

Stappen tijdens een reorganisatieproces

Hoe gaat een reorganisatie in zijn werk?





STAP 1

Het voornemen tot reorganisatie

Iedere reorganisatie begint met het plan om te gaan reorganiseren. Dit plan komt van het bestuur en/of het management van het bedrijf. Op het moment dat dit voornemen wordt besproken, wordt er een besluit voorbereid. De ondernemingsraad (or) kan in deze fase op grond van de Wet op Ondernemingsraden zijn positie opeisen en invloed uitoefenen op de voorgenomen reorganisatie.

Wanneer je als werknemer geruchten opvangt over een op handen zijnde reorganisatie, is het altijd verstandig dit te melden bij je vakbondsbestuurder. Hoe eerder een bestuurder van FNV Bondgenoten bij de reorganisatie betrokken wordt, hoe beter. Als de bestuurder immers vroeg betrokken is, kan hij of zij vanaf het eerste moment de ontwikkelingen van de reorganisatie volgen en beïnvloeden.

Zit je zelf in or en heb je te maken met vertrouwelijke informatie? Leg dan aan de werkgever uit dat je de informatie wil delen met je vakbondsbestuurder. Het is raadzaam dit vooraf te doen, dus voordat je de informatie onder geheimhouding ontvangt. Op deze manier komen jij of je werkgever achteraf niet voor verrassingen te staan.

STAP 2

Het aantonen van het nut en de noodzaak van de reorganisatie

Als de reorganisatie gevolgen heeft voor de werknemers, is de werkgever verplicht de or advies te vragen over de reorganisatieplannen. De or bekijkt vervolgens of de reorganisatie noodzakelijk is en kan zich hierbij laten bijstaan door een deskundige. Jouw vakbondsbestuurder kan je adviseren over mogelijke deskundigen.

Als bij de reorganisatie 20 of meer werknemers hun baan verliezen, is de werkgever ook verplicht om met de vakbonden te praten. De vakbonden bekijken of zij vinden dat er sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak tot reorganisatie. Vervolgens kan de werkgever met de vakbond in overleg gaan over het opstellen van een sociaal plan. Dit is de werkgever niet verplicht. In een sociaal plan staan maatregelen om de gevolgen van het ontslag voor werknemers te verzachten. Door contact te houden met je bestuurder en de or, kun jij invloed uitoefenen op dit sociaal plan.

Ook hier geldt dat zodra je geruchten hoort over een reorganisatie het altijd verstandig is om de vakbondsbestuurder in te schakelen.

STAP 3

Het informeren van de werknemers over de reorganisatie

De werkgever heeft inmiddels de or en eventueel de vakbonden ingelicht. Vervolgens brengt de werkgever de werknemers op de hoogte. Laat jezelf daarnaast ook door de or en vakbonden inlichten: vraag hier om meer informatie als dat nodig is.

STAP 4

Betrokkenheid van de vakbond

Tijdens een reorganisatie kunnen werknemers hun baan verliezen. De werkgever kan in dat geval besluiten een sociaal plan te schrijven, zoals ook al in stap 2 staat, maar is dit niet verplicht. Als de werkgever besluit om een sociaal plan te schrijven, is hij ook niet verplicht om werknemers of vakbonden hierover te raadplegen. Meestal gebeurt dit echter wel, want zonder inspraak van werknemers en vakbonden heeft een sociaal plan onvoldoende basis. Als de werkgever een sociaal plan gaat maken, wil FNV Bondgenoten als vakbond daar graag bij betrokken zijn. Bondgenoten kan er bijvoorbeeld op toezien dat de rechten van de werknemers worden nageleefd en dat zij een goede begeleiding van werk naar werk krijgen. Als de werkgever zonder raadpleging van FNV Bondgenoten een sociaal plan heeft gemaakt en je bent het niet met het sociaal plan eens, schakel dan een bestuurder van FNV Bondgenoten in. Samen kunnen jullie overleggen hoe het sociaal plan beter kan.

Ben je lid van FNV Bondgenoten? Dan kun je ze ook benaderen voor rechtsbijstand. Je bent namelijk juridisch niet gebonden aan sociaal plan dat is opgesteld door de werkgever alleen.

Reorganisaties hebben een grote impact op de levens van werknemers. De vakbond FNV Bondgenoten zal zich er altijd voor inzetten om de gevolgen van een reorganisatie voor werknemers zoveel mogelijk te verzachten. Het uitgangspunt hierbij is van werk naar werk. Een flinke ontslagvergoeding lijkt aantrekkelijk, maar die is gauw op. Een opleiding of een andere baan is altijd beter dan een eenmalige zak geld.

STAP 5

Invloed van vakbondsleden

Als er tussen de werkgever en de vakbond afspraken zijn gemaakt over hoe het sociaal plan eruit moet zien, wordt dit onderhandelingsresultaat voorgelegd aan de vakbondsleden. Alleen leden van vakbonden, zoals FNV Bondgenoten, kunnen over dit concept sociaal plan stemmen. Het uitgangspunt hierbij is dat FNV Bondgenoten niets afspreekt zonder raadpleging van de leden. Ben je lid? Laat dan je mening horen!

Is de reorganisatie adviesplichtig? Dan brengt de or meestal geen advies uit zolang er geen overeenstemming is met de vakbonden over een sociaal plan. De werkgever kan dan niet doorgaan met de voorgenomen reorganisatie. Dit zorgt voor een onzekere periode voor de werknemers, maar het is een goed drukmiddel om de werkgever: zonder een goed sociaal plan kan hij immers niet reorganiseren.

STAP 6

Uitvoering van de reorganisatie

Op basis van de afspraken in het sociaal plan wordt de reorganisatie in het bedrijf uiteindelijk doorgevoerd. Om te controleren of het sociaal plan goed wordt uitgevoerd en toegepast worden vaak begeleidings- en toetsingscommissies ingericht. Om te zorgen dat er optimaal toezicht is op de uitvoering van de reorganisatie, is het belangrijk dat FNV Bondgenoten en leden van de or in die begeleidings- en toetsingscommissies vertegenwoordigd zijn. Schakel ook nu FNV Bondgenoten in als je het gevoel hebt dat het sociaal plan niet goed wordt nageleefd.

Sociaal plan

De gevolgen van een reorganisatie goed regelen

Een reorganisatie betekent verandering en verandering betekent onzekerheid voor werknemers. Om de nadelige gevolgen van de reorganisatie voor individuele werknemers zoveel mogelijk te beperken, wordt er een sociaal plan afgesloten. In dit sociaal plan worden afspraken gemaakt over hoe deze nadelige gevolgen opgevangen moeten worden. Ook staan er maatregelen in om vervelende gevolgen voor werknemers zoveel mogelijk te beperken of verzachten. In een sociaal plan staan bijvoorbeeld afspraken over:

- > Het verdwijnen van arbeidsplaatsen
- > De ontslagvolgorde
- > Veranderingen van werkzaamheden of arbeidsomstandigheden
- > Een eventuele ontslagvergoeding
- > Werknemers begeleiden naar een nieuwe baan bij een andere werkgever
- > De pensioenopbouw na ontslag

Een sociaal plan is een overeenkomst tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers: de vakbonden. Het opstellen en afsluiten van een sociaal plan met werkgevers is een van de kerntaken van vakbonden. De vakbonden, zoals FNV Bondgenoten, vragen aan de werkgever met een voorstel voor een sociaal plan te komen,. Ze kunnen hier ook zelf mee komen en dit voorleggen aan de werkgever. Bij het beoordelen van het voorstel van de werkgever hanteert FNV Bondgenoten drie uitgangspunten:

Worden gedwongen ontslagen voorkomen?

Worden werknemers van werk naar werk begeleid?

Zijn de procedures die de werkgever wil doorvoeren te controleren en onpartijdig?

Het afsluiten van een sociaal plan is niet wettelijk verplicht voor werkgever maar in veel cao's zijn hierover wel afspraken gemaakt. FNV Bondgenoten verkiest het om betrokken te worden bij het opstellen van een sociaal plan, omdat op die manier de belangen van de werknemers het best vertegenwoordigd worden.

Bindend sociaal plan

Het kan ook gebeuren dat een werkgever besluit zelf een sociaal plan op te stellen zonder tussenkomst van vakbonden. Een individuele werknemer is pas gebonden aan dit sociaal plan als hij of zij akkoord gaat met dit plan. Een sociaal plan dat alleen door de werkgever is opgesteld, is dus niet automatisch bindend voor alle werknemers in een bedrijf, ook niet als het aan de or is voorgelegd. Werknemers die het niet met het sociaal plan eens zijn, wordt dan ook geadviseerd niet te tekenen. Als je als werknemer merkt dat je werkgever zelf een sociaal plan opstelt, licht dan altijd de vakbond in. FNV Bondgenoten wil graag betrokken worden bij het opstellen van het sociaal plan.

FNV Bondgenoten keurt een sociaal plan pas goed als de leden van Bondgenoten het hebben goedgekeurd. Soms worden ook niet-leden uitgenodigd om mee te praten en denken over het sociaal plan. Niet leden kunnen echter niet stemmen, omdat zij geen lid zijn.. Natuurlijk kunnen niet-leden ter plaatse lid worden en dan wel meestemmen. Als de leden niet instemmen met het plan, doet de vakbond dat ook niet. Als de leden wel instemmen met het plan, dan wordt het plan op alle werknemers toegepast, tenzij het sociaal plan groepen werknemers uitsluit. Vaak wordt het sociaal plan aangemeld als cao, wat betekent dat de werkgever ook verplicht wordt om het sociaal plan op alle werknemers toe te passen.

Zelf invloed uitoefenen op de reorganisatie? Neem contact op met vakbond en/of or!

**Wil je zelf invloed uitoefenen op de reorganisatie?
Doe dit dan door een van de volgende stappen te ondernemen.**

> Neem contact op met de vertegenwoordigers van FNV Bondgenoten in de ondernemingsraad of rechtstreeks met FNV Bondgenoten.

Bijvoorbeeld via de bestuurder of kadergroep.

De or en FNV Bondgenoten hebben vaak een belangrijke rol in het reorganisatieproces. Laat je dus door hen goed informeren. Laat vervolgens de de or en FNV Bondgenoten ook weten wat jouw standpunten zijn.

> Ga naar de ledenraadplegingen van de vakbond

Het afsluiten van een sociaal plan is vaak een taak van de vakbonden.

Tijdens de onderhandelingen informeren zij je tussentijds over de voortgang. Het uiteindelijke onderhandelingsresultaat zal door de vakbonden worden voorgelegd aan hun leden. Ben je lid? Zorg dan dat je aanwezig bent bij deze ledenraadplegingen en laat je mening horen!

> Wees flexibel

Zoals alle onderhandelingsprocessen, is ook het afsluiten van een sociaal plan een kwestie van 'geven en nemen'. De werkgever moet zijn best doen om jou ander werk aan te bieden als jij je baan verliest. Van jou wordt verwacht dat flexibel bent en je een passende nieuwe functie te accepteert. In het sociaal plan wordt afgesproken wat een passend aanbod is voor ander werk. Zowel werkgever als werknemer zal moeten bewegen om de gevolgen van de reorganisatie zo goed mogelijk op te vangen.

> Ga uit van een reorganisatie en bereid je erop voor

De beste manier om je tegen de gevolgen van een reorganisatie te wapenen, is door voortdurend te werken aan je inzetbaarheid. Zorg ervoor dat je interessant blijft voor de arbeidsmarkt door je kennis en vaardigheden via opleiding en training op peil te houden. Niet voor niets vindt FNV Bondgenoten dat het maken van afspraken over scholing tijdens cao-onderhandelingen erg belangrijk is! Hoe beter je inzetbaar bent op de arbeidsmarkt, hoe groter de kans dat je aan het werk blijft.

> Informeer FNV Bondgenoten over het gedrag van de werkgever

FNV Bondgenoten probeert een zo goed mogelijk sociaal plan voor de werknemers af te sluiten, maar de bestuurder is natuurlijk niet dagelijks aanwezig in het bedrijf. Het is daarom belangrijk dat je, als je lid bent van FNV Bondgenoten, optreedt als de 'oren en ogen' van de vakbond. Informeer je bestuurder of kadergroep over eventuele gedragingen van de werkgever die volgens jou niet volgens de afspraken zijn. Alleen dan kan FNV Bondgenoten eventueel actie ondernemen.

**> De werkgever legt je een beëindigingsvoorstel/
vaststellingsovereenkomst voor**

Een beëindigingsvoorstel is een voorstel waarbij de werkgever je vraagt om toestemming te geven voor je eigen ontslag, een ontslag met wederzijds goedvinden. Hij zal je dan vragen om voor het beëindigingsvoorstel te tekenen. Vaak probeert de werkgever je ook nog te overtuigen door een ontslagvergoeding aan te bieden. Het is belangrijk dat je dat voorstel niet zomaar tekent. Als je lid bent, kun je het eerst door FNV Bondgenoten laten controleren. De werkgever kan namelijk zonder dat je dat weet allerlei nadelige afspraken in een beëindigingsvoorstel zetten. Als je het voorstel vervolgens tekent, ben je toch aan die afspraken gebonden. Daarnaast beoordeelt het UVW het ontslag ook niet als je een beëindigingsvoorstel tekent, wat betekent dat je niet 100% zekerheid hebt dat je een uitkering krijgt of kans hebt op een terugkeergarantie.

Direct lid worden? Bel 0900-9690 (lokaal tarief)

Ik word lid en betaal de eerste 4 maanden €25,-*

Voorletters:	Tussenvoegsels:
Achternaam:	<input type="checkbox"/> m <input type="checkbox"/> v
Adres:	
Postcode:	Woonplaats:
Geboortedatum:	
Telefoonnummer:	
Mobiel:	
E-mailadres:	
Naam werkgever:	
Adres werkgever:	
Postcode:	Vestigingsplaats:
Soort bedrijf/sector/branche:	
Ik betaal mijn contributie per automatische incasso	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
Rekeningnummer:	
<input type="checkbox"/> Ja, u mag met mij contact opnemen over de producten en diensten van FNV Bondgenoten	
Datum:	
Handtekening:	



* Voor informatie over alle lidmaatschapsmogelijkheden en algemene voorwaarden surf u naar www.fnvbondgenoten.nl/contributie of belt u 0900 - 9690 (lokaal tarief). Uw lidmaatschap gaat in op het moment dat de klantenservice van FNV Bondgenoten dit inschrijfformulier ontvangen heeft. Stuur het volledig ingevulde formulier naar FNV Bondgenoten, t.a.v. Klantenservice, Antwoordnummer 101, 3500 ZA Utrecht. Een postzegel is niet nodig.

Ik werf een lid (Op het moment dat het introductielidmaatschap na 4 maanden wordt omgezet in een regulier lidmaatschap, ontvangt u uw wervingspremie.)

Voorl.(s) + naam:	E-mailadres:
Adres:	Lidmaatschapsnummer:
Postcode:	Ik ontvang mijn wervingspremie à € 9,- op rekeningnummer:
Woonplaats:	

Dit aanbod is geldig tot 31-12-2012

