

## Sociaal Plan WIW-werknemers

### Hoofdstuk 1: Werkings sfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de gemeente Oldenzaal en de werknemers die een WIW-dienstbetrekking hebben. Het sociaal plan regelt de personele gevolgen die voortkomen uit het besluit van de gemeente om te stoppen met de subsidie voor WIW-dienstbetrekkingen en ID-banen per 1-1-2012.

De werkgever en werknemers, op wie dit sociaal plan van toepassing is, zijn gehouden om volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit sociaal plan. Alle genoemde bedragen in dit sociaal plan zijn bruto bedragen.

N.B. Dit sociaal plan is niet van toepassing op werknemers met een ID-baan (ID-baan staat voor: Instroom-/Doorstroombaan). Zij hebben een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever. De gemeente Oldenzaal verstrekt aan die werkgever loonkostensubsidie tot 1-1-2012, het moment dat de subsidieregelingen worden beëindigd. Slechts een enkel onderdeel wordt hen aangeboden en dit wordt dan specifiek in dit sociaal plan vermeld.

#### 1.1 Definities

Werkgever: gemeente Oldenzaal

Werknemer: degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan op basis van gesubsidieerde arbeid zoals genoemd in de opvolgende wettelijke bepalingen:

- Rijksbijdrageregeling Banenpools
- Wet Inschakeling Werkzoekenden
- Wet Werk en Bijstand

en vervolgens nog werkzaam is bij een inleenorganisatie op het moment dat dit sociaal plan is onderkend.

### Hoofdstuk 2: Van werk naar werk

Nadat de gemeenteraad het besluit heeft genomen om de subsidieregelingen voor de WIW te beëindigen, wil de gemeente Oldenzaal stimulerende maatregelen aanbieden om de werknemers met een WIW-dienstbetrekking te bemiddelen naar betaald werk. Onderstaande initiatieven worden aangeboden tot 1 januari 2012. De werkgever zet in op een nieuwe baan voor de werknemer met behulp van onderstaande initiatieven:

#### 2.1 Klantmanager

Actieve bemiddeling van de klantmanagers in dienst van de werkgever op het moment dat de gemeenteraad het besluit heeft genomen om de subsidieverstreking voor WIW en ID uit het participatiebudget te beëindigen.

#### 2.2 EVC-traject

Voor de werknemers worden initiatieven genomen om hen een goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt te geven en om hen snel naar ander werk te helpen:

- a. EVC-traject (Eerder Verworven Competenties). Een afgerond EVC-traject helpt om een betere positie op de arbeidsmarkt te verwerven.
- b. Mocht uit het EVC-traject blijken dat de werknemer met een cursus of opleiding een betere uitgangspositie op de arbeidsmarkt kan verkrijgen, dan wordt de werknemer deze cursus of opleiding aangeboden door de klantmanager. Hiervoor heeft de werkgever een totaalbudget beschikbaar van € 10.000,- voor de gezamenlijke groep van werknemers.

N.B. De bemiddeling van de klantmanager en het EVC-traject zijn ook beschikbaar voor werknemers met een ID-baan, die door het besluit van de gemeenteraad worden getroffen.

#### 2.3 Bemiddeling naar nieuw werk

Voor de werknemers wordt, op het moment dat de inleenorganisaties op de hoogte zijn gebracht om de subsidieregelingen te beëindigen per 1-1-2012, door de klantmanagers actief gezocht naar nieuw passend werk. Daarbij verrichten ze hun activiteiten volgens onderstaande volgorde:

1. Voortzetting van de huidige werkzaamheden bij de huidige inleenorganisatie door het verstrekken van een eenmalige premie aan de werkgever. De huidige inleenorganisatie neemt de werknemer over en biedt hem een nieuwe arbeidsovereenkomst aan voor minimaal 12 maanden.

den. Aan de huidige inleenorganisatie wordt een eenmalige premie aangeboden wanneer het nieuwe dienstverband voor minimaal 12 maanden wordt aangegaan. Aan de huidige inleenorganisatie wordt een eenmalige premie van € 10.000,- verstrekt na 12 maanden dienstverband. Indien het nieuwe dienstverband een deeltijd dienstverband betreft, dan wordt de premie naar rato verminderd.

2. Als de inleenorganisatie geen mogelijkheden ziet om de WIW-er over te nemen, dan wordt bij de huidige werkgever, de gemeente Oldenzaal, gericht gezocht naar een nieuwe functie die past bij de ervaring, kwaliteiten en capaciteiten van de werknemer.
3. Als de inleenorganisatie en de gemeente geen mogelijkheden zien om de werknemer een dienstverband aan te bieden, dan wordt door de klantmanagers gericht gezocht naar een nieuwe arbeidsplaats bij een nieuwe werkgever. Aan de nieuwe werkgever wordt een eenmalige premie aangeboden wanneer het nieuwe dienstverband voor minimaal 12 maanden wordt aangegaan. Aan de nieuwe werkgever wordt een eenmalige premie van € 10.000,- verstrekt na 12 maanden dienstverband. Indien het nieuwe dienstverband een deeltijd dienstverband betreft, dan wordt de premie naar rato verminderd.

### **Hoofdstuk 3: Ontslag**

De werknemer die met ingang van 1 januari 2012 geen nieuw dienstverband heeft weten te bemachtigen, zal op uiterlijk 1 oktober 2011 ontslag worden verleend.

#### **3.1 Ontslagprocedure**

Mochten bovenstaande acties richting nieuw werk geen resultaten opleveren, dan zal de werkgever uiterlijk op 1 augustus 2011 een ontslagaanvraag indienen bij het UWV. Een kopie van deze ontslagaanvraag van de werkgever wordt verstuurd naar de werknemer.

De werkgever dient rekening te houden met de wettelijke opzegtermijn. De opzegtermijnen zijn:

- Minder dan vijf jaar dienstverband – 1 maand
- Vijf tot tien jaar dienstverband – 2 maanden
- Tien tot vijftien jaar dienstverband – 3 maanden
- Vijftien jaar dienstverband of langer – 4 maanden

De werkgever mag bij de ontslagvergunning van het UWV 1 maand van de opzegtermijn aftrekken, waarbij tenminste 1 maand opzegtermijn overblijft.

Aangezien de werkgever gehouden is aan de genoemde opzegtermijnen, zal de werkgever uiterlijk 1-10-2011 een brief aan de werknemer verstrekken waarin hem ontslag wordt verleend per 1-1-2012.

Het UWV heeft ongeveer 6 weken nodig om een ontslagaanvraag te kunnen beoordelen. Dit betekent dat de werkgever de ontslagaanvraag uiterlijk 1 augustus 2011 moet inleveren bij het UWV om te kunnen voldoen aan de ontslagdatum van 1 januari 2012.

- Het indienen van de ontslagaanvraag door de werkgever, ontslaat de werkgever niet van zijn plicht om voor de werknemers passend werk te vinden. De werkgever blijft zich tot aan de feitelijke ontslagdatum van 1-1-2012 inspannen om voor de werknemer naar nieuw werk te zoeken en om gedwongen ontslag zoveel mogelijk te voorkomen.
- Het EVC-traject, dat is ingezet op het moment dat de gemeenteraad het besluit heeft genomen om de subsidieregelingen voor de WIW te beëindigen, wordt afgerond ook nadat voor de werknemer nieuw werk is gevonden of hem ontslag is verleend. Met andere woorden: het EVC-traject stopt niet op het moment dat de ontslagaanvraag wordt ingediend of op het moment dat de werknemer ontslag wordt verleend.

#### **3.2 Ontslagvergoeding**

Mochten de inspanningen van de werkgever geen resultaat bieden op nieuw werk, dan wil de werkgever aan de werknemer een ontslagvergoeding verstrekken. De werkgever verstrekt aan de werknemer een ontslagvergoeding in de vorm van een eenmalig bedrag ter compensatie van salaristerugval vanwege de aanspraak op een WW-uitkering.

De ontslagvergoeding heeft een zodanige omvang dat het in ieder geval twee jaar inkomensterugval compenseert voor iedere werknemer, of zolang tot de datum dat de werknemer zijn pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, indien dat binnen die twee jaar plaatsvindt.

- De ontslagvergoeding is vastgesteld op basis van de fulltime equivalent (fte) van iedere werknemer met een WIW-dienstbetrekking. De ontslagvergoeding voor een werknemer die fulltime werkt is € 14.500,-. Voor medewerkers met een deeltijd dienstverband, wordt de ontslagvergoeding naar rato uitgekeerd.
- Voor de werknemers die binnen deze 2 jaar met pensioen gaan, wordt de ontslagvergoeding bepaald op basis van het verschil tussen het bruto jaarsalaris, vastgesteld op 31 december

2011 en de bruto WW-uitkering op jaarbasis. De werknemer krijgt van de werkgever een aanvulling tot 100% van het verschil tussen het bruto jaarsalaris en de bruto WW-uitkering op jaarbasis. Het recht op deze aanvulling eindigt op het moment dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

- Aan de werknemer wordt geen ontslagvergoeding verstrekt, wanneer hij direct aansluitend aan zijn ontslagdatum een nieuw dienstverband is aangegaan, die overeenkomt met zijn huidige fulltime equivalent of huidige deeltijd dienstverband.
- Aan de werknemer wordt een ontslagvergoeding naar rato uitgekeerd, wanneer hij direct aansluitend aan zijn ontslagdatum een deeltijd dienstverband is aangegaan. De ontslagvergoeding wordt gebaseerd op het verschil tussen de huidige fulltime equivalent of huidige deeltijd-factor en de deeltijdfactor van zijn nieuwe dienstverband.

Voorbeeld:

Huidige dienstverband is 1 fulltime equivalent (fte)

Nieuwe dienstverband is 0,6 fte

Verschil is 0,4 fte

De werkgever verstrekt aan de werknemer een ontslagvergoeding van 40% van de totale ontslagvergoeding waarop hij recht zou hebben wanneer hij op de ontslagdatum geen nieuw dienstverband heeft weten te bemachtigen.

- Aan de werknemer wordt geen ontslagvergoeding toegekend, wanneer hij vóór de feitelijke ontslagdatum een nieuw dienstverband is aangegaan.

#### Hoofdstuk 4: Uitvoering sociaal plan

- De verantwoording voor de uitvoering van dit sociaal plan ligt bij het afdelingshoofd WIZ, de heer Derk van Wolde;
- Contactpersonen voor de werknemers die onder dit sociaal plan vallen, zijn de klantmanagers:  
Gea Althof telefoonnummer: 0541-588372  
e-mailadres: [g.althof@oldenzaal.nl](mailto:g.althof@oldenzaal.nl)  
Ben Eidhof telefoonnummer: 0541-588373  
e-mailadres: [bam.eidhof@oldenzaal.nl](mailto:bam.eidhof@oldenzaal.nl)
- De werknemers worden over het besluit van de werkgever en de inhoud van dit sociaal plan geïnformeerd middels een informatiebijeenkomst;
- De werkgever zal er voor zorgdragen dat elke werknemer een exemplaar ontvangt van dit sociaal plan, onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld;
- In die situaties waarin dit sociaal plan niet voorziet, zal de directeur beslissen, eventueel na raadpleging van het college van burgemeester en wethouders.

#### Hoofdstuk 5: Inwerkingtreding sociaal plan

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening.

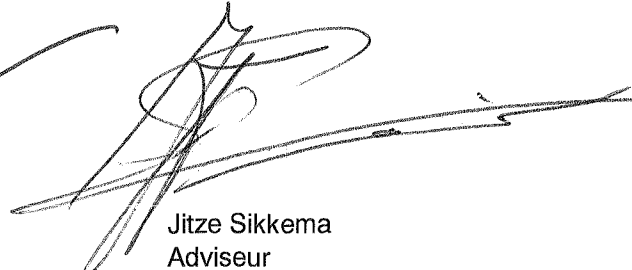
Aldus overeengekomen te Oldenzaal op ..... *1 augustus 2011* .....

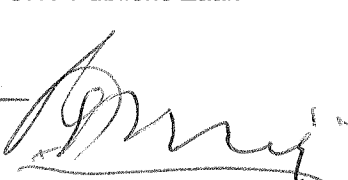
Gemeente Oldenzaal

ABVA KABO FNV

CNV Publieke Zaak

  
Leo Elfers  
Burgemeester

  
Jitze Sikkema  
Adviseur

  
Jan Wenting  
Adviseur