

# **SOCIAAL STATUUT**

I - INLEIDING

II - GRONDSLAGEN VAN HET SOCIAAL BELEID

## I INLEIDING

### **Artikel 1**

De maatschap Oranje Nassaulaan (ONL) en de besloten vennootschap van Tunen & Partners Administratiekantoor B.V. (vT&P) enerzijds, hierna te noemen werkgever en FNV Bondgenoten, hierna te noemen bond hebben in wederzijds vertrouwen deze overeenkomst met betrekking tot het sociale beleid gesloten.

### **Artikel 2**

Doel van deze overeenkomst is de grondslagen van het sociale beleid bij werkgever vast te leggen, teneinde de positie van de werknemers als geheel en van ieder afzonderlijk zo goed mogelijk te waarborgen en een vooruitstrevend sociaal beleid te verzekeren.

### **Artikel 3**

Partijen ter ene en ter andere zijde zullen deze overeenkomst getrouw naleven en bevorderen, dat ook de werknemers zich daaraan conformeren.

### **Artikel 4**

Onder de werking van deze overeenkomst vallen alle werknemers van werkgever met wie enige arbeidsovereenkomst is afgesloten.

### **Artikel 5**

Deze overeenkomst berust op de wet op de cao.

## II GRONDSLAGEN VAN HET SOCIAAL BELEID

### **Artikel 6**

Het in het kader van het functioneren van de onderneming te voeren sociaal beleid heeft tot doel:

- a. het scheppen en behouden van goede arbeidsvoorwaarden, werkomstandigheden en optimale samenwerkingsrelaties;
- b. het bevorderen van de individuele ontplooiing en ontwikkeling van de werknemers;
- c. het bevorderen van een optimale functionering van de werkorganisatie;
- d. het indelen van het totale werkpakket in zodanige deeltaken, dat zinvolle arbeid voor de werknemers wordt gecreëerd;
- e. het in dienst hebben van een zodanig aantal personeelsleden dat goede uitvoering van het werkpakket in kwantitatief en kwalitatief opzicht mogelijk is;
- f. het bevorderen van een evenwichtige samenstelling van het personeel conform een afspiegeling van de maatschappij, zowel ten aanzien van de positie van vrouw en man, van allochtoon en autochtoon als van arbeidsgehandicapten.
- g. het hebben van zeggenschap door de werknemers over de in a. tot en met f. genoemde uitgangspunten.

### **Artikel 7**

Teneinde een sociaal beleid als bedoeld in artikel 6 gestalte te geven zal een personeelsbeleid en -beheer gevoerd worden, welke zullen omvatten:

- a. het vaststellen van hoeveel en welke werknemers waar en wanneer nodig zijn;
- b. de werving van personeel alsmede selectie en introductie;
- c. de beoordeling van personeel en inventarisatie van capaciteiten/belangstelling in verband met loopbaanplanning, alsmede het voortdurend analyseren en evalueren. In een regeling ter zake is een en ander nader uitgewerkt;

- d. de zorg voor scholing, bijscholing van personeel, teneinde de geschiktheid voor de eigen taak te behouden en te vergroten alsmede de capaciteiten ten aanzien van andere en zwaardere taken te ontwikkelen;
- e. het toezicht op het naleven van de bepalingen, opgenomen in de cao en andere regelingen;
- f. het onderhouden van en zorgen voor goede zeggenschapskanalen door middel van het instellen en doen functioneren van de kantoorvergaderingen en een medezeggenschapsraad alsmede een goede communicatie over de gang van zaken op het kantoor in het algemeen en de missie en ondernemingsvisie in het bijzonder.
- g. het onderhouden van en zorgen voor goede zeggenschapskanalen door middel van het instellen en doen functioneren van een medezeggenschapsraad en de kantoorvergadering en het onderhouden van een goede communicatie over de algemene gang van zaken op het kantoor;
- h. de indeling van het personeel in de met het niveau van de werkzaamheden overeenkomende salarisgroep.

### **Artikel 8**

Het beleid van de werkgever in het algemeen en sociaal beleid in het bijzonder kan slechts worden gerealiseerd indien werkgever en werknemer ieder vanuit hun verantwoordelijkheid handelen. Het streven is een levende en lerende organisatie te creëren die gericht is op een beheerste groei van zowel de organisatie als geheel als van de betrokken individuen. Dit betekent dat van werkgever verwacht mag worden dat zij hiervoor goede randvoorwaarden stelt en uitdagingen biedt. Werknemers moeten bereid zijn zich goed in te zetten, ondernemerschap te tonen, te werken aan de eigen ontwikkeling en mee te denken over zowel de strategie van kantoor als de wijze waarop met elkaar wordt samengewerkt.

### **Artikel 9**

De concretisering van het sociaal beleid zal regelmatig onderwerp van overleg zijn in de medezeggenschapsraad en de kantoorvergadering, waarin werkgever en werknemers overleg plegen.

### **Artikel 10**

Werkgever voert een beleid gericht op het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld. Werkgever tolereert geen van deze vormen van ongewenst gedrag van de werknemer bij of in verband met arbeid, hetzij op kantoor, hetzij bij cliënten, en zal bij signalering daarvan optreden en gepaste maatregelen nemen (in het uiterste geval ontslag). Er worden drie vormen van ongewenst gedrag onderscheiden:

- seksuele intimidatie: Er is sprake van seksuele intimidatie als een werknemer of een cliënt wordt geconfronteerd met woorden en daden op seksueel gebied, waarvan de betrokkene laat blijken, of de pleger redelijkerwijs moet kunnen begrijpen dat betrokkene er last van heeft.
- discriminatie: Discriminatie betreft een onheuse bejegening van een werknemer of een cliënt op grond van afkomst, huidskleur, geloof of geaardheid.
- agressie en geweld: Het in woord of gebaar bedreigen van een werknemer of een cliënt. Hieronder valt ook psychische druk: onder druk zetten, pesten, irriteren, e.d.

### **Artikel 11**

Het aanbrengen van wijzigingen, respectievelijk aanvullingen in de grondslag en de hoofdlijnen van het sociaal beleid dient te geschieden in overleg tussen partijen.