

## HET VERVOLG:

### Aan onze leden werkzaam bij Lefier

#### Beste leden,

Inmiddels hebben jullie via intranet het bericht ontvangen dat jullie bestuurder, Elles Dost, met de ondernemingsraad een regeling heeft afgesproken. De ondernemingsraad heeft advies uitgebracht over het inrichtingsplan en Elles heeft op basis daarvan een bestuursbesluit genomen. Daarmee is de uitvoering van het inrichtingsplan de volgende fase in dit proces.

#### Wat vinden de bonden?

Duidelijk is dat het resultaat dat we op 2 november bereikt hadden, de basis is van het plan dat Elles en de ondernemingsraad hebben afgesproken. Opvallend is dat het absolute maximum dat voor jullie bestuurder naar ons toe onbespreekbaar was, in het voorliggende sociaal plan naar boven toe is bijgesteld. Dit was te verwachten. Fijn voor de mensen die dit betreft. Én een staaltje van kille boekhoudkunde van jullie bestuurder. Op deze wijze kunnen jullie je bestuurder en/of ondernemingsraad niet verwijten dat ze het slecht gedaan hebben of het slecht met jullie voor hebben. Voor onze achterban is dit voor deze reorganisatie misschien wel een redelijke oplossing.

Echter deze manier van handelen door Elles én de ondernemingsraad ondermijnt jullie positie bij Lefier. Immers de vakbond dat zijn jullie en we zijn geen gesprekspartner in dit proces, terwijl wij jullie belangenbehartigers zijn. Wij hopen dat dit in de toekomst wijzigt en jullie weer je invloed via ons laten gelden.

#### Wat vinden wij van het afgesproken plan?

Het plan zoals dat nu afgesproken is, is een beter plan dan het sociaal plan VMP uit 2019. Echter wij vinden het nog steeds niet goed. En zoals al eerder aangegeven: Wij spreken liever geen sociaal plan af, dan dat we een slecht sociaal plan afspreken. Want één ding weten we zeker: Een slecht sociaal plan ligt bij de volgende reorganisatie direct weer op tafel.

Belangrijk bij een sociaal plan betreffen voor ons altijd het proces, de procedures en de (financiële) regelingen. Specifieke punten daarbij zijn voor ons onder andere :

- Het afspreken van een sociaal plan is voorbehouden aan de vakbonden en niet aan ondernemingsraden of andere partijen. De vakbonden beschikken daartoe over de benodigde kennis, ervaring en onafhankelijkheid.
- Geen begrenzing aan de beëindigingsvergoeding, tenzij deze vermenigvuldigd wordt met de correctiefactor of raakt aan de Wet Normering Topinkomens.
- Geen negatieve gevolgen in salaris als gevolg van plaatsing. Dat betekent dat mensen een salarisgarantie dienen te krijgen, ook als zij een functie in een lagere salarisschaal accepteren.
- De afspraken dienen conform de cao Woondiensten te zijn. Een voorbeeld daarvan is de afspraak ten aanzien van medewerkers met een tijdelijk contract. Ook voor hen dient het sociaal plan voorwaardelijk van toepassing te zijn.
- Een plaatsingsprocedure, duidelijk en doorzichtig, met voldoende tijd en ruimte om een goede beslissing te kunnen nemen. Verder kan er geen sprake zijn van selectie met een kwaliteitsslag als doel. De plaatsing moet op objectieve wijze plaatsvinden.

- Een onafhankelijke mogelijkheid tot bezwaar of toetsing. Dat betekent dat de bezwaarcommissie een zwaarwegend advies uitbrengt, maar ook dat een medewerker het ontslag ter toetsing aan het UWV kan voorleggen, zonder dat dit negatieve gevolgen heeft voor wat betreft de rechten uit het sociaal plan.
- Ruimte, tijd en financiering van een mobiliteitstraject, van werk naar werk, scholing, opleiding en ontwikkelmogelijkheden.
- Een budget voor financieel en juridisch advies.
- Ledenraadpleging, onze leden hebben immers het laatste woord.

Alles bij elkaar scoort het afgesproken plan op bovengenoemde punten in onze ogen een onvoldoende.

### **Wat betekent dit voor jullie?**

De reorganisatie gaat van start om de plannen, zoals die in het ondernemingsplan beschreven staan, ten uitvoer te brengen. De gevolgen hiervan zijn afhankelijk van je functie, je leeftijd, je dienstverband bij Lefier en van je eigen keuzes. Daarover zijn afspraken gemaakt in het plan. Lees dit goed door, zodat je op de hoogte bent van je rechten, je plichten en wat je kunt verwachten.

Hebben jullie vragen over het plan? Stel die dan in eerste instantie aan je ondernemingsraad. Zij hebben dit immers afgesproken. Tegelijkertijd geldt natuurlijk wat altijd geldt: onze leden kunnen uiteraard bij ons terecht, voor vragen maar zeker als zij in problemen komen tijdens deze reorganisatie.

Met vriendelijke groet,

Sabine de Vriend  
FNV Bouwen & Wonen  
T 06 5348 4242  
E [sabine.devriend@fnv.nl](mailto:sabine.devriend@fnv.nl)

Emiel Peper  
CNV Vakmensen  
06 2343 2081  
[aem.peper@cnavkmensen.nl](mailto:aem.peper@cnavkmensen.nl)