



Onderhandelingsresultaat Sociaal Plan ANWB 2021 – 2023

ANWB B.V. en vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen.nl (verder gezamenlijk te noemen 'partijen') hebben op 15 juli 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt voor een Sociaal Plan voor de ANWB BV. De vakorganisaties leggen dit resultaat met een positief advies voor. De looptijd van dit Sociaal Plan is van 1 september 2021 tot en met 31 augustus 2023.

Inleiding: duurzame inzetbaarheid

Binnen de ANWB wordt gewerkt aan Strategie 2030: hoe zijn we ook over 10 jaar nog relevant voor de leden? Dat vraagt ook van medewerkers om flexibiliteit voor de komende jaren. Verdergaande digitalisering en meer efficiency hebben impact op ons werk en ook op de werkgelegenheid binnen de ANWB. Er gaan functies verdwijnen, functies veranderen en er zullen ook functies ontstaan die we nu nog niet kunnen bedenken.

De beste manier om te kunnen inspelen op continue verandering, is door continu te blijven ontwikkelen om zo duurzaam te kunnen blijven meedoen. Belangrijke pijlers hiervoor zijn de constructieve dialoog tussen leidinggevende en medewerker (wij noemen dit: het goede gesprek), continue ontwikkeling en tijdig ontwikkelingen signaleren en daarop anticiperen. Dit vraagt ook van (onderdelen van) de ANWB dat vroegtijdig veranderingen worden gesignaleerd, zodat de organisatie en medewerkers daar vroegtijdig op kunnen inspelen. Er wordt hard aan gewerkt om deze pijlers verder te verstevigen. In tijden van reorganisaties wordt het belang van duurzame inzetbaarheid extra duidelijk. Ook hiervoor staan (de instrumenten uit) bovengenoemde pijlers uiteraard tot je beschikking. Het Sociaal Plan dat nu is afgesproken is bedoeld om daaraan ondersteunend te zijn.

Tijdens deze Sociaal Plan periode wordt er nadrukkelijk gewerkt aan de ambitie om de nadruk meer te leggen op duurzame inzetbaarheid om daarmee vervolgens optimaal in te zetten op van werk naar werk gaan. Er wordt daartoe een eerste stap gezet door faciliteiten ter beschikking te stellen waarmee je intensiever en op een eerder moment aan je duurzame inzetbaarheid en baankansen kunt werken (fase van 'arbeidsmarkt fit'). Daarnaast gaan de ANWB en de vakorganisaties tenminste 2x per jaar met elkaar in gesprek over de pijlers het goede gesprek, continue ontwikkeling, tijdig ontwikkelingen signaleren en daarop anticiperen en over de fase van 'arbeidsmarkt fit'. Daarbij wordt informatie en voortgang met elkaar gedeeld, vanuit onze ambitie om jou te faciliteren in een levenlang zinvol werk.

Op hoofdlijnen hebben partijen het volgende afgesproken. De teksten van het Sociaal Plan worden door partijen uitgewerkt.

De pijlers van het goede gesprek, continue ontwikkeling en tijdig ontwikkelingen signaleren en daarop anticiperen, vormen een continu, regulier proces. Er zijn in deze situatie geen concrete aanwijzingen dat er binnen jouw functie op de afdeling waar je werkt op korte termijn veranderingen met personele gevolgen zullen zijn. Het blijft uiteraard wel belangrijk dat je aandacht hebt voor jouw ontwikkeling. De ontwikkelingen intern en extern gaan namelijk steeds sneller. Op het moment dat de ANWB binnen jouw functie of afdeling een verandering met personele gevolgen verwacht, is het belangrijk dat je je daar tijdig op voorbereidt. In dit Sociaal Plan staan afspraken om je dan extra te faciliteren om 'arbeidsmarkt fit' te zijn.



Fase van 'arbeidsmarkt fit'

De fase van 'arbeidsmarkt fit' start als duidelijk is dat binnen jouw functie of afdeling een organisatieverandering met personele gevolgen wordt verwacht, waarbij nog niet duidelijk hoeft te zijn wat die verandering en gevolgen precies inhouden. In deze fase krijg je de mogelijkheid om je voor te bereiden op de verwachte verandering door intensiever te werken aan je inzetbaarheid en baankansen.

Het management bepaalt in overleg met de afdeling HR wanneer de fase van 'arbeidsmarkt fit' start, hoe lang deze duurt (tenminste 4 maanden) en welke medewerkers hiervoor in aanmerking komen. Dit wordt zo specifiek mogelijk bepaald en betreft de medewerkers die werkzaam zijn binnen een functie(groep) of afdeling waar sprake zal zijn van een organisatieverandering met personele gevolgen.

Zodra bekend is dat een fase van 'arbeidsmarkt fit' wordt afgekondigd, worden de vakorganisaties en ondernemingsraad hierover geïnformeerd. In de periode van 'arbeidsmarkt fit' zal een adviesaanvraag worden ingediend en worden behandeld door de ondernemingsraad.

De fase van 'arbeidsmarkt fit' duurt tenminste 4 maanden voor ingang van de verwachte organisatieverandering. Na deze fase kan er eventueel nog sprake zijn van een reorganisatie. In de fase van 'arbeidsmarkt fit' staan de volgende faciliteiten tot je beschikking om gericht te werken aan jouw volgende stap op de arbeidsmarkt:

- Loopbaanbegeleiding of een traject voor ervaringscertificaten (EVC)¹ van maximaal 1500 euro excl. BTW²;
- In totaal maximaal 16 uur van je werktijd om te besteden aan loopbaanbegeleiding of een EVC-traject;
- Voorrang op interne vacatures;
- Mogelijkheid van vrijwillig vertrek met een beëindigingsvergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding in geval van een functie waar boventalligheid gaat ontstaan. Doel van vertrek in deze fase is dat door jouw vertrek de toekomstige boventalligheid van een collega wordt voorkomen;
- Naast alle faciliteiten uit de eerder genoemde pijlers van 'het goede gesprek', continue ontwikkeling en tijdig ontwikkelingen signaleren en daarop anticiperen.

Reorganisatie

Desondanks kan het zo zijn dat er een reorganisatie plaatsvindt. Uitgangspunt is dat zoveel mogelijk (her)plaatsingen van medewerkers worden gerealiseerd en dat zoveel mogelijk boventalligheid wordt voorkomen. Word je geplaatst in een passende functie die lager is ingedeeld dan je vorige functie? Dan ontvang je de compensatieregeling, zoals opgenomen in artikel 4.10 van de ANWB-cao. Deze is gemaximeerd op de hoogte van de beëindigingsvergoeding conform dit Sociaal Plan.

¹ Voor loopbaancoaching en EVC kun je terecht bij de partij(en) waar de ANWB afspraken mee heeft gemaakt. Voor loopbaancoaching omvat dit tevens de partijen vanuit de vakorganisaties James Loopbaan en FNV Loopbaan.

² Bij eventuele boventalligheid komt dit bedrag in mindering op het scholingsbudget in de fase van Boventalligheid (3500 euro excl. btw). Je kunt er ook voor kiezen om het bedrag van loopbaanbegeleiding/EVC te verrekenen met de beëindigingsvergoeding en je scholingsbudget volledig te gebruiken.



Mocht het onverhoopt niet gelukt zijn om je op een andere functie te plaatsen, dan word je schriftelijk geïnformeerd dat je boventallig bent. Je geeft binnen 4 weken, nadat je de brief hebt ontvangen, bij HR aan of je kiest voor:

1. Het begeleidingstraject (hulp bij het zoeken naar ander werk) met een beëindigingsvergoeding bij uitdienst, of:
2. Direct uit dienst met een beëindigingsvergoeding.

Kies je voor het begeleidingstraject, dan is de duur van het traject afhankelijk van je dienstjaren. Dit is de opzegtermijn conform de ANWB-cao plus 1 maand. Concreet houdt dat in:

- Tot 8 dienstjaren: 3 maanden
- Van 8 tot 15 dienstjaren: 4 maanden
- Vanaf 15 dienstjaren: 5 maanden

Tijdens de begeleidingsperiode ben je vrijgesteld van werk, zodat je je volledig kunt richten op het vinden van een andere baan.

De volgende faciliteiten staan tot je beschikking:

- Begeleiding door een outplacementbureau. Samen met het outplacementbureau maak je een plan van aanpak en bespreek je welke faciliteiten jij wilt inzetten bij het vinden van een andere baan;
- Scholing volgen die bijdraagt aan het vergroten van je inzetbaarheid en baankansen. Je kunt hiervoor maximaal 3500 euro excl. btw besteden³;
- Je kennis en kunde officieel laten erkennen door middel van ervaringscertificaten (EVC-traject);
- Voorrang op interne vacatures;
- Naast alle faciliteiten uit de eerder genoemde pijlers van het goede gesprek, continue ontwikkeling en tijdig ontwikkelingen signaleren en daarop anticiperen⁴.

De overige regelingen worden uitgewerkt in de tekst van het Sociaal Plan.

Beëindigingsvergoeding

Als je boventallig bent, heb je bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst recht op een beëindigingsvergoeding⁵.

Vertrek je na de begeleidingsperiode, dat ontvang je de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met 2. Voor dienstjaren vanaf je 50e jaar geldt de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met 6.

Vertrek je direct op het moment van boventalligheid of tijdens de begeleidingsperiode, dan wordt bovenstaande vergoeding uitbetaald plus een bedrag gebaseerd op je bruto maandinkomens over de maanden dat je eerder uit dienst treedt .

³ Zie tevens voetnoot 2.

⁴ Tijdens het begeleidingstraject wordt coulant omgegaan met verzoeken om scholing vanuit het Duurzaam Meedoen budget.

⁵ Zie tevens voetnoot 2.



De beëindigingsvergoeding is niet gemaximeerd. Uitzondering hierop is dat de beëindigingsvergoeding niet hoger is dan het inkomen dat je naar verwachting misloopt tussen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en je AOW-leeftijd. Dit kan er niet toe leiden dat je beëindigingsvergoeding lager wordt dan de wettelijke transitievergoeding.

Ondertekening

Vastgesteld door partijen d.d. 22 juli 2021,

Aldus overeengekomen en ondertekend,

Namens ANWB B.V.

Namens FNV

Namens CNV Vakmensen.nl

Onno Bouman
Directeur HR

Arie van Dijk
Bestuurder

Aletta Bulsink
Bestuurder

Jan Jaap Krijtenburg
Manager Compensation & Benefits