

## SOCIAAL KADER MOVARES 2015/2016

### Inleiding

Movares wordt geconfronteerd met een zekere mate van overcapaciteit ten gevolge van bijvoorbeeld een teruglopende werkvoorraad, veranderende klantvragen, efficiëntere werkwijze en toenemende concurrentie. Movares speelt daarop in door gebruik te maken van de flexibele schil, het detacheren van medewerkers (buiten de bestaande klantenkring) en het versterken van de inzetbaarheid van medewerkers. Het Sociaal Kader biedt medewerkers daarbij een aantal faciliteiten en stimuleringsmaatregelen.

De toepassing van het Sociaal Kader is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van management en medewerkers.

### 1. Faciliteiten bij leegloop

Movares biedt een aantal faciliteiten aan medewerkers die ten gevolge van overcapaciteit tijdelijk in de leegloop zitten en concreet uitzicht hebben op voldoende werk binnen de organisatie:

#### Her- of bijscholing

Van medewerkers wordt verwacht dat zij er alles aan doen om hun inzetbaarheid op peil te houden, volledig meewerken aan het volgen van noodzakelijke scholing en zo nodig bereid zijn daarvoor eigen tijd beschikbaar te stellen. Het belang dat Movares hecht aan het volgen van scholing in situaties van leegloop wordt onderstreept doordat Movares de kosten van her- en bijscholing voor haar rekening neemt.

#### Detachering

In situatie van (tijdelijke) overcapaciteit worden proactief de mogelijkheden van detachering van medewerkers bij (nieuwe) klanten onderzocht om ze daarna weer in te kunnen zetten binnen de eigen organisatie. Voor medewerkers die in aanmerking komen voor detachering geldt dat zij:

- ❖ hun kwalificaties, kennis en vaardigheden en daarmee hun duurzame inzetbaarheid kunnen versterken.
- ❖ bereid zijn volledig mee te werken om tijdelijk elders werkzaamheden te verrichten ook als die niet volledig aansluiten bij hun huidige functie.
- ❖ met behoud van hun arbeidsvoorwaarden in dienst blijven van Movares.
- ❖ in aanmerking komen voor dezelfde regels als die gelden bij een reguliere detachering, inclusief de compensatie bij extra reistijd.

#### Interne plaatsing

In situaties van (structurele) leegloop worden de mogelijkheden van plaatsing op een andere passende functie binnen Movares onderzocht. Voor een passende functie geldt - tenzij in overleg anders wordt afgesproken - dat:

- ❖ Deze maximaal één functiegroep hoger of maximaal één functiegroep lager is dan de huidige functie;
- ❖ Het vereiste opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar zijn met functie(s) die de medewerker vervulde c.q. heeft vervuld;
- ❖ De medewerker de functie direct al in behoorlijke mate kan vervullen c.q. geacht wordt in staat te zijn om door middel her- of bijscholing van maximaal een half jaar de functie volledig te kunnen uitoefenen;
- ❖ Onder een vergelijkbare arbeidsduur wordt verstaan +20 % of – 20 % van de huidige arbeidsduur.

## 2. Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden

Bij de plaatsing op een andere functie gelden de volgende garanties

### 1. Matching op een gelijk functieniveau

De medewerker behoudt zijn huidige salaris en salarisschaal

### 2. Matching op een hoger functieniveau

Na een (eventuele) periode van proefplaatsing, inschaling van het huidige salaris in de hogere salarisschaal met tenminste het minimum van de salarisschaal.

### 3. Matching op een lager functieniveau

Inschaling van het huidige salaris in de lagere salarisschaal.

Indien het huidige salaris hoger is dan het (persoonlijk) maximum van de nieuwe salarisschaal, het eerste jaar behoud van het huidige salaris – inclusief cao verhoging – en vervolgens in drie jaar afbouw van het salaris naar het (persoonlijk) maximum van de nieuwe salarisschaal, te rekenen vanaf de datum van plaatsing.

Als de medewerker dat wenst, wordt hij/zij actief begeleid bij het vinden van een andere passende functie (gezamenlijke inspanningsverplichting).

### 4. Geen matching

Indien de periode van onvoldoende passende werkzaamheden langer duurt dan een half jaar en detachering geen oplossing biedt, spreken leidinggevenden en personeelsadviseur met de betrokken medewerker een vervolgtraject af gericht op het op korte termijn beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

## 3. Algemene bepalingen

### Aanbod

Vanuit de onderneming zal een schriftelijk aanbod voorzien van datum worden verstrekt aan de medewerker.

### Gevolgen weigering

Indien de medewerker weigert een hem passende (tijdelijke) functie c.q. detachering te accepteren, wordt de medewerker voor het vervolg uitgesloten van voorzieningen die Movares in dit Sociaal Kader biedt. Onder weigering wordt verstaan het niet binnen de termijn van drie weken schriftelijk accepteren van de aangeboden (tijdelijke) functie c.q. detachering.

#### Tijdelijke werkzaamheden

Van medewerkers in de leegloop wordt verwacht dat zij – binnen redelijke grenzen – bereid zijn tijdelijk werkzaamheden te verrichten ook als die niet passend zijn.

#### Adviescommissie

Medewerker en/of leidinggevende kunnen verzoeken met betrekking tot de uitleg en toepassing van het Sociaal Kader binnen drie weken voorleggen aan de adviescommissie VAR (Volwassen arbeidsrelaties). De Adviescommissie VAR adviseert vervolgens partijen omtrent de correcte uitleg en uitvoering van het Sociaal Kader.<sup>1</sup>

De commissie is niet bevoegd ter zake van ontslagprocedures en onthoudt zich derhalve van uitspraken hieromtrent.

#### Hardheidsclausule

Indien de toepassing van dit Sociaal Kader leidt tot een onbedoelde uitkomst die in de ogen van werknemer niet voldoet aan de toets van redelijkheid en billijkheid, kan de medewerker schriftelijk en gemotiveerd bij de directie een beroep doen op de hardheidsclausule. De directie zal binnen twee weken na ontvangst van het verzoek een uitspraak doen.

#### Werkingsduur en evaluatie

Dit Sociaal Kader is van toepassing voor de periode 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2016. Periodiek zal het Regieteam de toepassing van het Sociaal Kader evalueren en zo nodig aanpassen.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 30 juni 2015,

Movares

FNV Zakelijke  
Dienstverlening

CNV Vakmensen

VHS

Ondernemingsraad



<sup>1</sup> Mogelijk wordt de adviescommissie VAR tijdens de looptijd van het sociaal kader vervangen door een andere advies- en toetsingsprocedure.

