

Bijlage 1: Sociaal Plan

Het sociaal plan is het kader waarbinnen de reorganisatie zal worden uitgevoerd. In het sociaal plan staan de verschillende stappen in het reorganisatieproces beschreven. Daarnaast is in het sociaal plan de uitvoering van een eventuele plaatsingsprocedure opgenomen en de wijze van afhandeling van individuele bezwaren.

Tot slot vindt u in het sociaal plan een uitwerking van de noodzakelijke en wenselijke communicatie rondom het reorganisatieproces.

Procesgang bij de reorganisatie

De directie neemt een voorgenomen besluit tot reorganisatie, in de vorm van een concept reorganisatieplan. In dit concept reorganisatieplan worden opgenomen de aanleiding tot reorganisatie, de voorgenomen veranderingen in de organisatiestructuur en een globale omschrijving van de aanpak.

Dit concept reorganisatieplan wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad. De ondernemingsraad neemt kennis van de voorgenomen plannen van de directie en wordt uitgenodigd op de plannen te reageren. Het sociaal plan wordt - samen met het concept reorganisatieplan - voorgelegd aan de vakorganisaties FNV KIEM, CNV diensten, NVJ en de Unie.

De ondernemingsraad adviseert de directie over het concept reorganisatieplan op grond van artikel 25 van de wet op ondernemingsraden.

Na het advies van de ondernemingsraad neemt de directie een definitief besluit over de uitvoering van het reorganisatieplan.

Na definitieve besluitvorming over de uitvoering van het reorganisatieplan, neemt de directie een besluit over de status van de betrokken werknemers: functievoller of herplaatsingskandidaat.

Remplaçantenregeling

Na het definitieve besluit over de uitvoering van het reorganisatieplan stelt de directie de mogelijkheid tot vrijwillige mobiliteit open. Gedurende een periode van één maand krijgen alle werknemers in vaste dienst de gelegenheid gebruik te maken van de voorzieningen in het sociaal plan, mits de vrijwillige mobiliteit leidt tot het voorkomen van boventaligheid van een werknemer.

Artikel 1 begripsbepalingen

- a. werknemer: iedere werknemer in dienst van Stichting Omroep Gelderland
- b. werkgever: Stichting Omroep Gelderland.
- c. vakorganisaties: betrokken vakorganisaties bij het afsluiten van de CAO voor het Omroepersoneel.
- d. anciënniteit/diensttijd: de aansluitende diensttijd op arbeidsovereenkomsten binnen Stichting Omroep Gelderland en haar rechtsvoorgangers.
- e. reorganisatie: veranderingen in organogram zoals beschreven in reorganisatieplan.
- f. functievolger: een werknemer wordt aangewezen als functievolger als zijn/haar functie in overwegende mate inhoudelijk ongewijzigd terug komt, de salarisschaal niet wijzigt en er geen sprake is van formatievermindering voor de betreffende functie.
- g. herplaatsingskandidaat: een werknemer wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat al zijn/haar functie in verband met de reorganisatie komt te vervallen of substantieel wijzigt.
- h. boventallige werknemer: werknemer van wie de arbeidsplaats op grond van deze of een eerdere reorganisatie is komen te vervallen en aan wie geen passende functie in de eigen organisatie kan worden aangeboden.

Artikel 2 werkingsfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op alle werknemers die op de datum van inwerkingtreding van dit plan een arbeidsovereenkomst met werkgever hebben en vallen onder de werkingsfeer van de CAO voor het Omroepersoneel, behoudens werknemers met wie vanwege redenen niet gelegen in de reorganisatie, een procedure is gestart om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Artikel 3 werkingsduur

1. Het sociaal plan geldt van 1 oktober 2007 tot 1 oktober 2008.
2. Rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van dit sociaal plan is verstreken.
3. Uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de looptijd, zullen partijen met elkaar de eventueel resterende problematiek bespreken. Daarbij zullen dan eventueel afspraken gemaakt worden over de noodzaak van een verlenging van de looptijd.

Artikel 4 wijziging wetgeving en CAO

Indien wijzigingen in wetten, regels of CAO daartoe aanleiding geven, zullen partijen in overleg treden over een eventuele aanpassing van dit sociaal plan.

Artikel 5 fiscale afwikkeling

Alle in dit sociaal plan genoemde uitkeringen zijn bruto vergoedingen. De werkgever zal de wettelijke verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

Artikel 6 methode vaststelling bedragen

De (bruto) bedragen die nodig zijn voor de in deze regeling opgenomen voorzieningen worden vastgesteld op basis van de inkomensgegevens zoals deze gelden per datum einde dienstverband. Deze bedragen worden na vaststelling niet meer gewijzigd. Een uitzondering op deze bepaling vormen CAO-afspraken met een terugwerkende kracht tot een moment dat gelegen is voor de datum waarop het dienstverband eindigt.

Artikel 7 mogelijkheid tot bezwaar

1. De werknemer die van mening is dat het sociaal plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid op hem wordt toegepast, kan zijn bezwaar schriftelijk indienen bij de bezwarencommissie sociale begeleiding. Zie hiervoor artikel 23. De mededeling dat de arbeidsplaats komt te vervallen en het besluit tot aanvragen van een ontslagvergunning bij het CWI kunnen niet aan de bezwarencommissie sociale begeleiding worden voorgelegd.
2. Een door de werknemer ingediend bezwaar heeft geen schorsende werking.

Artikel 8 boventalligheid en herplaatsing

De arbeidsplaats van de werknemer kan om twee redenen komen te vervallen:

- a. De functie van de werknemer komt in zijn geheel te vervallen binnen de organisatie en er is geen functie die als uitwisselbaar kan worden beschouwd.
- b. De functie, dan wel een uitwisselbare functie, blijft bestaan maar het aantal arbeidsplaatsen binnen de functie wordt verminderd. In dat geval vervallen de arbeidsplaatsen van de werknemers met het kortste dienstverband.

Indien bij de vacatures van nieuwe functies meer werknemers geschikt zijn dan er formatieplaatsen voorhanden zijn, zal het anciënniteitsprincipe per functie worden toegepast waarbij werknemers met de langste diensttijd voorgaan.

Indien de arbeidsplaats vervalt en de werkgever de werknemer geen andere passende functie kan aanbieden, zal de werkgever de werknemer zo spoedig mogelijk mondeling meedelen en schriftelijk bevestigen dat de werknemer boventallig is.

Artikel 9 verplichtingen

1. De werkgever is gedurende 12 maanden verplicht al het mogelijke te doen om de herplaatsingskandidaat/boventallige werknemer een passende functie aan te bieden.
2. De herplaatsingskandidaat/boventallige werknemer is verplicht een aangeboden passende functie te aanvaarden.
3. De herplaatsingskandidaat/boventallige werknemer is verplicht al het mogelijke te doen om een passende functie te vinden.

Voorkomen moet worden dat een werknemer tijdens zijn/haar herplaatsingstermijn van 12 maanden thuis komt te zitten. Werkgever en werknemer gaan zo snel mogelijk na vaststelling van de herplaatsingsstatus op zoek naar passend werk, dan wel tijdelijke vervangende werkzaamheden (binnen of buiten de organisatie).

Artikel 10 individuele begeleiding boventallige werknemer

De werkgever zal de boventallige werknemer die niet kan worden herplaatst, gedurende maximaal 12 maanden begeleiden. Gedurende deze 12 maanden zijn de werkgever en de werknemer verplicht gezamenlijk een structurele oplossing te zoeken voor de boventallige werknemer.

De werknemer kan op diens verzoek aanvullende, korte begeleiding door een onafhankelijke psycholoog of arbeidsdeskundige worden aangeboden ten behoeve van de emotionele verwerking van de reorganisatie. Dit met een kostenmaximum van € 1.500,00 inclusief BTW op basis van een schriftelijk advies van de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk.

Artikel 11 passende functie

Van een passende functie is sprake als een functie naar het oordeel van de werkgever voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en positie in de organisatie voldoende verwant is aan de functie die werknemer vóór de reorganisatie vervulde. Hierbij geldt het competentieprofiel als leidraad. Een (ontwikkel)assessment kan worden ingezet om tot een juiste beoordeling te komen. In principe wordt een functie gezocht op hetzelfde niveau maar een herplaatsing tot één salarisschaal lager wordt ook nog als passend beschouwd.

Toelichting:

De werknemer moet beschikken over voldoende niveau, kennis, ervaring en kunde om de functie (binnen een redelijke termijn) naar behoren te kunnen vervullen. Hierbij wordt ook gelet op de ontplooiingsmogelijkheden die de betrokken werknemer in zijn/haar nieuwe functie heeft en op de onderlinge verhoudingen binnen de dienst of afdeling waarin de betrokkene kan worden geplaatst. Een gemis aan specifieke kennis en ervaring kan worden gecompenseerd door gebruik te maken van bij- of herscholing. Uitgangspunt is dat de werknemer binnen een half jaar aan de vereisten voldoet.

Een reorganisatie is niet bedoeld voor het maken van een carrièrestap, het is echter niet uitgesloten dat de werknemer geplaatst wordt in een functie van een hoger niveau. Uiteraard geldt dan het competentieprofiel van de nieuwe functie als leidraad voor de beoordeling van de vraag of de nieuwe functie passend is.

Artikel 12 bezwaar tegen aanbod passende functie

De werknemer die van mening is dat de hem/haar aangeboden functie als "niet passend" kan worden beschouwd, kan hiertegen bezwaar indienen bij de bezwarencommissie sociale begeleiding. Het bezwaar moet uiterlijk op de 10^e dag nadat de werknemer het aanbod heeft ontvangen, schriftelijk en gemotiveerd worden ingediend.

Artikel 13 gevolgen weigeren passende functie

1. Indien de werknemer een door de werkgever aangeboden passende functie weigert zonder dat daarvoor een naar het oordeel van werkgever redelijke grond aanwezig is, zal de werkgever een procedure tot beëindigen van de arbeidsovereenkomst starten en wordt de werknemer uitgesloten van verdere aanspraken op grond van dit sociaal plan.
2. Indien de werknemer bezwaar tegen het aanbod heeft ingediend bij de bezwarencommissie sociale begeleiding zal de werkgever, na het advies van de commissie, de werknemer binnen 10 dagen schriftelijk mededelen of hij het aanbod handhaaft dan wel intrekt.
3. Indien de werkgever het aanbod handhaaft, heeft de werknemer gedurende 10 dagen na ontvangst van de schriftelijke mededeling daarover, de mogelijkheid het aanbod alsnog te accepteren.
4. Indien de werknemer het aanbod alsnog accepteert, zal een eventueel gestarte beëindigingprocedure worden beëindigd.
5. Indien de werkgever het aanbod intrekt is het sociaal plan alsnog op de werknemer van toepassing.

Artikel 14 opleiding

Als ten gevolge van de reorganisatie de functie van de werknemer zodanig zal veranderen dat hij/zij de geschiktheid voor zijn/haar functie dreigt te verliezen, dan wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld een opleidings-, trainings- of bijscholingsprogramma te volgen gericht op het behouden van geschiktheid voor die functie. Het initiatief hiertoe kan uitgaan van zowel de werkgever als de werknemer zelf. Voor de voorwaarden wordt verwezen naar de regeling studiekostenvergoeding.

Artikel 15 bij- of herscholing bij interne herplaatsing

Indien dat voor een goede en volledige vervulling van de nieuwe functie noodzakelijk is, zal de werkgever ervoor zorg dragen dat de werknemer tijdig en voor rekening van de werkgever scholing ondergaat. De werknemer dient aan deze scholing volledige medewerking te verlenen.

Artikel 16 arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing in de eigen organisatie

Bij herplaatsing in een lager ingeschaalde functie geldt het volgende:

1. De werknemer die tengevolge van reorganisatie in een andere functie bij de eigen werkgever wordt geplaatst, ontvangt vanaf de eerste dag waarop hij/zij de functie gaat vervullen het bij die functie behorende salaris. Indien dit salaris lager is dan het tot dusver door de werknemer verdiende salaris, kan de werknemer aanspraak maken op de suppletierегeling als bedoeld in artikel 21 van dit sociaal plan.
2. Indien aan de oude functie faciliteiten en kostenvergoedingen verbonden zijn, komen die per datum van plaatsing in de nieuwe functie te vervallen. De faciliteiten en kostenvergoedingen voor de nieuwe functie worden overeenkomstig toegekend.

Artikel 17 loopbaanbegeleiding/outplacementtraject

De boventallige werknemer wordt loopbaanbegeleiding of een outplacementtraject aangeboden. De werkgever geeft de werknemer hierbij een vrije keuze voor een bureau. Voor dit traject wordt een budget beschikbaar gesteld van € 15.000,00 incl. BTW per persoon.

Artikel 18 beëindiging dienstverband

De werkgever start 9 maanden nadat het besluit over de status "boventallige werknemer" is genomen, de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Er zal toestemming voor ontslag bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) worden aangevraagd, ingaande 12 maanden nadat het besluit over de status boventaligheid is genomen.

De werkgever verstrekt de werknemer een periodieke aanvulling op een wettelijke uitkering vanaf de eerste dag waarop het dienstverband eindigt en de uitkering ingaat. Zie verder de regeling Reïntegratie bij functieongeschiktheid, artikel 34, lid 8 t/m 12 CAO voor het Omroep personeel.

Artikel 19 vacatures

Alle vacatures binnen de organisatie worden gepubliceerd op Intranet. Bij vervulling van vacatures wordt voorrang gegeven aan herplaatsingskandidaten/boventallige werknemers. Hierbij wordt als voorwaarde gesteld dat de betrokken werknemer (potentieel) geschikt is voor de functie.

Artikel 20 tijdelijke plaatsing

De werkgever kan besluiten tot het aanbieden van interim-functievervulling, detachering en/of stages. Deze moeten dan wel bijdragen aan de vergroting van de (her)plaatsingsmogelijkheden.

Artikel 21 suppletierегeling of stimuleringspremie

In beide gevallen is geen terugkeergarantie van toepassing en alle overige voorzieningen uit het sociaal plan komen te vervallen.

Suppletierегeling

Bij herplaatsing in een lager gesalarieerde functie binnen de organisatie of bij het aanvaarden van een baan buiten de organisatie op een lager salarisniveau, wordt eventueel inkomensverlies tot maximaal 20 % ten opzichte van het laatstverdiende bruto salaris¹ gecompenseerd, met uitzondering van inkomensverlies door urenvermindering. Vermindering van uren wordt gezien als een vrije keuze. De aanvullingsduur wordt vastgesteld volgens onderstaande tabel:

Dienstjaren	Aanvullingsduur in maanden
1	2,4
2	4,8
3	7,2
4	9,6
5	12
6	14,4
7	16,8
8	19,2

Dienstjaren	Aanvullingsduur in maanden
9	21,6
10	24
11	26,4
12	28,8
13	31,2
14	33,6
15 of meer	36

Voorwaarde is dat de werknemer een schriftelijke aanstelling (indien van toepassing: bij de nieuwe werkgever) kan overleggen en de werkgever gedurende de aanvullingsperiode informeert over zijn/haar inkomsten (zoals blijkt uit salarisafschriften) zolang de aanvulling op het salaris wordt gegeven.

Stimuleringspremie

Bij ontslag op eigen verzoek van een herplaatsingskandidaat/boventallige werknemer of remplaçant binnen de begeleidingstermijn van 12 maanden, kan de werknemer gebruik maken van de stimuleringspremie. De premie bedraagt maximaal 9 maandsalarissen. Het aantal maandsalarissen neemt af naarmate er meer maanden van de herplaatsingstermijn zijn verstreken. De hoogte van de stimuleringspremie wordt vastgesteld volgens onderstaande tabel:

Resterende begeleidingstermijn in maanden	Stimuleringspremie in bruto maandsalarissen
12	9
11	9
10	8,5
9	8
8	7,5
7	7

Resterende begeleidingstermijn in maanden	Stimuleringspremie in bruto maandsalarissen
6	6,5
5	6
4	5
3	4
2	3
1	2

¹ Tot het bruto salaris wordt gerekend het maandsalaris met eventuele vaste toeslag, het vakantiegeld en eventuele eindejaarsuitkering.

Artikel 22 beëindiging dienstverband via de kantonrechttersformule

Deze optie is uitsluitend bestemd voor boventallige werknemers (niet voor remplaçanten). Het betreft een alternatief op de reeds beschreven voorzieningen en faciliteiten zoals beschreven in dit sociaal plan; de werknemer moet een keuze maken.

- Als de boventallige werknemer kiest voor beëindiging van het dienstverband via de kantonrechter, dan moet hij/zij dit schriftelijk kenbaar maken aan de werkgever uiterlijk één maand na vaststelling van de status "boventalligheid".
- Beëindiging van het dienstverband vindt plaats per eerste dag van de volgende maand.
- De hoogte van de ontslaguitkering wordt berekend volgens de kantonrechterformule, op basis van neutrale verwijtbaarheid (= correctiefactor 1).

Artikel 23 markering ingangsdatum status (zie bijlage 3: tijdpad)

De status "functievoller" of "herplaatsingskandidaat" wordt bepaald nadat het reorganisatieplan inclusief sociaal plan is vastgesteld.

De status "boventallig" vloeit voort uit niet-plaatsing na het plaatsingsproces. Dit is de ingangsdatum van de twaalf maanden begeleidingsperiode.

Als de werknemer niet opteert voor een nieuwe functie, dan kan in overleg afgesproken worden dat de boventalligheidstatus eerder in gaat. Dit om geen tijd te verliezen en gebruik te maken van de voorzieningen uit het sociaal plan. De twaalf maanden periode begint dan ook eerder.

Artikel 24 bezwarencommissie sociale begeleiding

1. Er is een bezwarencommissie sociale begeleiding die erop toeziet dat dit sociaal plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.
2. De bezwarencommissie sociale begeleiding bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangend leden. Eén lid en één plaatsvervangend lid worden benoemd door de werkgever, één lid en één plaatsvervangend lid worden benoemd door de vakorganisaties en één lid (tevens voorzitter) en één plaatsvervangend lid (tevens plaatsvervangend voorzitter) worden benoemd door de twee eerstgenoemde leden gezamenlijk.
3. De bezwarencommissie sociale begeleiding adviseert de werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van dit sociaal plan.
4. De mededeling dat de arbeidsplaats komt te vervallen, het besluit tot aanvragen van een ontslagvergunning bij het CWI en geschillen inzake functiewaardering kunnen niet aan de bezwarencommissie sociale begeleiding worden voorgelegd.
5. De bezwarencommissie sociale begeleiding komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de werknemer dan wel de werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak.
6. De bezwarencommissie sociale begeleiding beslist bij meerderheid van stemmen.
7. De bezwarencommissie sociale begeleiding heeft het recht werknemer(s) en management te horen indien dit voor het verkrijgen van een juist inzicht in de voorgelegde kwestie noodzakelijk is.
8. De bezwarencommissie sociale begeleiding adviseert de werkgever binnen 10 dagen na ontvangst van het schriftelijk verzoek. Deze termijn kan éénmaal met 10 dagen worden verlengd.
9. De bezwarencommissie sociale begeleiding bepaalt voor het overige haar eigen werkwijze.
10. Een uitspraak van de begeleidingscommissie geldt als advies aan de werkgever. Indien de werkgever besluit tot afwijking van het advies van de bezwarencommissie sociale begeleiding, zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokkene brengen. De bezwarencommissie sociale begeleiding ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 25 vaste commissie

Ter bevordering van een juiste en eenvormige toepassing van het gestelde in artikel 44 tot en met 49 van de CAO voor omroepersoneel (algemene bepalingen bij reorganisaties), is door de CAO partijen een vaste commissie ingesteld. Het reglement is op te vragen bij de afdeling P&O.

Bijlage 2: Overzicht gevolgen reorganisatie (inclusief vermelding status)

Op basis van dit overzicht wordt vastgesteld welke werknemers worden aangewezen als functievolger en welke werknemers worden aangewezen als herplaatsingskandidaat.

Bijlage 3: Tijdpad

In het onderstaande tijdpad is een indicatie aangegeven van de doorlooptijd van doorvoering van de reorganisatie. De streefdatum voor afronding van de reorganisatie is **1 maart 2008**.

<u>BEHANDELING/BESLUIT:</u>	<u>TIJDSTIP:</u>
	<u>2007:</u>
1. Adviesaanvraag inrichting webredactie	5 juni overlegvergadering
2. Adviesaanvraag topstructuur	5 juni overlegvergadering
3. Adviesaanvraag inrichting journalistieke kolom	5 juni overlegvergadering
4. Adviesaanvraag wijziging directiestatuut	20 juni
5. Afstemming procedure en profiel met Redactieraad	20 juni
6. Besluitvorming directie en Raad van Toezicht	29 juni vergadering
7. Vaststelling procedure en profiel Hoofdredacteur	29 juni vergadering
8. Wijziging directiestatuten	juli
9. Opstellen reorganisatieplan, inclusief sociaal plan	september
10. Start werving Hoofdredacteur	28 september
11. Aanschrijven vakorganisaties sociaal plan	2 oktober
12. Opstellen profielen nieuwe en gewijzigde functies	oktober
13. Opstellen adviesaanvraag OR reorganisatieplan	2 oktober
14. Informeren direct betrokken werknemers	9 oktober
15. Afstemming met vakorganisaties over sociaal plan	10 oktober
16. Plenaire bijeenkomst voor alle werknemers	10 oktober
17. Vaststellen profielen nieuwe en gewijzigde functies	begin november
18. Behandeling totale adviesaanvraag OR incl. sociaal plan	begin november
19. Vaststelling reorganisatieplan incl. sociaal plan na advies OR	begin november
20. Vaststelling status "functievolver" of "herplaatsingskandidaat"	
Brief voor betrokken werknemers en individueel gesprek	november
21. Stellen van interne vacatures	november
22. Selectieprocedure interne kandidaten	november/december
23. Benoeming werknemers in nieuwe functies	december/januari
	<u>2008</u>
24. Vaststellen boventallige werknemers	januari
25. Eventueel stellen van externe vacatures	januari
26. Datum inwerkingtreding nieuw organisatie-model	1 maart

Bijlage 4: Ondertekening

Aldus overeengekomen te Arnhem, d.d.

Namens de werkgever:

Namens de ondernemingsraad:

Namens de vakorganisaties: