

Beste collega's

## **Update | Voorstel nieuw Sociaal Plan Scildon**

In de laatste medewerkersbijeenkomst hebben we toegelicht dat we bezig zijn met een voorstel om tot een nieuw Sociaal Plan voor Scildon te komen. Het voormalig Sociaal Plan Scildon liep af op 31 december 2023. De wens is tot een nieuw Sociaal Plan voor Scildon te komen voor de komende twee jaar.

### **Waarom een nieuw Sociaal Plan?**

We zien dat organisatieverandering eerder een constante dan een uitzondering is. Hiervoor vinden wij het belangrijk dat Scildon een vangnet heeft voor haar medewerkers als door organisatiewijzigingen functies veranderen of verdwijnen. Een Sociaal Plan passend bij Scildon vanuit goed werkgeverschap.

Deze **uitgangspunten voor het nieuwe Sociaal Plan** vinden wij belangrijk:

- Een Sociaal Plan in lijn met omvang grootte organisatie en actuele wet- en regelgeving
- Ondersteuning bieden in de ontwikkeling van de medewerker en bij het vinden van ander werk
- Er is oog voor maatwerk en een eigen keuze in de vorm van begeleiding werk naar werk.

### **Overleg met de vakbonden**

Een nieuw Sociaal plan komt tot stand in overleg met de vakbonden waar medewerkers vanuit de organisatie lid van zijn. In het geval van Scildon zijn dat de FNV, de CNV en De Unie.

Vorige week dinsdag 12 maart is er een tweede overleg geweest tussen de vakbonden FNV, CNV en De Unie en Scildon (Pauline Derkman, René Tuitert en José de Kleine) waarin het nieuwe voorstel op hoofdlijnen is besproken. Een afvaardiging vanuit de OR (Esther van Berkel en Jaap Jan Koelewijn) was ook aanwezig bij de bespreking; de OR is en blijft nauw aangesloten en betrokken bij dit onderwerp.

### **Nieuw voorstel Sociaal Plan op hoofdlijnen**

Het nieuwe voorstel gaat met name over de hoogte van de beëindigingsvergoeding en de vergoeding voor mobiliteit om van werk naar werk te ondersteunen. Wij hebben het volgende voorstel voorgelegd:

#### ***Beëindigingsvergoeding***

- Het hanteren van de huidige wettelijke transitievergoeding\*
- Factor 1.2
- Plusregeling (bij tekenen van de VSO binnen 2 weken):
  - Factor 1.4 → t/m 49 jaar
  - Factor 1.6 → 50 t/m 55 jaar
  - Factor 1.8 → 56 jaar en ouder
- Het hanteren van de max beëindigingsvergoeding: EU 150.000 bruto of een bruto jaarsalaris als medewerker meer verdient dan EU 150.000, - bruto per jaar
- De beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de inkomensderving tot de pensioengerechtigde leeftijd
- Vergoeding juridisch advies EU 900,- excl. BTW.

\*Huidige transitievergoeding =

Een derde maandsalaris per dienstjaar. De vergoeding is vanaf 1 januari 2024 maximaal EU 94.000 of een jaarsalaris bruto in geval de medewerker meer verdient dan EU 94.000 op jaarbasis.

**Vergoeding mobiliteit**

- Totaal outplacement budget van EU 5.000,- (excl. BTW)
- Vergoeding mobiliteit is vrij te besteden (maatwerk/eigen keuze) d.w.z. geen geselecteerd bureau door de werkgever
- Indien de medewerker niet gebruik maakt van een outplacementtraject wordt de beëindigingsvergoeding met EU 2500,- bruto verhoogd.

**Verhuisregeling**

- Een regeling opnemen in geval er sprake is van een standplaatswijziging vanuit de werkgever.

**Vervolg**

De vakbonden zullen bovengenoemd voorstel voorleggen aan haar leden. Medewerkers die zijn aangesloten bij een vakbond kunnen hiervoor dus binnenkort een uitnodiging vanuit de vakbond verwachten. Deze input nemen de bonden vervolgens weer mee in het overleg met Scildon/de bestuurders Scildon. Hiervoor wordt een vervolgoverleg met de bonden georganiseerd medio april. Ons streven is nog steeds om in het begin tweede kwartaal van dit jaar een nieuw Sociaal Plan voor Scildon te hebben.

We houden jullie op de hoogte van de verdere ontwikkelingen.

Met vriendelijke groet,

Pauline & René