiddeling van de Werknemer bij boventaligheid en van de Werknemer wordt veranderingsbereidheid verwacht.

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, SOR-afspraken).

Hoofdstuk 1: Situatie Werknemer (persoonsprofiel)

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

Naam Werknemer:

Geboortedatum:

Adres:

<Straatnaam en huisnummer>

<Postcode en Plaatsnaam>

Telefoonnummer:

Naam Werkgever (Enexis):

Latende manager/afdeling:

Naam loopbaanadviseur Jobcenter:

Datum gesprekken met loopbaanadviseur:

Aanvullende informatie:

Rijbewijs:

Vervoermiddel:

Beheersing van de Nederlandse taal (mondeling/schriftelijk):

Beheersing overige talen (mondeling/schriftelijk):

Belemmeringen privé:

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

Arbeidsvoorwaarden (input uit personeelsinformatiesysteem)

Functieniveau:

Hoogte salaris:

(evt) Garantiesalaris:

(evt) Vaste toelage (soort en bedrag):

Salarisperspectief:

(evt) Garantieperspectief:

Loopbaanoverzicht (zie ook 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 Enexis 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*)

Gewenste functie(s) intern, minimaal 3:

1. ...
2. ...
3. ...

Werktijden *fulltime: uur* *parttime (aantal uur en dagen):*
Beginsalaris € **bruto per maand**

	Goed	Voldoende	Onvoldoende
Haalbaarheid van de gewenste functies#:	☺	☺	☺
Passendheid van gewenste functies*#:	☺	☺	☺
Beschikbaarheid van gewenste functies:	☺	☺	☺

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)

Gewenste functie(s) minimaal 3:

1. ...
2. ...
3. ...

Werktijden *fulltime: uur* *parttime (aantal uur en dagen):*
Beginsalaris € **bruto per maand**

	Goed	Voldoende	Onvoldoende		
Haalbaarheid van de gewenste functies#:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Passendheid van gewenste functies*#:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschikbaarheid van gewenste functies:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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 Is geactualiseerd (zie bijlage 2) Dient te worden geactualiseerd

Opmerkingen:

Lopende sollicitaties:

Ervaring in voeren sollicitatiegesprekken:

Ervaring met netwerken:

*/#(...hierbij kunnen de genoemde functies apart bekeken worden. Het kan zijn dat 1 functie zeer haalbaar en passend is en de ander nauwelijks. Door loopbaanadviseur zelf uit te breiden en functienaam noemen).

* Een functie waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, werk- en denkniveau, ervaring, beloningsniveau en reistijd redelijkerwijs van Werknemer kunnen worden verlangd.

Bij onvoldoende haalbaarheid of passendheid kan mogelijk een opleidingstraject worden gevolgd.

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 de volgende scholing ingezet:

De voortgang van de begeleiding en bemiddeling wordt door middel van een rapportage getoetst door de Toetsingscommissie (zie hieronder 'Rapportages en begeleidingsfrequentie').

Vijf maanden na het afsluiten van het van-werk-naar-werk-contract vindt overleg plaats tussen de Werknemer en de loopbaanadviseur van het Jobcenter over de wijze waarop de Werknemer begeleid en bemiddeld wordt naar een externe functie.

Indien Werknemer direct extern wil zoeken:

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

Afspraken rondom opnemen verlof

De boventallige Werknemer neemt in een kalenderjaar als regel tenminste vijftien werkdagen (drie weken) ononderbroken vakantieverlof op. Tijdens de verlofperiode is de werknemer vrijgesteld van het verrichten van inspanningen gericht op het vinden van werk.

De Werknemer stemt het opnemen van verlof af met zijn loopbaanadviseur. Deze wijst een verzoek om vakantieverlof op te nemen alleen af als het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt. De Werknemer boekt dit verlof zelf af in de daarvoor bedoelde systemen.

Afspraken tijdelijke werkzaamheden

Teneinde onderdeel te blijven uitmaken van het arbeidsproces is Werknemer bereid om gedurende de periode van boventaligheid tijdelijke werkzaamheden (intern en/of extern) te verrichten welke werkzaamheden niet op de afdeling van de laatste functie zijn. Deze werkzaamheden hebben niet het karakter van een proefplaatsing. 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:

Afspraken proefplaatsing

Voorafgaand aan de herplaatsing kan een proefplaatsing gerealiseerd worden. De proefplaatsing duurt maximaal zes maanden. Indien na afloop van deze zes maanden de Werknemer nog werkzaam is op de functie, is de Werknemer automatisch herplaatst. Gedurende de proefplaatsing vinden periodieke evaluaties plaats door het Jobcenter (na twee en vier maanden, en voorafgaand aan het eind van de termijn van zes maanden). De mogelijkheid tot proefplaatsing geldt ook voor een externe functie.

Rapportages en begeleidingsfrequentie

Minimaal eens per drie maanden evalueren loopbaanadviseur en Werknemer het begeleidingstraject. Indien daartoe aanleiding bestaat wordt dit van-werk-naar-werk-contract geactualiseerd. De loopbaanadviseur stelt elke drie maanden een voortgangsrapportage op die wordt getoetst door de Toetsingscommissie. In de voortgangsrapportage (bijlage) 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 <datum> te <plaats> ,

<Naam Werknemer>

<Naam manager Jobcenter>

<Naam latende manager>