

Onderhandelingsresultaat

Sociaal Plan de Volksbank 2024

1. Looptijd

De looptijd van het Sociaal Plan is één jaar, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Inhoud

De inhoud van het Sociaal Plan 2024 is gelijk aan de inhoud van het Sociaal Plan 2021 t/m 2023. Het Sociaal Plan is ongewijzigd verlengd voor de duur van 1 jaar, waarbij er twee studieafspraken zijn gemaakt.

3. Studieafpraak 1: duurzame inzetbaarheid en preventieve mobiliteit¹

In de preventieve mobiliteitsfase krijgt een medewerker de gelegenheid om zich voor te bereiden op een verwachte reorganisatie door intensiever te werken aan de eigen inzetbaarheid en het vergroten van de eigen baankansen. Zoals ook verwoord is in de cao, stimuleert de Volksbank haar medewerkers om continue bezig te zijn met inzetbaarheid en mobiliteit. Onder andere door het aanbieden van verschillende faciliteiten (waaronder het Learning Experience Platform (LXP) en het Persoonlijk ontwikkelbudget voor duurzame inzetbaarheid (POB)).

Nu continue bezig zijn met inzetbaarheid en mobiliteit (steeds meer) gemeengoed is binnen de Volksbank, is de vraag gerechtvaardigd wat de waarde van de huidige preventieve mobiliteitsfase is. Partijen willen dit gezamenlijk onderzoeken en op basis daarvan nadere conclusies trekken, die input zullen zijn voor de gesprekken over een volgend Sociaal Plan c.q. een volgende cao.

¹Onder mobiliteit verstaan we in dit geval arbeidsmobiliteit en geen vervoersmobiliteit. Het gaat dan om de ontwikkeling van de medewerker ten gunste van de eigen inzetbaarheid en loopbaan.

4. Studie afspraak 2: Het Nieuwe Werken 2.0 en standplaatswijziging

Als door een reorganisatie de standplaats van een medewerker wijzigt en de reistijd toeneemt, kan dat volgens het huidige Sociaal Plan (o.a.) betekenen dat de medewerker automatisch boventallig wordt. Dit vanuit de gedachte dat als je langer dan drie uur per dag reist, er een grens zit aan wat als een acceptabele reistijd beschouwd kan worden. De tijd dat medewerkers elke werkdag standaard naar hun standplaats (moeten) komen om te werken ligt achter ons. Zo hanteert de Volksbank HNW als werkwijze; er zijn geen vaste kantoor- of thuiswerkdagen meer, waardoor veel medewerkers gemiddeld maar maximaal 1 of 2 dagen per week op hun standplaats (moeten) zijn.

Nu door HNW de totale jaarlijkse reistijd van medewerkers beperkter is, is de vraag gerechtvaardigd of de huidige bepalingen in het Sociaal Plan waarin de consequenties van reistijdtoename bij standplaatswijziging zijn uitgewerkt, op een juiste manier invulling geven aan de belangen van de medewerker en de werkgever.

Partijen willen dit gezamenlijk onderzoeken en op basis daarvan nadere conclusies trekken, die input zullen zijn voor de gesprekken over een volgend Sociaal Plan c.q. een volgende cao.