

FAQ nieuw sectoraal sociaal plan NWb (30 januari 2023)

1. Waarom is er een nieuw sectoraal sociaal plan gemaakt?

Het vorig sectoraal sociaal plan, dat in 2019 was afgesproken, eindigde op 1 januari 2023. De afgelopen jaren is dat sociaal plan bij verschillende reorganisaties in de netwerksector gebruikt. De ervaringen die daarbij zijn opgedaan, gaven aanleiding om het sociaal plan op meerdere onderdelen aan te passen. Daarom hebben werkgevers en vakbonden bij de onderhandelingen over de nieuwe cao NWb in augustus 2022 ook met elkaar een nieuw sociaal plan per 1 januari 2023 afgesproken..

2. Wat is het doel van het nieuwe sectoraal sociaal plan?

De focus van het sectoraal sociaal plan ligt op het vinden van ander werk. Hierdoor wordt boventalligheid en werkloosheid van medewerkers als gevolg van organisatorische aanpassingen zoveel mogelijk voorkomen. Het sectoraal sociaal plan biedt medewerkers ruime keuzemogelijkheden die het vinden van ander werk ondersteunen.

3. Is het nieuwe sectoraal sociaal plan een bezuiniging ten opzichte van het vorige sociaal plan?

Nee, het nieuwe sociaal plan is niet gemaakt om geld te besparen. Het doel is om medewerkers beter in staat te stellen de keuzes te maken die het beste aansluiten bij wat zij nodig hebben om een volgende stap in hun loopbaan te zetten.

4. Het vorige sociaal plan was ook gericht op het verbeteren van duurzame inzetbaarheid. Waarom staat dat niet meer in het nieuwe sociaal plan?

Aan de slag zijn met je inzetbaarheid is belangrijk tijdens je hele loopbaan. Het zorgt ervoor dat je fit en vitaal klaar bent voor de toekomst. Door te blijven leren en ontwikkelen, verbreed je jouw mogelijkheden, als je baan komt te vervallen. De functie van een sociaal plan is het bieden van een vangnet wanneer werk als gevolg van een reorganisatie vervalt en een springplank om te helpen bij de volgende stap in je loopbaan. Het is geen vervanging voor duurzame inzetbaarheid, maar een extra ondersteuning voor als je jouw werk dreigt te verliezen of verliest.

5. Wat zijn de belangrijkste veranderingen?

In vergelijking met het vorige sectoraal sociaal plan is het nieuwe sociaal plan nog meer gericht op het vinden van ander werk. Boventallige medewerkers hebben meer keuzemogelijkheden om met het budget hun traject naar ander werk zelf invulling te geven. Keuzes die kansen op de arbeidsmarkt vergroten, worden gestimuleerd met een toeslag bovenop het (maximale) budget. Daarnaast is de berekening van het budget gewijzigd (zie vraag 7) en kan de interne fase (voorheen: de voorfase) korter zijn.

6. Hoe hoog is het budget in het nieuwe sociaal plan?

Het budget (in het vorig sociaal plan was er een werkbegeleidingsbudget en nu een toekomstbudget), wordt berekend aan de hand van de volgende berekening: D (dienstjaren) x S (salaris) x 1,8.

7. De berekening lijkt veel op de oude berekening. Wat is er veranderd?

Dat zijn een paar dingen:

- De salarisgrondslag, oftewel de S in de berekening, is nu gelijk getrokken met de grondslag voor de berekening van de wettelijke transitievergoeding. Dit betekent dat er meer salarisonderdelen in de berekening worden meegenomen dan hiervoor. Voorbeelden hiervan zijn het volledige Persoonlijk Budget en een hogere eindejaarsuitkering als die bij jouw werkgever hoger is dan 3,7%.
- Ook de D, oftewel het aantal dienstjaren, is gelijkgetrokken met de definitie van dienstjaren van de wettelijke transitievergoeding. Dit betekent dat elk dienstjaar voor 1/3^e meetelt ongeacht leeftijd. .

- De rekenfactor was voorheen 1,5 en is verhoogd naar 1,8 keer de wettelijke transitievergoeding.
- Het minimale budget was $3 \times \text{rekenfactor } 1,5 = 4,5$ maanden en is verhoogd naar 6 maanden.
- Het maximale budget was € 81.000 en dat is gelijkgetrokken met het maximum voor de wettelijke transitievergoeding: € 89.000 (peildatum 2023) of een jaarsalaris als dat hoger is.

8. Kan ik nog steeds begeleiding krijgen bij het vinden van ander werk?

Ja, dat kan nog steeds. Je kunt na de datum waarop je boventallig wordt maximaal 12 maanden in dienst blijven en begeleiding krijgen bij het vinden van ander werk. Op basis van je budget bepaal je zelf hoeveel tijd je koopt (oftewel hoeveel maanden je langer in dienst wilt blijven) en hoeveel maanden je wilt worden begeleid. Zowel de tijd die je langer in dienst blijft als de begeleiding koop je met je toekomstbudget. Voor de begeleiding of outplacement krijg je een toeslag op je toekomstbudget ter hoogte van 75% van de kosten van de werk-naar-werk begeleiding of outplacement. In de bijlage bij het sectoraal sociaal plan vind je een voorbeeldberekening die laat zien hoe dit werkt.

9. Welke keuzemogelijkheden zijn er?

Andere keuzemogelijkheden, naast extra maanden tijd kopen (A) en werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B), zijn:

- Gehele of gedeeltelijke uitbetaling van het toekomstbudget (C)
- Tegemoetkoming op een lager salaris elders (D)
- Tegemoetkoming op vervroegd pensioen (E)
- Eigen bedrijf starten of zzp'er worden (F)

Bij bestedingsdoelen B, D, E en F kun je in aanmerking komen voor een toeslag op je toekomstbudget.

10. Is het mogelijk om bestedingsdoelen te combineren?

Ja, dat is mogelijk. Een voorbeeld: je kiest ervoor om 5 maanden langer in dienst te blijven en begeleiding te krijgen bij het vinden van ander werk. Na 3 maanden besluit je om een eigen bedrijf te starten. Dat betekent dat er niet 5 maanden tijd en 5 maanden werkbegeleiding op je toekomstbudget in mindering wordt gebracht maar 3 maanden. Voor het startkapitaal dat je nodig hebt om je eigen bedrijf te starten, krijg je een toeslag van 15% met als maximum bedrag de helft van het toekomstbudget dat je op dat moment nog over hebt. Het overgebleven toekomstbudget en de toeslag krijg je bij uitdiensttreding uitbetaald. In de bijlage bij het sectoraal sociaal plan staan voorbeeldberekeningen voor elk van de bestedingsdoelen.

11. Zijn er ook dingen die niet zijn veranderd?

Ja, ook het nieuwe sociaal plan heeft bijvoorbeeld weer 3 fasen en een vrijwillige vertrekregeling en een plaatsmakersregeling zijn ook gebleven. Ook behoud je in bepaalde situaties het recht om in aanmerking te komen voor boven- en nawettelijke WW.