

Protocol mobiliteitspool behorend bij de sociale regeling

Farm Frites International B.V., Farm Frites Europa B.V., Farm Frites B.V. (Nederland)

Doelstelling

Doelstelling van de mobiliteitspool is inspanningen te verrichten om boventallige werknemers zowel binnen als buiten FF van werk naar werk te herplaatsen / te bemiddelen. De mobiliteitspool is pro-actief in monitoring van vacatures binnen FF. De verantwoordelijkheid voor het herplaatsen van boventallige werknemers ligt bij de directie van de betrokken boventallige werknemer.

De mobiliteitspool moet gezien worden als een overgangperiode naar ander werk. Het jaar 2014 wordt gebruikt om boventallige medewerkers zoveel als mogelijk naar ander werk te begeleiden. De duur waarin men in de mobiliteitspool wordt ondergebracht bedraagt in principe maximaal 6 maanden. Na een evaluatie zal voor het jaar 2015 de situatie binnen FF opnieuw worden bezien. De begeleiding wordt gecoördineerd vanuit de afdeling HR. Daar waar nodig zal er ondersteuning plaatsvinden door een extern (outplacement) bureau.

Procedure

De werkgever zal werknemers die boventallig zijn verklaard, binnen drie werkdagen na de schriftelijke aanzegging aanmelden bij de mobiliteitspool, waar de verdere procedure voor herplaatsing zal worden gestart. Tevens zal door de mobiliteitspool de mogelijkheid tot deelname aan een extern bemiddelingstraject worden aangeboden. Op basis van een intake door het externe bemiddelingsbureau worden de inhoud en duur van het traject vastgesteld waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt van de boventallige werknemer leidend zal zijn. Bij de beoordeling van de afstand tot de arbeidsmarkt worden de genoten opleiding, duur van het dienstverband en leeftijd in acht genomen.

Indien een werknemer binnen een termijn van max. 6 maanden na het moment waarop de functie vervalt noch binnen FF noch daarbuiten herplaatst is of kan worden, zal werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen. Ditzelfde geldt indien er voor de datum waarop de functie vervalt een aanbod tot passend werk is gedaan dat de werknemer heeft geweigerd.

Wordt er voor de medewerker geen perspectief voorzien om hem van werk naar werk te brengen, dan wordt vanaf dag 1 dat een medewerker in de mobiliteitspool is opgenomen een gesprek met hem aangegaan om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. De sociale regeling blijft hierbij onverkort op hem van toepassing.

Persoonlijk mobiliteitsplan

Vanaf het moment dat de medewerker wordt geïnformeerd dat zijn functie komt te vervallen en hij naar de mobiliteitspool wordt overgeplaatst, zal met deze medewerker een persoonlijk mobiliteitsplan worden opgesteld. Het persoonlijk mobiliteitsplan wordt opgesteld door de betreffende medewerker, zijn (voormalig) leidinggevende en een HR adviseur van FF, zo nodig met ondersteuning van een extern (outplacement)bureau.

Het doel van het persoonlijk mobiliteitsplan is om voor de individuele medewerker te onderzoeken waar de mogelijkheden liggen om intern of extern aan het werk te blijven of te komen. Voor de medewerkers die te kennen geven intern te willen doorstromen, zal worden vastgesteld of, en zo ja, voor welke functies zij in aanmerking komen.

In het persoonlijk mobiliteitsplan komen onder meer te staan de mogelijkheden en capaciteiten in relatie tot de huidige functie en de opleiding van de betrokken medewerker. In het persoonlijk mobiliteitsplan zal worden vastgesteld op welke wijze de mobiliteit van de medewerker kan worden bevorderd.

Tijdens de uitvoering van het persoonlijk mobiliteitsplan wordt de medewerker begeleid door een HR adviseur. FF levert een inspanningsverplichting om ander werk voor de medewerker te vinden. Van de medewerker wordt eveneens een actieve houding en inzet verwacht, bijvoorbeeld op het gebied van bij- of omscholing indien dit een voorwaarde is voor ander werk.

Vacatures

Mogelijk zullen er vacatures ontstaan als gevolg van de herinrichting van de organisatie van FF die moeten worden ingevuld. Uitgangspunt is dat eventuele vacatures in eerste instantie schriftelijk aan de medewerkers uit de mobiliteitspool kenbaar worden gemaakt. Daarnaast worden vacante functies gepubliceerd op Farmnet en op de publicatieborden in Oudenhorn.

Indien er binnen een termijn van 10 werkdagen na bekendmaking van de vacature aan de medewerker uit de mobiliteitspool niet wordt gereageerd, dan wel er geen geschikte kandidaat gevonden is, dan wordt de vacature extern geplaatst.

Uitgangspunten herplaatsing

De werkgever zal zich optimaal inspannen om werknemers wier arbeidsplaats vervalt, passend vervangend werk aan te bieden met zoveel als mogelijk behoud van de huidige arbeidsvoorwaarden. Daarbij zullen de instrumenten voor interne en externe herplaatsing maximaal worden benut.

Bij bezetting van vrijvallende arbeidsplaatsen zal voorrang worden gegeven aan boventallige werknemers die op de vacature solliciteren. Er zal binnen FF geen externe vacaturevervulling plaatsvinden tenzij geen van de betrokken boventallige werknemers voor die vacature in aanmerking komt.

De werknemer is verplicht om mee te werken aan de toepassing van de maatregelen die ertoe bijdragen dat betrokkene herplaatst wordt in passend werk. Indien een werknemer onverhoopt geen loyale medewerking geeft aan de (her)plaatsing binnen FF dan wel bij een nieuwe werkgever, zal een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter worden ingezet. In dat geval kan de werknemer geen aanspraak meer maken op (enige voorziening) uit deze regeling en zal werkgever de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden zonder toekenning van enige vergoeding. Indien de werknemer een andere mening dan werkgever over het al dan niet verlenen van loyale medewerking heeft, kan een oordeel van de begeleidingscommissie door de werknemer worden aangevraagd. Zie hiervoor de betreffende procedure.

Samenstelling

De bezetting van de mobiliteitspool zal bestaan uit een vaste kern van HR medewerkers onder aansturing van een coördinator. De coördinator is verantwoordelijk voor het bijhouden van een centraal register van boventallige werknemers en de actualiteit van het vacatureoverzicht binnen FF. Externe professionele ondersteuning op het gebied van replacement zal deel uitmaken van de mobiliteitspool. De coördinator rapporteert aan de Corporate HR Director van FF.

Inspanningen

De coördinator van de mobiliteitspool:

- Houdt een register bij van aangemelde boventallige werknemers;
- Zal door middel van intakegesprekken duidelijk maken wat de mobiliteitspool kan bieden aan betrokken medewerker;
- Maakt op verzoek van de werknemer een persoonlijk mobiliteitsplan;
- Zal door of namens de werkgever een bemiddelingstraject aanbieden;
- Zal de toegang tot vacatures binnen FF kenbaar maken;
- Zal de actualiteit van de gemelde vacatures binnen FF monitoren.