

Herplaatsingsprotocol 2019

1. Voor wie is dit herplaatsingsprotocol

Philips is een dynamisch bedrijf. Om succesvol te zijn en te blijven wordt voortdurend gekeken of we de juiste dingen doen. Dat kan er soms toe leiden dat we ons op een andere manier gaan organiseren. Philips streeft ernaar om zo goed mogelijk informatie te geven en hulpmiddelen aan te bieden zodat je als medewerker je eigen loopbaan zo goed mogelijk kunt managen en kunt inspelen op veranderingen die voor jou / jouw functie gevolgen hebben. We streven naar duurzame inzetbaarheid.

In Nederland is het wettelijk verplicht om voor belangrijke veranderingen advies aan de ondernemingsraad (OR) te vragen. De OR is vaak als eerste op de hoogte van een organisatieverandering. Samen met de OR wordt gekeken hoe de gevolgen van een verandering voor de medewerkers zo goed mogelijk kunnen worden opgevangen.

Dit herplaatsingsprotocol is onderdeel van het Centraal Sociaal Plan (CSP) dat bij Philips geldt in de jaren 2019 tot en met 2023. Het CSP gaat gelden vanaf het moment dat je hierover een formeel gesprek hebt gehad en dit gesprek ook schriftelijk is bevestigd. Officieel heet dit: “Philips heeft jou aangezegd dat het dienstverband zal worden beëindigd”.

Dit protocol is bedoeld voor jou als jij te horen hebt gekregen dat jouw baan komt te vervallen (als je bent aangezegd). Maar dit protocol beschrijft ook wat er gebeurt wanneer er een plan bestaat om een reorganisatie uit te voeren binnen de afdeling waar je werkt.

Dit protocol is alleen bedoeld voor medewerkers van Philips met een vast dienstverband en waarop de CAO van toepassing is.

2. Wat gebeurt er voorafgaand aan een reorganisatie

Als Philips het voornemen heeft om de organisatie belangrijk te wijzigen wordt advies gevraagd aan de OR. De OR onderzoekt het nut en de noodzaak van de verandering en toetst of er een goede regeling is om de gevolgen van de verandering voor de betrokken medewerkers goed op te vangen. Voor dit laatste is er een CSP afgesproken dat voor elke verandering op dezelfde manier wordt toegepast. Zo ontstaat er een gelijke situatie voor alle medewerkers ongeacht bij welke verandering je betrokken bent. Pas nadat de OR een advies uitbrengt en dit advies wordt overgenomen kan de bestuurder een besluit nemen. Dat is pas het moment waarop met de reorganisatie kan worden gestart.

Een belangrijk onderdeel van dit protocol is de fase die voorafgaat aan het uitbrengen van een advies door de OR. Het streven is namelijk om gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen. Wat doen we om dit te bereiken?

In een zo vroeg mogelijk stadium waarin een reorganisatie wordt voorbereid, wordt door Philips onderzocht wat de gevolgen van de reorganisatie voor de betrokken medewerkers kunnen zijn. De bestuurder overlegt met de OR over de vraag op welk moment en op welke wijze medewerkers over de op handen zijnde verandering worden geïnformeerd.

Indien er in de voorgenomen reorganisatie functies komen te vervallen maar er ook nieuwe functies ontstaan wordt door HR gekeken of het mogelijk is en wat er nodig is om medewerkers tijdig geschikt te maken voor de nieuwe functies. Er wordt geïnventariseerd welke mogelijkheden tot herplaatsing er zijn. Over de uitkomsten van deze inventarisatie wordt de OR geïnformeerd, waarna wordt bezien op welke wijze medewerkers die betrokken zijn bij de reorganisatie hierover worden geïnformeerd.

In de tijd die voorafgaat aan het besluit van de OR kan de bestuurder de vrijwillig vertrekregeling instellen. Zie hiervoor artikel 12 van het CSP.

Soms is er sprake van een kleine organisatiewijziging die niet als belangrijk bestempeld wordt. Het gaat dan vaak om een individueel verval van een functie. De OR wordt dan niet om advies gevraagd, maar is doorgaans wel op de hoogte van de wijziging. Als in een dergelijke situatie een functie vervalt, dan zal tevens door het management geïnventariseerd worden welke mogelijkheden tot herplaatsing er zijn.

3. Wat gebeurt er nadat het besluit is genomen

Zodra het besluit over een reorganisatie is genomen, worden de betrokken medewerkers hierover geïnformeerd. Het CSP wordt pas van toepassing op een medewerker nadat formeel het ontslag is aangezegd en dit gesprek schriftelijk is bevestigd.

Voorzover mogelijk is vooraf onderzocht of er vacatures/posities zijn die mogelijk passend zijn voor jou. Indien er potentieel passende functies voorhanden zijn, word je eerst in de gelegenheid gesteld om te solliciteren en wordt het aanzeggen maximaal twee weken uitgesteld. In die twee weken wordt het sollicitatieproces afgerond. Indien je wordt aangenomen voor de beschikbare functie volgt er geen aanzegging en wordt het CSP niet van toepassing.

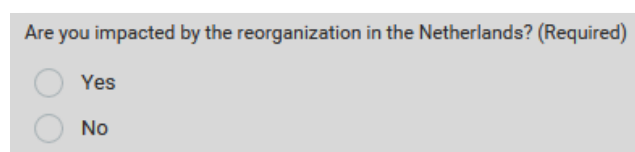
Nadat wel een aanzegging heeft plaatsgevonden heb je recht op alle faciliteiten van het CSP.

In het aanzeggesprek zal een afspraak worden gepland om te komen tot het inventariseren wat jouw wensen met betrekking tot het vinden van ander werk. De afspraken worden uiteindelijk vastgelegd in een convenant.

4. Voorrang bij interne vacatures

Interne vacatures kun je vinden via het HR systeem Workday. Alle vacatures worden ten minste 5 werkdagen opengesteld. Als je minimaal eenmaal per week kijkt of er nieuwe vacatures zijn waar je op zou willen solliciteren, mis je dus geen enkele vacature.

Vind je een geschikte vacature dan kun je via Workday ook je sollicitatie indienen door op de knop "Solliciteren" of "Apply" te klikken. Op het scherm dat je ziet kun je gegevens invullen en je sollicitatiebrief en CV uploaden. Onder aan het scherm kun je aangeven of je bent aangezegd in het kader van het Centraal Sociaal Plan. Daar staat de vraag "Are you impacted by the reorganization in the Netherlands? (Required)". Als het CSP op jou van toepassing is kun je "yes" aanvinken.



Are you impacted by the reorganization in the Netherlands? (Required)

Yes

No

Alle sollicitaties worden in behandeling genomen door Talent Acquisition (TA) ongeacht het moment waarop je solliciteert. Indien je in Workday hebt aangegeven dat je bent aangezegd wordt door TA bezien of je in beginsel voldoet aan de eisen die in de vacature zijn gesteld. Voldoe je niet aan de eisen dan zal TA je binnen 2 werkdagen hierover informeren. Voldoe je in beginsel wel aan de eisen dan zal TA binnen twee werkdagen jouw sollicitatie voorleggen aan de hiring-manager. TA informeert de hiring-manager dat je voorrang hebt in de sollicitatie procedure vanwege je boventaligheid. Indien je niet wordt geselecteerd voor de functie zal je een schriftelijke motivering ontvangen van de hiring-manager.

5. Begeleidingscommissie

In het CSP is geregeld dat er bij een reorganisatie een begeleidingscommissie wordt ingesteld (artikel 4 CSP). Deze begeleidingscommissie ziet ook toe op een juiste uitvoering van dit protocol.

De Begeleidingscommissie adviseert aan de betreffende bestuurder in geval van conflicten of meningsverschillen. De begeleidingscommissie heeft een belangrijke rol in de voorfase van een reorganisatie. De commissie wordt daarom in een zo vroeg mogelijk stadium ingesteld.

6. Informatiepakket

Na de aanzegging krijg je de volgende informatie uitgereikt / toegestuurd:

- Een exemplaar van het Centraal Sociaal Plan
- Een exemplaar van het actuele herplaatsingsprotocol
- Een lijst met namen en emailadressen van de leden van de begeleidingscommissie (of het emailadres van de ambtelijke secretaris van de OR, indien de begeleidingscommissie nog niet is samengesteld)

7. Op weg naar een andere functie

7.1. Outplacement

Onderdeel van het CSP is een outplacementtraject dat je wordt aangeboden door Philips. Het is ook mogelijk dat je zelf een outplacementbureau kiest. Wat de spelregels hiervoor zijn kun je lezen in artikel 6.1 van het CSP.

7.2. Opleidingsbudget

Volgens het CSP is een budget beschikbaar van € 7000,- (exclusief BTW) voor het volgen van opleidingen en/of het deelnemen aan een employabilityscan, na voorafgaande goedkeuring door werkgeefster van deelname aan de gewenste activiteit. Opleidingen dienen na overleg met het bemiddelingsbureau te worden gekozen en kunnen tijdens het dienstverband doch uiterlijk binnen drie jaren na het einde daarvan aanvangen. Je moet motiveren aan de begeleidingscommissie waarom de opleiding bijdraagt aan de verbetering van jouw arbeidsmarktpositie. De begeleidingscommissie adviseert de bestuurder hierover. De kosten van een opleiding die aanvangt na het einde van het dienstverband worden vergoed mits je bij de aanvang van de opleiding werkloos bent. Indien je bij de aanvang van de opleiding niet meer werkloos bent zal de begeleidingscommissie beoordelen of de kosten van de opleiding toch voor vergoeding in aanmerking komen. De kosten van de opleiding worden door Philips rechtstreeks betaald aan de opleidingsinstelling.

7.3. E-miles

Los van de zaken die worden geregeld vanuit het Centraal Sociaal Plan, als jou het ontslag wordt aangezegd, willen we je informeren over onderwerpen die je nog steeds kunt gebruiken. Een ervan is E-miles.

Los van het van Werk naar Werk traject en de inspanningen gericht op herplaatsing binnen een andere functie binnen Philips is het een goed moment om ook te kijken naar het E-miles programma dat Philips heeft om je aan te moedigen een andere blik op jezelf te werpen, of je nou jezelf wilt ontdekken ('discover yourself'), jezelf wilt ontwikkelen ('develop yourself') of voor jezelf wilt zorgen ('care for yourself').

Het E-miles-programma is van toepassing op jou als werknemer als je contract onder de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) valt. Iedereen die onder de cao valt, ontvangt automatisch 1000 E-miles punten op 1 januari van ieder jaar. Deze punten kunnen gebruikt worden voor persoonlijkheidstests, workshops, coachingsessies, maar ook seminars en webinars. Sommige sessies zijn bovendien gratis.

Je aanmelden voor een E-miles-activiteit

De E-miles-activiteiten zijn beschikbaar op de online E-miles-aanmeldingspagina. Je komt op deze aanmeldingspagina via het E-miles-icoon in de Application Launcher op het HR Portal.

Mocht je problemen ondervinden wanneer je toegang probeert te krijgen tot de E-miles aanmeldingspagina, neem dan telefonisch of per e-mail contact op met de E-miles servicedesk bij Schouten & Nelissen. Je kunt contact opnemen met Schouten & Nelissen per telefoon of e-mail:

- Telefoon: +31 (0)418-688671
- E-mail: Philips@sn.nl

7.4. Experience maps

Experience Maps kunnen je helpen bij het bepalen van je loopbaantraject binnen Philips. Ze bieden praktische suggesties met betrekking tot de ervaring die onmisbaar is voor succes in diverse posities, en geven informatie over hoe je de cruciale ervaring kunt opdoen die noodzakelijk is voor deze posities – van leren op het werk tot leren van anderen, of door middel van de Philips University.

Je kunt Experience Maps bijvoorbeeld gebruiken wanneer je meer te weten wilt komen over een nieuwe positie.

De Experience Maps zijn op dit moment alleen beschikbaar voor strategische posities binnen Philips. Strategische posities zijn gedefinieerd als posities:

- die (op dat moment) als het meest cruciaal worden beschouwd binnen de strategie van het bedrijf;
- waarvoor veel medewerkers belangstelling hebben;
- waarin een groot aantal medewerkers werkzaam is.

Experience Maps worden elk jaar bekeken en bijgewerkt. Welke posities als strategisch worden beschouwd is dus ook aan verandering onderhevig.

Ga naar de HR portal en kies als zoekfunctie "Experience maps".

8. Klachtenprocedure

Een klacht dient betrekking te hebben op de uitvoering van dit protocol of op de sollicitatie procedure.

Het verzoek tot behandeling dient schriftelijk te gebeuren bij de secretaris van de begeleidingscommissie en voorzien te zijn van de motivering van de klacht.

Je dient de klacht binnen 5 werkdagen nadat je kennis hebt genomen van het feit waarover de klacht gaat (na bijvoorbeeld ontvangst van een afwijzing) in te dienen.

De Begeleidingscommissie behandelt een klacht op basis van hoor- en wederhoor van alle betrokken partijen, en zal binnen maximaal 10 werkdagen na indiening van de klacht adviseren aan de betreffende bestuurder. De betreffende bestuurder beslist vervolgens binnen maximaal 10 werkdagen daarna.

Indien er een bezwaar is ingediend bij de Begeleidingscommissie over een lopende sollicitatie zal er geen functie aangeboden worden aan andere kandidaten dan nadat de begeleidingscommissie tot haar oordeel is gekomen en er een definitieve beslissing is genomen.

Indien er sprake is van een klacht, ingediend door een medewerker uit dezelfde bedrijfsvestiging als een van de leden van de begeleidingscommissie, dan zal dit lid zich met betrekking tot deze klacht afzijdig houden om de schijn van belangenverstremgeling te vermijden. De vervanger neemt in een dergelijk geval over. Dit geldt zowel voor de leden aangesteld door de werkgever als die aangesteld door de OR.

9. Geldigheid van dit herplaatsingsprotocol

Dit herplaatsingsprotocol is geldig vanaf 1 januari 2019. Partijen hebben afgesproken het herplaatsingsprotocol jaarlijks te evalueren (zie ook de preambule in het CSP). Partijen blijven daarbij in gezamenlijkheid en in een continu proces werken aan optimalisering van het protocol en het achterliggende beleid. Daarbij heeft te gelden dat nieuwe inzichten of omstandigheden ertoe kunnen leiden dat partijen nieuwe afspraken maken.

Aldus vastgesteld op 12 december 2018 te Eindhoven.

FNV
R.R.J.B. Peters

Philips Electronics Nederland B.V.
S. Verzijden

VHP2
J. Sauer

DE UNIE
S. Koetloe

CNV Vakmensen.nl
A. Huizinga

Centrale Ondernemingsraad
Philips Electronics Nederland B.V.
J. Prinsen