

Onderhandelingsresultaat Sociaal Plan 2021-2022

VGZ en de vakorganisaties CNVvakmensen.nl, FNV Finance en De Unie hebben een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuw Sociaal Plan. De vakorganisaties leggen het onderhandelingsresultaat in januari voor aan hun leden.

Wat is er afgesproken

Op hoofdlijnen hebben VGZ en de vakorganisaties het volgende afgesproken.

Looptijd

Het nieuwe sociaal plan heeft een looptijd van 2 jaar en geldt van 1 januari 2021 tot 1 januari 2023.

Sociaal Plan in 3 fases

Afgesproken is het Sociaal Plan overzichtelijker vorm te geven door te werken in 3 fases.

Belangrijk uitgangspunt in het sociaal plan blijft dat hoe concreter de dreiging van het verlies van werk is, hoe meer ondersteuning je krijgt en hoe eerder deze ingezet zal worden.

Fase 1 Voorbereiding op verandering

In deze fase weet je dat er veranderingen komen binnen jouw bedrijfsonderdeel of afdeling. Je weet nog niet of dit jou persoonlijk gaat raken. Om goed voorbereid te zijn op deze veranderingen kun je gebruik maken van de loopbaanscan en het toekomstplan.

Toekomstplan

Een nieuwe afspraak is dat je voor het maken van jouw toekomstplan in deze fase gebruik kunt maken van een coach (2 coachsessies). Hiermee ondersteunen we je om vanuit de loopbaanscan gericht te kiezen voor de interventies die jij op dit moment nodig hebt om straks arbeidsmarktklaar te zijn. De uitslag van de loopbaanscan wordt alleen met jou gedeeld.

Je kunt gebruik maken van de coaches van Randstad en EnergieQ. Maak je liever gebruik van een eigen coach dan mag je de kosten tot max 250 euro (ex BTW) declareren bij VGZ. Voor aanvullende kosten kun je jouw Persoonlijk Opleidingsbudget inzetten.

Daarnaast krijg je bovenop de 8 uur uit de cao, 8 uur extra waarin je in werktijd aan je toekomstplan mag werken.

Uitzendkrachten

In fase 1 mogen ook uitzendkrachten die langer dan 6 maanden werkzaam zijn bij VGZ gebruik maken van de loopbaanscan en het toekomstplan en de bijbehorende coaching. Zij mogen 8 uur in werktijd besteden aan het toekomstplan.

Vrijwillige vertrekregeling

Om beweging te belonen, verhogen we de vergoeding van de vrijwillig vertrekregeling - die bij dreigende boventalligheid kan worden aangeboden - tot 100% van de nieuwe VGZ-formule.

Fase 2 Actie op verandering

Deze fase start als de adviesaanvraag bij de OR wordt ingediend. Je weet dan mogelijk al of jouw functie door de verandering geraakt wordt.

Extra POB

Je kunt jouw POB inzetten om arbeidsmarkt klaar te worden. Heb je jouw POB al – voor minimaal 70% - gebruikt, dan ontvang je extra POB van 1500 euro in deze fase.

Overstap naar de zorg:

Overweeg je een overstap naar de zorg, waar momenteel een grootte schaarste aan personeel is, dan informeren we je graag over de mogelijkheden. Tevens bieden we je een financieel advies – door een onafhankelijke partij – waarmee je inzicht krijgt in de financiële gevolgen van zo'n overstap.

Fase 3 Jobhunting en outplacement

Deze fase start op het moment waarop je boventallig wordt en voor jouw de herplaatsingsperiode begint.

Definitie (gering) gewijzigde functie

Om vast te stellen of een functie wel of niet gewijzigd is wordt gekeken naar meerdere aspecten. Dit zijn:

- de inhoud van de functie
- de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties
- de tijdelijke of structurele aard van de functie
- het niveau van de functie
- de bij de functie behorende beloning

Is op deze aspecten de functie niet vergelijkbaar met de oude functie dan praten we over een gewijzigde functie. Van belang is dat een willekeurige functiehouder – eventueel na een opleidings- en inwerkperiode van zes maanden – de gewijzigde functie kan uitvoeren. Wordt aan de voorkant vastgesteld dat dit niet mogelijk is, dan is er sprake van een gewijzigde functie. Het functioneren van een medewerker speelt hierbij geen rol.

Wordt bij de functievaststelling vastgesteld dat een willekeurige functiehouder – eventueel na een opleidings- en inwerkperiode van twee maanden – de gewijzigde functie kan uitvoeren, dan is er sprake van een niet of gering gewijzigde functie.

De inhoudelijke beoordeling van een gering gewijzigde functie maakt onderdeel uit van de adviesaanvraag van de OR en is voorafgaand aan de statusbepaling voor alle medewerkers inzichtelijk.

Vrijstelling van werk

In de herplaatsingsperiode van 4 maanden ben je – met behoud van loon - vrijgesteld van je normale werk. Dit blijft ook in het nieuwe Sociaal Plan zo. In deze periode ga je samen met jouw coach op

zoek naar ander werk. De periode van vrijstelling is bedoeld zodat de medewerker geconcentreerd kan zoeken naar een nieuwe baan.

Overstap naar de zorg

Ben je herplaatsingskandidaat en overweeg je naar de zorg over te stappen, dan begeleidt VGZ je hierin. Het gaat hierin niet alleen om functies die direct zorg verlenen, maar ook functies die voor het optimaal organiseren van zorg binnen de zorgsector belangrijk zijn. De begeleiding doen we op de volgende manier.

1. We geven samen met werkgeversorganisaties in de zorg voorlichting over wat werken in de zorg inhoudt.
2. Je kunt ook in deze fase financieel advies krijgen, gericht op het krijgen van inzicht in de financiële gevolgen van een overstap.
3. We brengen je in contact met aanbieders die je kunnen adviseren over jouw geschiktheid om in de zorg te werken.
4. Als onderdeel van je reguliere herplaatsingsperiode kun je gedurende 3 maanden deelnemen aan een proef-/snuffelstage in de zorg. Tijdens deze stage blijf je in dienst van VGZ en behoud je jouw salaris en arbeidsvoorwaarden.
5. Maak je de overstap naar de zorg, dan kun je kiezen voor de beëindigingsvergoeding of gebruik maken van een inkomens aanvullingsregeling. Deze aanvullingsregeling zorgt ervoor dat je inkomen geleidelijk afgebouwd wordt naar je nieuwe salaris.
 - Je ontvangt 3 maanden een aanvulling op je nieuwe salaris tot 100% van het VGZ-salaris
 - Daarna ontvang je 9 maanden een aanvulling tot 90% van het VGZ-salaris.
 - Aansluitend hieraan ontvang je voor maximaal 36 maanden een aanvulling tot 80% van het VGZ-salaris.

Nieuwe VGZ formule

De vergoeding die je ontvangt na afloop van het herplaatsingstraject is gebaseerd op een nieuwe "VGZ-formule". De wettelijke transitievergoeding is dit jaar gewijzigd. De VGZ-formule sluit vanaf 2021 aan op de gewijzigde transitievergoeding.

De VGZ formule is voor de hele looptijd van het sociaal plan (2021-2022) gelijk en gebaseerd op onderstaande staffel.

- Ben je op de peildatum jonger dan 30 jaar dan is de vergoeding 1,1 x de transitievergoeding 2020.
- Ben je op de peildatum 30 jaar of ouder maar jonger dan 40 jaar, dan is de vergoeding 1,25 x de transitievergoeding 2020.
- Ben je op de peildatum 40 jaar of ouder maar jonger dan 50 jaar, dan is de vergoeding 1,65 x de transitievergoeding 2020.
- Ben je op de peildatum 50 jaar of ouder dan is de vergoeding 2,25 x de transitievergoeding 2020.

De beëindigingsvergoeding wordt gemaximeerd op 170.000 euro.