



# **Sociaal Plan FONTYS Fydes**

*Reorganisatie Fydes*

Eindhoven, 20 november 2014

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding .....	4
2.	Algemene zaken bij het Sociaal Plan .....	6
2.1	Werkings sfeer .....	6
2.2	Geldigheidsduur .....	6
2.3	Onvoorzien omstandigheden en hardheidsclausule .....	7
2.4	Begeleidingscommissie .....	7
3.	Uitgangspunten bij de reorganisatie .....	8
3.1	Inleiding .....	8
3.2	Uitwerking uitgangspunten .....	8
3.3	Tijdelijke dienstverbanden .....	8
3.4	Fontys Centrum voor Loopbaan en Ontwikkeling .....	8
3.5	Personeels- en herplaatsingsbeleid .....	9
3.6	Informatievoorziening .....	9
3.7	Bezwaar .....	9
3.8	Overige mogelijkheden .....	9
4.	Fase 1 - instrumenten en maatregelen .....	10
4.1	Inleiding .....	10
4.2	Selectieve vacaturestop .....	10
4.3	Aflopen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd .....	10
4.4	Opstellen individueel Plan van aanpak .....	11
4.5	Bevorderen interne mobiliteit .....	11
4.6	Financiële consequenties .....	11
4.7	Scholing/Ontwikkeling .....	11
4.8	Onbetaald verlof in combinatie start eigen bedrijf .....	12
4.9	Bevorderen natuurlijk verloop door externe mobiliteit (ontslag op eigen verzoek) .....	12
4.10	Detachering .....	13
4.11	Vervallen van financiële verplichtingen van medewerker .....	13
5.	Fase 2 Gedwongen plaatsing .....	14
5.1	Inleiding .....	14
5.2	Vacaturestop .....	14
5.3	Verplichte herplaatsing .....	14
5.4	Inzet Outplacementtraject .....	15
5.5	Onbetaald verlof in combinatie start eigen bedrijf .....	15
5.6	Financiële consequenties .....	15
5.7	Scholing/Ontwikkeling .....	16

<b>5.8</b>	<b>Bevorderen natuurlijk verloop door externe mobiliteit (ontslag op eigen verzoek) .....</b>	<b>16</b>
<b>5.9</b>	<b>Detachering .....</b>	<b>17</b>
<b>5.10</b>	<b>Vervallen van financiële verplichtingen van medewerker .....</b>	<b>17</b>
<b>5.11</b>	<b>Opzegging arbeidsovereenkomsten .....</b>	<b>17</b>
Bijlage 1.	Funciematrix .....	19
Bijlage 2.	Personeelsbestand Fydes .....	20
Bijlage 3.	"Vergoeding na interne overplaatsing of detachering ingaande 1 juni 2007" .....	21
Bijlage 4.	Vertrekpremie .....	23
Bijlage 5.	Begrippenlijst .....	24

## 1. Inleiding

Fontys Fydes, onderdeel van Stichting Fontys, is het onderwijsadviesbureau in Zuid-Nederland. Fontys Fydes begeleidt onderwijsprofessionals - leerkrachten, schoolleiders en managers van kinderopvang- op het gebied van onderwijs en opvoeding. Het Fydes- team bestaat uit experts op didactisch, pedagogisch en vakinhoudelijk gebied. Fontys Fydes fungeert als zorgverlener op het gebied van dyslexiezorg als lid Onderwijszorg Nederland (ONL<sup>1</sup>) en verricht activiteiten op het gebied van diagnostiek en schoolontwikkeling.

De afgelopen jaren is Fontys Fydes geconfronteerd met een krimpende markt en een toenemend risicoprofiel onder invloed van maatregelen van de overheid (waaronder transitie jeugdzorg) en zorgverzekeraars. Fontys vindt het niet langer verantwoord om deze risicovolle activiteiten te continueren.

In het voorjaar van 2014 zijn mogelijkheden verkend met betrekking tot de toekomst. Onderdeel hiervan was het onderzoeken van de mogelijkheid van uitsplitsing van activiteiten en een marktverkenning. Deze marktverkenning toont aan dat overdracht van de activiteiten ONL en diagnostiek aan een externe partij niet haalbaar is gezien het risicovolle marktperspectief en de verplichtingen voor de overnemende partij. Een second opinion bevestigt dat beeld in algemene zin voor de activiteiten van Fontys Fydes.

Fontys acht het evenmin haalbaar om de zakelijke dienstverlening gericht op Schoolontwikkeling in afgeslankte vorm te continueren. Vanuit de visie dat zakelijke dienstverlening het onderwijs moet versterken is dit evenmin wenselijk; bovendien vindt kennisontwikkeling en dienstverlening voor dezelfde markt al plaats bij andere Fontys instituten. Dit heeft het College van Bestuur in september 2014 doen besluiten om Fontys Fydes op te heffen waarbij de lopende activiteiten van Fontys Fydes worden afgebouwd. Door de opheffing vervallen de werkzaamheden van Fontys Fydes en zijn alle medewerkers van Fontys Fydes boventallig.

Fontys heeft de intentie uitgesproken zich maximaal in te zetten om Fydes medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Om de taakstelling te realiseren zal direct worden overgegaan tot het stimuleren van mobiliteit van alle Fydes medewerkers. Omdat de medewerkers veelal specifieke ervaring hebben in schoolbegeleiding binnen het passend onderwijs, Onderwijszorg Nederland en psychodiagnostiek zal herplaatsing binnen Fontys niet eenvoudig zijn. Van medewerkers wordt gevraagd om actief en flexibel te zijn bij het zoeken naar een andere baan binnen Fontys, realiseren van herplaatsing en bij eventuele om-, her- en bijscholing. Tevens zal er aandacht zijn voor externe mobiliteit en zal zonnodig contact worden gezocht met externe bedrijven die in dit specifieke marktsegment opereren. De inspanningen van alle betrokkenen zijn erop gericht zo veel mogelijk herplaatsing (in eerste instantie binnen Fontys) te realiseren.

Van belang bij het stimuleren van mobiliteit zijn duurzaamheid, transparantie en maatwerk in die zin dat het voor elke medewerker helder en duidelijk moet zijn welke regelingen zullen worden gehanteerd, waarbij het gelijkheidsbeginsel uitgangspunt is en dat voor elke medewerker afzonderlijk uitwerking plaats zal vinden. De maatregelen ter stimulering van mobiliteit zullen in het Sociaal Plan worden opgenomen.

In het reorganisatieplan – dat onlosmakelijk is verbonden met het onderhavige Sociaal Plan- is het voorstel beschreven tot reorganisatie van Fontys Fydes met ingangsdatum 1 november 2014. Het reorganisatieplan is op 10 september 2014 verstuurd naar de Centrale Medezeggenschapsraad (CMR) en de Instituutsmedezeggenschapsraad (IMR) en is op 18 september 2014 besproken met de CMR. Op 4 september 2014 heeft het College van Bestuur van Fontys tevens de formele melding van de voorgenomen reorganisatie aan de vakorganisaties gedaan. Op 9 september 2014 is het reorganisatieplan ter informatie verzonden aan de vakorganisaties, waarna zij in de gelegenheid zijn gesteld hun opvattingen hierover kenbaar te maken. De CMR heeft op 30 oktober 2014 - na positief advies van de IMR- ingestemd met het reorganisatieplan.

---

<sup>1</sup> ONL is een landelijke coöperatie van onderwijsadviesbureaus. Bij ONL zijn orthopedagogen, psychologen, logopedisten en behandelaars werkzaam die specialistische zorg bieden op het gebied van ernstige enkelvoudige dyslexie en gedragsproblemen

In het Sociaal Plan worden de volgende fasen onderscheiden:

- Vorbereidende fase, waarin de besluitvorming tot reorganisatie en de daarin te volgen werkwijze centraal staan;
- Fase 1 (start 1 december 2014 tot 1 april 2015), is de vrijwillige fase waarin het doel is met behulp van mobiliteitsbevorderende maatregelen vrijwillige mobiliteit te realiseren. In deze fase wordt per medewerker een plan van aanpak opgesteld met concrete afspraken over mobiliteit en worden medewerkers individueel ondersteund in het verwerven van een andere baan (binnen of buiten Fontys);
  - o Tegen het einde van fase 1 en voordat fase 2 in werking treedt, zullen tijdens het periodieke overleg met de vakorganisaties in het Arbeidsvoorwaardenoverleg (AVO) de resultaten van fase 1 geëvalueerd worden en zal in overleg besloten worden om fase 1 te verlengen danwel over te gaan naar fase 2.
- Fase 2: (start 1 april 2015 tot 1 april 2016) is de verplichte fase (gedwongen plaatsing) waarin alle middelen worden ingezet om de Fydes medewerkers te herplaatsen in een passende (structurele) functie. In deze fase zal tevens een Fontys brede vacaturestop worden afgegeven.
  - o Vóór 1 november 2015 zal met de vakorganisaties een evaluatie plaatsvinden over de resultaten van fase 2 en zal in overleg over het vervolg besloten worden. Tevens zal in dit overleg met de vakorganisatie bepaald worden of er aanleiding is om de arbeidsovereenkomsten op te zeggen voor die medewerkers die noch intern zijn herplaatst noch elders een betrekking hebben aanvaard met inachtneming van de geldende individuele opzegtermijnen.
- Gestreefd wordt naar een realisatie van de reorganisatie op uiterlijk 1 april 2016.

Als er gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan veranderingen in wetgeving (zoals de nieuwe Wet Werk en Zekerheid) en de uitwerking daarvan voor het onderwijs optreden, zal in overleg met de vakorganisaties besloten worden of wijzigingen in dit Sociaal Plan wenselijk zijn. Vóórdat er afspraken zijn gemaakt in het AVO-overleg over de transitievergoeding, zal met individuele medewerkers geen afspraak worden gemaakt over het in mindering brengen van individueel gemaakte kosten voor scholing, outplacement of begeleiding naar ander werk.

Aan dit Sociaal Plan ligt - naast het reorganisatieplan - het Sociaal Statuut van Fontys d.d. december 2012 ten grondslag, waarin onder meer de kaders van het herplaatsingsbeleid zijn weergegeven. Het realiseren van het herplaatsingsbeleid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerker en management. Kansen tot mobiliteit dienen optimaal benut te worden teneinde alle Fydes medewerkers van werk naar werk te begeleiden.

## 2. Algemene zaken bij het Sociaal Plan

### 2.1 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers van Fontys Fydes met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Fontys.

Het bepaalde in hoofdstuk 4, art. 4.9 en in hoofdstuk 5, art. 5.8 in dit Sociaal Plan is van toepassing op elke medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Fontys, die werkzaam is bij Fontys of bij de aan Fontys gelieerde rechtspersoon (zie bijlage 5), en wiens functie in vergelijkbare betrekkingssomvang (na ontslag op eigen verzoek) aansluitend na het einde van het dienstverband wordt ingevuld door een boventallige Fydes medewerker. De medewerker kan –indien hij daarvoor in aanmerking komt - kiezen uit de financiële instrumenten en maatregelen vermeld onder 4.9 en 5.8.

Niet onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan vallen de medewerkers die werkzaam zijn bij Fontys of bij een in bijlage 5 vermelde aan Fontys gelieerde rechtspersoon, met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de zin van de artikelen D-4, D-5 en D-6 van de cao-hbo.

### 2.2 Geldigheidsduur

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 december 2014 en eindigt uiterlijk 1 april 2016. De geldigheidsduur van het plan kan in overleg met de vakorganisaties voortijdig beëindigd worden als het College van Bestuur voortijdig vaststelt dat de reorganisatiedoelen afdoende zijn behaald.

	Fase 1	Fase 2
1 december 2014	Start fase 1	
Januari 2015	Vakorganisaties worden geïnformeerd over de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van fase 1	
Maart 2015	Overleg AVO over resultaten fase 1 en besluitvorming over het vervolg (voorzetten fase 1 of overgang fase 2)	
1 april 2015	Einde fase 1	
1 april 2015		Start fase 2 (na besluitvorming overleg AVO)
Vóór november 2015		Overleg AVO over evaluatie fase 2 en besluitvorming over het vervolg (voortzetten fase 2 en aanvang opzegging arbeidsovereenkomsten)
Nader te bepalen datum		Opzegging arbeidsovereenkomsten met inachtneming van de geldende opzegtermijn (max 6 maanden)
1 april 2016		Einde Sociaal plan

Het Sociaal Plan zal worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

### **2.3 Onvoorziene omstandigheden en hardheidsclausule**

In geval van onvoorziene omstandigheden of in de gevallen waarin het plan niet voorziet, dan wel toepassing hiervan zou leiden tot een naar de mening van Fontys individueel onbillijke situatie, kan Fontys een beslissing nemen die van dit plan in gunstige zin afwijkt, maar die wel met de strekking van dit plan overeenkomt. Ook kan Fontys daar waar de instrumenten van vrijwillige mobiliteit niet voldoende blijken te zijn, maatwerk voor een afzonderlijke medewerker toepassen. In overleg met de vakorganisatie kunnen onvoorziene omstandigheden leiden tot aanpassing van het Sociaal Plan. Vakorganisaties worden in kennis gesteld van het toepassen van de hardheidsclausule.

### **2.4 Begeleidingscommissie**

De Begeleidingscommissie ziet toe op een zorgvuldige uitvoering van de reorganisatie en van dit Sociaal Plan en adviseert de werkgever ter zake op verzoek van de werkgever en/of de medewerker. Medewerkers kunnen zich bij klachten tot deze commissie wenden. Tevens toetst de Begeleidingscommissie het gestelde in punt 3.7. Het Reglement Begeleidingscommissie Sociaal Plan Fydes wordt in het AVO overleg vastgesteld.

De begeleidingscommissie bestaat uit een externe voorzitter, een vertegenwoordiger van de werkgever, een vertegenwoordiger van de vakorganisaties en is aangevuld met een secretaris. De commissie stelt na haar aantreden een huishoudelijk reglement op dat haar werkwijze adequaat regelt. Direct na de vaststelling van haar reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan Fontys, de CMR en de vakorganisaties.

### **3. Uitgangspunten bij de reorganisatie**

#### **3.1 Inleiding**

Fontys handelt bij de uitvoering van de reorganisatie in overeenstemming met het vastgestelde personeels- en herplaatsingsbeleid. Uitgangspunt is het zoveel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen. Fontys streeft dan ook nadrukkelijk behoud van werkgelegenheid na. Fontys stelt daarom al het mogelijke in het werk om de medewerkers van Fydes te ondersteunen in het vinden van een andere baan.

Deze benadering veronderstelt wél maximale inzet van zowel Fontys als van de individuele medewerkers bij her- en overplaatsingen. Dit Sociaal Plan bevat dan ook met name mobiliteitsbevorderende maatregelen.

Bijlage 1 van dit Sociaal Plan bevat een overzicht van de huidige formatie per functie. Met elke Fydes medewerker wordt in fase 1 een gesprek gevoerd om de wensen en mogelijkheden van de individuele medewerker te inventariseren. Na deze gesprekken zal er per medewerker een concreet plan van aanpak worden opgesteld met afspraken over mobiliteit. Tevens wordt de medewerker in deze fase al ondersteund in het zoeken van werk binnen of buiten Fontys.

#### **3.2 Uitwerking uitgangspunten**

Fontys én medewerker verrichten herplaatsingsinspanningen vanaf de dag van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan. Van de medewerker wordt een pro-actieve opstelling verwacht. Herplaatsing binnen Fontys als geheel wordt bevorderd en ondersteund door de dienst P&O. Overigens geldt te allen tijde dat Fontys andere werkzaamheden of andere (tijdelijke) passende functie (definitie passende functie zie bijlage 4) kan opdragen aan een medewerker, die gezien de betrekkingssomvang onvoldoende bij de functie behorende werkzaamheden verricht waarbij rekening wordt gehouden dat er voldoende tijd over blijft om naar structurele alternatieven te zoeken. Op het moment dat de medewerker binnen Fontys wordt overgeplaatst of elders buiten Fontys in dienst treedt, zullen deze tijdelijke passende werkzaamheden of functie worden stopgezet. Op het moment dat de medewerker formeel wordt overgeplaatst of elders buiten Fontys in dienst treedt en de formele afhandeling heeft plaatsgevonden, is men geen Fydes-medewerker meer en valt men als zodanig niet meer onder dit Sociaal Plan.

#### **3.3 Tijdelijke dienstverbanden**

Tijdelijke dienstverbanden (bij alle instituten die vallen onder de selectieve vacaturestop zoals hierna omschreven) in de zin van de artikelen D-4, D-5 en D6 van de cao-hbo eindigen van rechtswege. Tijdelijke dienstverbanden in de zin van artikel D-3 van de cao-hbo worden na afloop omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd, mits er sprake is van een positief oordeel over het functioneren

#### **3.4 Fontys Centrum voor Loopbaan en Ontwikkeling**

Zoals eerder beschreven wordt in fase 1 een gesprek gevoerd met de interim directeur, de P&O Consultant en de Fydes medewerker om de wensen en mogelijkheden van de individuele medewerker te inventariseren. Na deze gesprekken zal er per medewerker een concreet plan van aanpak worden opgesteld met afspraken over mobiliteit. Tevens wordt de medewerker in deze fase al ondersteund in het zoeken van werk binnen of buiten Fontys.

Fontys Fydes zet in deze reorganisatie het Fontys Centrum voor Loopbaan en Ontwikkeling in, aangevuld met externe partijen. Iedereen kan zich aanmelden bij Centrum van Loopbaan en Ontwikkeling. Zij bieden een breed scala aan mogelijkheden die op maat zullen worden aangeboden cq ingezet. De begeleiding kan bestaan uit ondersteuning bij gerichte sollicitatieactiviteiten (jobmarketing en vacaturebegeleiding), ondersteuning bij inzicht verkrijgen in de mogelijkheden op de arbeidsmarkt (training loopbaanoriëntatie), specifieke coaching of het aanbieden van diverse tests (persoonlijkheidstest, competentietest, kennistest).



### **3.5 Personeels- en herplaatsingbeleid**

Het personeelsbeleid gaat uit van flexibiliteit en mobiliteit van zowel de medewerker als Fontys. Beiden hebben een verantwoordelijkheid om in voorkomende gevallen tot een succesvolle herplaatsing te komen. Kansen tot herplaatsing dienen optimaal te worden benut.

Gedurende de gehele looptijd van het Sociaal Plan zal Fontys de mogelijkheden van herplaatsing in een passende functie (zie Bijlage 4) binnen Fontys zorgvuldig onderzoeken.

- In fase 1 wordt eerst intern naar passende functies binnen Fontys gekeken, daarna naar externe alternatieven. In fase 2 wordt gelijktijdig naar zowel interne als externe (passende) functies gekeken;
- Voor alle medewerkers van Fydes geldt dat zij bij gebleken geschiktheid voorrang hebben bij de invulling van vacatures binnen Fontys ten opzichte van medewerkers die niet met ontslag bedreigd worden.
- Zowel in fase 1 als 2 zal Fontys bij elke vacature beoordelen of deze passend is voor een Fydes medewerker en deze indien van toepassing aanbieden aan de medewerker.
- Zowel in fase 1 als 2 kan Fontys andere passende werkzaamheden opdragen aan een medewerker die gezien de betrekkingomvang onvoldoende bij de functie behorende werkzaamheden verricht.
- Bij aanvang fase 2 zijn medewerkers die nog geen concreet zicht hebben op een andere baan, verplicht mee te werken aan herplaatsing in een passende functie binnen Fontys.
- Zowel in fase 1 als 2 wordt van de medewerker verwacht dat hij/zij zich proactief en flexibel opstelt bij het realiseren van plaatsing op vacatures en bij het zoeken naar passende vacatures.
- Een medewerker kan indien medewerker daarmee instemt gedurende de looptijd van het Sociaal Plan extern gedetacheerd worden, mits de detachering bijdraagt aan het verkrijgen van een structurele positie elders. De detachering is voor een periode van maximaal 6 maanden, uiterlijk aflopend vóór 1 april 2016.

### **3.6 Informatievoorziening**

Het personeel wordt via hun direct leidinggevende geïnformeerd. Daarnaast wordt het personeel via periodieke collectieve bijeenkomsten en via de portal van Fontys Fydes geïnformeerd over de voortgang van de reorganisatie en over het gebruik van de diverse instrumenten en maatregelen. De taskforce die is ingericht binnen de dienst P&O is belast met de coördinatie van het Sociaal Plan en is ook aanspreekpunt voor medewerkers.

### **3.7 Bezwaar**

Indien de medewerker van mening is dat een aanbod tot plaatsing in een passende functie niet passend is, kan hij zijn bezwaar schriftelijk en gemotiveerd ter toetsing binnen 14 kalenderdagen na dagtekening van de plaatsingsbrief voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

### **3.8 Overige mogelijkheden**

Naast de genoemde mogelijkheden in hoofdstuk 4 en 5 hebben medewerkers zelf de vrijheid om met eigen voorstellen te komen, mits deze passen binnen de geest van dit Sociaal Plan. Fontys zal deze voorstellen serieus overwegen.

## **4. Fase 1 - instrumenten en maatregelen**

### **4.1 Inleiding**

Fontys heeft de intentie uitgesproken zich maximaal in te zetten om Fydes medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Om de taakstelling te realiseren zal in deze fase 1 direct worden overgegaan tot het stimuleren van vrijwillige mobiliteit van alle Fydes medewerkers middels het beschikbaar stellen van diverse maatregelen/instrumenten. Voor alle medewerkers van Fydes geldt tevens dat zij bij gebleken geschiktheid voorrang hebben bij de invulling van vacatures binnen Fontys ten opzichte van medewerkers die niet met ontslag bedreigd worden. Voor iedere Fydes medewerker wordt in deze fase een plan van aanpak opgesteld met concrete afspraken over mobiliteit.

De instrumenten die in fase 1 in dit plan onder de punten 4.2 tot en met 4.10 worden genoemd zijn gelijktijdig beschikbaar. De instrumenten kunnen in samenhang worden ingezet. Tevens kunnen reeds aangewende maatregelen in fase 1 niet worden herhaald in fase 2 en andersom.

Instrumenten en maatregelen in fase 1:

- Selectieve vacaturestop (zie ook 4.2)
- Aflopen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zie ook 4.3)
- Opstellen individueel Plan van aanpak (zie ook 4.4)
- Bevorderen interne mobiliteit (zie ook 4.5)
- Scholing/Ontwikkeling (zie ook 4.7)
- Onbetaald verlof in combinatie start eigen bedrijf (zie ook 4.8)
- Bevorderen natuurlijk verloop door externe mobiliteit (zie ook 4.9)
- Detachering (zie ook 4.10)

### **4.2 Selectieve vacaturestop**

Vanaf september 2014 geldt er een selectieve externe vacaturestop. Deze vacaturestop betreft docent- en consultantsfuncties binnen het educatieve domein – in het bijzonder de Pabo's, Fontys Lerarenopleiding Tilburg, Fontys Lerarenopleiding Sittard, Fontys Pedagogische Technische Hogeschool, Fontys Hogeschool Pedagogiek, Fontys OSO, Fontys Sporthogeschool en Fontys Hogeschool voor de Kunsten én voor docent- en consultantsfuncties op onderwerpen die een beroep doen op onderwijskundige, psychologische of pedagogische expertise binnen andere domeinen en/of diensten – in die zin dat daar met ingang van heden geen externe vacatures voor bovengenoemde functies meer mogen worden gesteld anders dan met voorafgaande toestemming van de portefeuillehouder.

Bij iedere vacature dient onderzocht te worden of een medewerker van Fontys Fydes deze kan vervullen en zo de aldaar bestaande boventaligheid kan helpen verminderen. Daarna kan - ter beoordeling van het College van Bestuur- in bijzondere gevallen gekeken worden naar invulling door een andere Fontys-medewerker. Slechts in zeer bijzondere gevallen, zulks ter beoordeling door het College van Bestuur van Fontys en op voordracht van de interim directeur van Fontys Fydes, kan een vacature buiten Fontys worden uitgezet.

### **4.3 Aflopen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Lopende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (bij instituten die vallen onder de vacaturestop zoals hiervoor omschreven) eindigen derhalve in beginsel op het moment dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt door het verstrijken van de overeengekomen periode. Voortzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is slechts mogelijk in zeer bijzondere gevallen, ter beoordeling door het College van Bestuur van Fontys en op voordracht van de directeur van het betreffende instituut.

#### **4.4 Opstellen individueel Plan van aanpak**

Met elke medewerker wordt in fase 1 een gesprek gevoerd met de interim directeur (of teamleider) en de P&O Consultant om de wensen en mogelijkheden van de individuele medewerker te inventariseren. Na deze gesprekken zal er per medewerker een concreet, realistisch plan van aanpak worden opgesteld, met daarin het gewenste einddoel beschreven en de specifieke ondersteuning om dit einddoel te kunnen behalen.

Het Fontys Centrum voor Loopbaan en Ontwikkeling wordt vervolgens ingezet, tenzij anders is afgesproken in het plan van aanpak. Na een intakeprocedure wordt met en door de medewerker actief gezocht naar een passende functie binnen of buiten Fontys. Hierbij kunnen diverse instrumenten worden ingezet, zoals individueel loopbaanadvies, training loopbaanoriëntatie, vacaturebegeleiding, cursus LinkedIn, competentietest, kennistest, afhankelijk van de persoonlijke behoefte en gemaakte afspraken in het plan van aanpak.

#### **4.5 Bevorderen interne mobiliteit**

Puntsgewijs volgen onderstaand de maatregelen die bedoeld zijn om de interne mobiliteit te bevorderen:

- Alle vacatures van Fontys worden centraal aangemeld bij het Centrum voor Loopbaan en Ontwikkeling. Alle interne vacatures worden algemeen bekend gemaakt via Fontys Nieuws op de website.
- Het centrum voor Loopbaan en Ontwikkeling onderzoekt of aangemelde vacatures binnen Fontys mogelijk passend zijn voor een of meerdere medewerkers van Fydes. Voor de definitie van passende functies wordt verwezen naar bijlage 4.
- Medewerkers van Fydes worden persoonlijk geïnformeerd over vacatures die mogelijk passend zijn. Van de medewerkers wordt echter ook een actieve opstelling verwacht tot het vinden van een passende interne functie.
- Voor alle medewerkers van Fydes geldt dat zij bij gebleken geschiktheid voorrang hebben bij de invulling van vacatures binnen Fontys ten opzichte van medewerkers die niet met ontslag bedreigd worden.
- Wanneer meerdere medewerkers van Fydes solliciteren op een vacature, wordt bij eenzelfde geschiktheid de medewerker met de meeste dienstjaren geselecteerd.
- Wanneer zich binnen Fontys een mogelijk passende functie aandient voor een medewerker van Fydes, maar deze nog een korte scholing (van maximaal zes maanden) nodig heeft om aan de functievereisten te kunnen voldoen, dan wordt deze scholing aangeboden. De vergoeding van kosten en/of tijd van deze scholing komen ten laste van Fontys.
- De regeling 'Vergoeding na interne overplaatsing of detachering ingaande 1 juni 2007' van Fontys is van toepassing in het kader van de aanpassing van de woon-werkverkeervergoeding. Deze regeling is in bijlage 3 opgenomen.

#### **4.6 Financiële consequenties**

Als een medewerker van Fydes gedurende de looptijd van het Sociaal Plan een structurele functie binnen Fontys aanvaardt (met dezelfde urenomvang) met een lagere functieschaal tot maximaal 2 schalen lager, heeft dit na aanvaarding geen gevolgen voor zijn/haar salaris en salarisuitzicht. Wanneer een eventuele toelage als vaste looncomponent kan worden beschouwd, maakt deze deel uit van het salaris(uitzicht).

#### **4.7 Scholing/Ontwikkeling**

Ten behoeve van het vergroten van het werkgelegenheidsperspectief c.q. het verkrijgen van een andere werkplek binnen dan wel buiten Fontys faciliteert Fontys scholing. De medewerker kan een gemotiveerde aanvraag doen tot het volgen van scholing en het lopen van stage. De facilitering (in tijd en/of studiekosten) geldt indien deze scholing/stage bijdraagt aan verbetering van diens arbeidsmarktpositie en zulks ter beoordeling en goedkeuring van het management. De exacte invulling hiervan geschiedt op basis van individueel maatwerk. De vakbonden worden in tussentijdse rapportages geïnformeerd over het afwijzen van officiële scholingsverzoeken.

#### 4.8 Onbetaald verlof in combinatie start eigen bedrijf

Indien Fydes medewerkers een eigen bedrijf willen opstarten, is Fontys bereid dit onder voorwaarden te faciliteren. In ieder geval komen dan het concurrentie- en relatiebeding te vervallen. Medewerkers die een eigen bedrijf willen opstarten kunnen begeleid worden door het Fontys Centrum voor Ondernemerschap. Medewerkers die een eigen bedrijf willen starten kunnen onder de hiernavolgende voorwaarden zolang als dat hun dienstverband met Fontys voortduurt, gedurende maximaal 26 weken vanaf toekenning van het verzoek tot uiterlijk einde Sociaal Plan of tot zoveel eerder als dat het dienstverband is geëindigd, voor hun volledige aanstellingsomvang onbetaald verlof (in algemeen belang<sup>2</sup>) aanvragen om zodoende hun eigen bedrijf te kunnen starten. Bij een fulltime aanstelling (1,0 fte) geldt maximaal 0,5 fte als onbetaald verlof en de overige 0,5 fte wordt beschouwd als vrijstelling van werk onder doorbetaling van het bij 0,5 fte behorende brutoloon. Bij medewerkers met een arbeidsomvang van minder dan 1,0 fte wordt dit naar rato van de arbeidsomvang uitgevoerd. Een andere invulling is eventueel mogelijk (maatwerk) binnen de grenzen van deze optie. Nadere afspraken zullen hierover met de medewerker gemaakt worden. Na het verstrijken van de periode van onbetaald verlof wordt het dienstverband (voor zover die dan nog bestaat) voortgezet.

#### 4.9 Bevorderen natuurlijk verloop door externe mobiliteit (ontslag op eigen verzoek)

Externe mobiliteit heeft betrekking op het - op initiatief van de medewerker - opzeggen van de arbeidsovereenkomst voor de volledige arbeidsomvang met Fontys, anders dan vertrek door afvloeiing met aanspraak op enige (bovenwettelijke- of nawettelijke en/of andere) uitkeringsregeling. Ontslag op eigen verzoek wordt gehonoreerd. In overleg kan van de voor de medewerker geldende opzegtermijn worden afgeweken.

Indien de medewerker ontslag op eigen verzoek indient (dus zelf de arbeidsovereenkomst opzegt) voor de volledige arbeidsomvang en niet in dienst treedt bij de aan Fontys gelieerde rechtspersoon én geen aanspraak maakt of kan maken op enige (bovenwettelijke of nawettelijke en/of andere) uitkeringsregeling, wordt aan de medewerker een eenmalige vertrekpremie toegekend zoals in het Sociaal Plan opgenomen. Op individueel niveau worden met de betrokken medewerker afspraken gemaakt over de fiscaal toelaatbare wijze van uitbetaling van deze vergoeding.

##### Vertrekpremie

Voor het bevorderen van natuurlijk verloop door externe mobiliteit geldt de volgende regeling:

- a) Medewerkers van Fydes met een dienstverband voor onbepaalde tijd die in fase 1 ontslag op eigen verzoek indienen en niet in dienst treden bij de aan Fontys gelieerde rechtspersoon, ontvangen een vertrekpremie.
- b) Medewerkers van Fontys (of van de Fontys gelieerde rechtspersoon) met een dienstverband voor onbepaalde tijd die in fase 1 ontslag op eigen verzoek indienen en niet in dienst treden bij de aan Fontys gelieerde rechtspersoon, ontvangen een bruto vertrekpremie als zij – aansluitend aan het einde van hun dienstverband - aantoonbaar de boventaligheid bij Fydes helpen oplossen doordat de functie in vergelijkbare betrekkingsoomvang wordt ingevuld door een Fydes medewerker. De hoogte van de vertrekpremie is afhankelijk van de duur van het Fontys dienstverband<sup>3</sup>, en van de aanvraagdatum<sup>4</sup>. Naarmate de aanvraagdatum later in de tijd is gelegen, wordt de vertrekpremie lager. Als peildatum voor de berekening van de lengte van het dienstverband geldt de ingangsdatum van het Sociaal Plan (d.d. 1 december 2014). De vertrekpremie bedraagt in beginsel één bruto maandsalaris per dienstjaar, met een minimum van twee bruto maandsalarissen en een maximum van 12 bruto maandsalarissen. Voor medewerkers van wie het dienstverband één jaar heeft geduurd bedraagt de vertrekpremie (afhankelijk van datum (maand) van aanvraag) twee maandsalarissen, voor medewerkers met een dienstverband van twee, drie of vier jaren bedraagt deze vier bruto maandsalarissen. Het aantal bruto maandsalarissen kan – ongeacht de tabel – nooit meer zijn dan het aantal maanden dat de betreffende medewerker nog

<sup>2</sup> Uitgangspunt bij verlof in algemeen belang is dat de betaling van het werkgeversdeel van de pensioenpremies voor rekening komt van werkgever en het werknemersdeel van de pensioenpremie voor rekening van werknemer komt.

<sup>3</sup> Bij het bepalen van de duur van het dienstverband wordt een periode van zes maanden of meer geteld als één dienstjaar.

Detacheringsperiode(n) voorafgaande aan dienstverband bij Fontys telt/tellen hierbij niet mee. Een eerdere arbeidsovereenkomst met Fontys telt alleen mee indien de onderbreking tussen de eerdere arbeidsovereenkomst en de huidige arbeidsovereenkomst minder dan 3 maanden bedraagt.

<sup>4</sup> Uitgangspunt is dus dat een medewerker - om in aanmerking te komen voor een vertrekpremie zoals uitgewerkt in bijlage 3 - uiterlijk 1 april 2016 vertrekt.

werkzaam zal zijn bij Fontys wegens het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. In bijlage 4 is de vertrekregeling nader uitgewerkt in een tabel, naar aantal dienstjaren en datum van aanvraag.

#### Aanvulling ABP-Keuzepensioen

Voor medewerkers die geboren zijn ná 1 januari 1950, bestaat de mogelijkheid, omtrent de inzet van de gehele of gedeeltelijke vertrekpremie, afspraken te maken over aanvulling op de reguliere ABP-Keuzepensioenuitkering, mits de fiscale ruimte dit toelaat. Indien een medewerker gebruik maakt van het ABP Keuzepensioen zal Fontys de fiscale ruimte voor het pensioen benutten om de werkgeverspremie als ware de werknemer nog in dienst van Fontys tot de AOW-gerechtigde leeftijd storten in de vorm van ABP-extrapensioen. Deze regeling is – in alle gevallen - gemaximeerd op het niveau van de, voor de werknemer geldende, vertrekpremie (bijlage 4). De exacte invulling van deze regelingen geschiedt op basis van individueel maatwerk.

#### **4.10 Detachering**

Een medewerker kan, indien medewerker daarmee instemt, gedurende de looptijd van het Sociaal Plan extern gedetacheerd worden, mits de detachering bijdraagt aan het verkrijgen van een structurele positie elders. De detachering is voor een periode van maximaal 6 maanden, uiterlijk aflopend voor einde Sociaal Plan. Gedurende deze detachering behoudt de medewerker recht op tenminste de arbeidsvoorwaarden behorende bij zijn dienstverband met Fontys.

Indien de detachering zou kunnen leiden tot indiensttreding bij de organisatie waar de werknemer gedetacheerd werd, kan de medewerker het dienstverband bij Fontys opzeggen en alsnog een beroep doen op de vergoeding uit paragraaf 4.9, met dien verstande dat voor de vaststelling van het aantal dienstjaren (bijlage 4) de ingangsdatum van de detachering als einddatum geldt. Mocht de detachering niet leiden tot indiensttreding bij de organisatie waar de medewerker gedetacheerd werd, dan wordt het dienstverband (voor zover die dan nog bestaat) bij Fontys voortgezet.

#### **4.11 Vervallen van financiële verplichtingen van medewerker**

Voor alle mobiliteitsbevorderende maatregelen geldt dat, indien er sprake is van een nog openstaande financiële verplichting van de medewerker jegens Fontys - bijvoorbeeld uit hoofde van een terugbetalingsregeling voor studie- of verhuiskosten - de desbetreffende financiële verplichting bij gebruikmaking van een van de maatregelen genoemd onder paragraaf 4.7 tot en met 4.9 vervalt. Uitgesloten van deze regeling zijn financiële verplichtingen die betrekking hebben op vorderingen op de medewerker vanuit externe instanties of loonvorderingen vanuit de werkgever.

## 5. Fase 2 Gedwongen plaatsing

### 5.1 Inleiding

In fase 2 worden medewerkers verplicht gesteld om mee te werken aan herplaatsingen, tenzij andere afspraken in het plan van aanpak zijn gemaakt.

Daarnaast zal de ondersteuning van de medewerkers die het dan nog betreft bij het vinden van een andere baan binnen dan wel buiten Fontys worden gecontinueerd (uitvoering plan van aanpak). Tussentijds zullen de behaalde resultaten of het achterblijven daarvan worden besproken. Zo nodig zal het plan van aanpak worden bijgesteld. In deze fase wordt tevens een verplicht extern outplacementtraject ingezet.

De instrumenten die in fase 2 in dit plan onder de punten 5.2 tot en met 5.9 worden genoemd zijn gelijktijdig beschikbaar. De instrumenten kunnen in samenhang worden ingezet tenzij specifiek bij een regeling vermeld is dat gebruik ervan in een combinatie met andere regeling(en) niet mogelijk is. Tevens kunnen reeds aangewende maatregelen in fase 1 niet worden herhaald in fase 2 en andersom.

Instrumenten en maatregelen in fase 2:

- Vacaturestop (zie ook 5.2)
- Verplichte herplaatsing (zie ook 5.3)
- Inzet outplacementtraject (zie ook 5.4)
- Onbetaald verlof in combinatie met start eigen bedrijf (zie ook 5.5)
- Scholing/Ontwikkeling (zie ook 5.7)
- Bevorderen natuurlijk verloop door externe mobiliteit (ontslag op eigen verzoek) (zie ook 5.8)
- Detachering (zie ook 5.9)

### 5.2 Vacaturestop

Vanaf fase 2 geldt een Fontys brede vacaturestop. Dit betekent dat met ingang van fase 2 geen externe vacatures voor functies binnen Fontys meer mogen worden gesteld anders dan met voorafgaande toestemming van de portefeuillehouder.

Bij iedere vacature dient onderzocht te worden of een medewerker van Fontys Fydes deze bij gebleken geschiktheid kan vervullen en zo de aldaar bestaande boventaligheid kan helpen verminderen. Daarna kan - ter beoordeling van het College van Bestuur- in bijzondere gevallen gekeken worden naar invulling door een andere Fontys-medewerker. Slechts in zeer bijzondere gevallen, zulks ter beoordeling door het College van Bestuur van Fontys en op voordracht van de interim directeur van Fontys Fydes, kan een vacature buiten Fontys worden uitgezet.

### 5.3 Verplichte herplaatsing

Gedurende fase 2 zullen de mogelijkheden van verplichte herplaatsing in passende werkzaamheden binnen Fontys zorgvuldig worden onderzocht. Puntsgewijs volgen onderstaand de maatregelen die bedoeld zijn om herplaatsing binnen Fontys te bevorderen:

- Het centrum voor Loopbaan en Ontwikkeling onderzoekt in overleg met de P&O Consultant of aangemelde vacatures binnen Fontys mogelijk passend zijn voor een of meerdere medewerkers van Fydes. Voor de definitie van passende functies wordt verwezen naar bijlage 5.
- Wanneer er een vacature is die mogelijk passend is, wordt de medewerker hiervan op de hoogte gebracht
- Hoewel het de voorkeur verdient dat een herplaatsing gebaseerd is op overeenstemming tussen vacaturehouder en 'herplaatsingskandidaat' kan een passende functie aan de herplaatsingskandidaat worden opgedragen.

- Voor alle medewerkers van Fydes geldt dat zij bij gebleken geschiktheid voorrang hebben bij de invulling van vacatures binnen Fontys ten opzichte van medewerkers die niet met ontslag bedreigd worden.
- Wanneer een vacature passend is voor meerdere medewerkers van Fydes, wordt bij eenzelfde geschiktheid de medewerker met de meeste dienstjaren geplaatst.
- Wanneer zich binnen Fontys een mogelijk passende functie aandient voor een medewerker van Fydes, maar deze nog een korte scholing (van maximaal zes maanden) nodig heeft om aan de functievereisten te kunnen voldoen, dan wordt deze scholing aangeboden. De vergoeding van kosten en/of tijd van deze scholing komen ten laste van Fontys.
- In geval een Fydes medewerker een aanbod tot plaatsing in een passende functie niet accepteert of onvoldoende inspanningen verricht om een plaatsing te realiseren, kan de werkgever gebruikelijke (arbeidsrechtelijke) maatregelen treffen, die hem gelet op de omstandigheden van het geval gepast lijken.
- De regeling 'Vergoeding na interne overplaatsing of detachering ingaande 1 juni 2007' van Fontys is van toepassing in het kader van de aanpassing van de woon-werkverkeervergoeding. Deze regeling is in bijlage 3 opgenomen.

#### **5.4 Inzet Outplacementtraject**

Naast het interne Fontys Centrum voor Loopbaan en Ontwikkeling kan Fontys in fase 2 iedere medewerker die nog geen structurele functie binnen of buiten Fontys heeft, verplichten, een extern outplacementtraject door een erkend outplacementbureau aan te gaan. De keuze voor een outplacementbureau wordt in overleg met medewerker bepaald. Voor het outplacementtraject geldt een maximaal budget van € 10.000 inclusief BTW teneinde de mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt optimaal te verkennen en de kansen op externe herplaatsing te bevorderen. Afspraken hierover zullen per medewerker gemaakt worden afhankelijk van het opgestelde plan van aanpak. Deze kosten worden niet in mindering gebracht op een mogelijke transitievergoeding.

#### **5.5 Onbetaald verlof in combinatie start eigen bedrijf**

Indien Fydes medewerkers een eigen bedrijf willen opstarten, is Fontys bereid dit onder voorwaarden te faciliteren. In ieder geval komen dan het concurrentie- en relatiebeding te vervallen. Medewerkers die een eigen bedrijf willen opstarten kunnen begeleid worden door het Fontys Centrum voor Ondernemerschap. Medewerkers die een eigen bedrijf willen starten kunnen onder de hiernavolgende voorwaarden zolang als dat hun dienstverband met Fontys voortduurt, gedurende maximaal 26 weken vanaf toekenning van het verzoek tot uiterlijk einde Sociaal Plan of tot zoveel eerder als dat het dienstverband is geëindigd, voor hun volledige aanstellingsomvang onbetaald verlof (in algemeen belang<sup>5</sup>) aanvragen om zodoende hun eigen bedrijf te kunnen starten. Bij een fulltime aanstelling (1,0 fte) geldt maximaal 0,5 fte als onbetaald verlof en de overige 0,5 fte wordt beschouwd als vrijstelling van werk onder doorbetaling van het bij 0,5 fte behorende brutoloon. Bij medewerkers met een arbeidsomvang van minder dan 1,0 fte wordt dit naar rato van de arbeidsomvang uitgevoerd. Een andere invulling is eventueel mogelijk (maatwerk) binnen de grenzen van deze optie. Nadere afspraken zullen hierover met de medewerker gemaakt worden. Na het verstrijken van de periode van onbetaald verlof wordt het dienstverband (voor zover die dan nog bestaat) voortgezet.

#### **5.6 Financiële consequenties**

Als een medewerker van Fydes gedurende de looptijd van het Sociaal Plan een structurele functie binnen Fontys aanvaardt (met dezelfde urenomvang) met een lagere functieschaal tot maximaal 2 schalen lager, heeft dit na aanvaarding geen gevolgen voor zijn/haar salaris en salarisuitzicht. Wanneer een eventuele toelage als vaste looncomponent kan worden beschouwd, maakt deze deel uit van het salaris(uitzicht).

<sup>5</sup> Uitgangspunt bij verlof in algemeen belang is dat de betaling van het werkgeversdeel van de pensioenpremies voor rekening komt van werkgever en het werknemersdeel van de pensioenpremie voor rekening van werknemer komt.



## 5.7 Scholing/Ontwikkeling

Ten behoeve van het vergroten van het werkgelegenheidsperspectief c.q. het verkrijgen van een andere werkplek binnen dan wel buiten Fontys faciliteert Fontys scholing. De medewerker kan een gemotiveerde aanvraag doen tot het volgen van scholing en het lopen van stage. De facilitering (in tijd en/of studiekosten) geldt indien deze scholing/stage bijdraagt aan verbetering van diens arbeidsmarktpositie en zulks ter beoordeling en goedkeuring van het management. De exacte invulling hiervan geschiedt op basis van individueel maatwerk. De vakbonden worden in tussentijdse rapportages geïnformeerd over het afwijzen van officiële scholingsverzoeken.

## 5.8 Bevorderen natuurlijk verloop door externe mobiliteit (ontslag op eigen verzoek)

Externe mobiliteit heeft betrekking op het - op initiatief van de medewerker - opzeggen van de arbeidsovereenkomst voor de volledige arbeidsomvang met Fontys, anders dan vertrek door afvloeiing met aanspraak op enige (bovenwettelijke- of nawettelijke of enige andere ) uitkering. Ontslag op eigen verzoek wordt in beginsel gehonoreerd. In overleg kan van de voor medewerker geldende opzegtermijn worden afgeweken.

Indien de medewerker ontslag op eigen verzoek indient (dus zelf de arbeidsovereenkomst opzegt) voor de volledige arbeidsomvang en niet in dienst treedt bij de aan Fontys gelieerde rechtspersoon én geen aanspraak maakt of kan maken op enige (bovenwettelijke- of nawettelijke of enige andere ) uitkering wordt aan de medewerker een eenmalige vertrekpremie toegekend zoals in het Sociaal Plan opgenomen. Op individueel niveau worden met de betrokken medewerker afspraken gemaakt over de fiscaal toelaatbare wijze van uitbetaling van deze vergoeding.

### Vertrekpremie

Voor het bevorderen van natuurlijk verloop door externe mobiliteit geldt de volgende regeling:

- a) Medewerkers van Fydes met een dienstverband voor onbepaalde tijd die in fase 2 ontslag op eigen verzoek indienen en niet in dienst treden bij de aan Fontys gelieerde rechtspersoon, ontvangen een vertrekpremie.
- b) Medewerkers van Fontys (of van de Fontys gelieerde rechtspersoon) met een dienstverband voor onbepaalde tijd die in fase 2 ontslag op eigen verzoek indienen en niet in dienst treden bij de aan Fontys gelieerde rechtspersoon, ontvangen een bruto vertrekpremie als zij – aansluitend aan het einde van hun dienstverband - aantoonbaar de boventaligheid bij Fydes helpen oplossen doordat de functie in vergelijkbare betrekkingsovervang wordt ingevuld door een Fydes medewerker.

De hoogte van de vertrekpremie is afhankelijk van de duur van het Fontys dienstverband<sup>6</sup>, en van de aanvraagdatum<sup>7</sup>. Naarmate de aanvraagdatum later in de tijd is gelegen, wordt de vertrekpremie lager. Als peildatum voor de berekening van de lengte van het dienstverband geldt de ingangsdatum van het Sociaal Plan (d.d. 1 december 2014). De vertrekpremie bedraagt in beginsel één bruto maandsalaris per dienstjaar, met een minimum van twee bruto maandsalarissen en een maximum van 12 bruto maandsalarissen. Voor medewerkers van wie het dienstverband een jaar heeft geduurd bedraagt de vertrekpremie (afhankelijk van datum (maand) van aanvraag) twee bruto maandsalarissen, voor medewerkers met een dienstverband van twee, drie of vier jaren bedraagt deze vier bruto maandsalarissen. Het aantal maandsalarissen kan – ongeacht de tabel – nooit meer zijn dan het aantal maanden dat de betreffende medewerker nog werkzaam zal zijn bij Fontys wegens het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, dan wel wegens een voor de ingangsdatum van het Sociaal Plan aangekondigd eerder vertrek. In bijlage 4 is de vertrekregeling nader uitgewerkt in een tabel, naar aantal dienstjaar en datum van aanvraag.

### Aanvulling ABP-Keuzepensioen

Voor medewerkers die geboren zijn ná 1 januari 1950, bestaat de mogelijkheid, omtrent de inzet van de gehele of gedeeltelijke vertrekpremie, afspraken te maken over aanvulling op de reguliere ABP-Keuzepensioenuitkering, mits de fiscale ruimte dit toelaat. Indien een medewerker gebruik maakt van het ABP Keuzepensioen zal Fontys de fiscale ruimte voor het pensioen benutten om de werkgeverspremie als ware de werknemer nog in

<sup>6</sup> Bij het bepalen van de duur van het dienstverband wordt een periode van zes maanden of meer geteld als één dienstjaar.

Detacheringsperiode(n) voorafgaande aan dienstverband met naar Fontys telt/tellen hierbij niet mee. Een eerdere arbeidsovereenkomst met Fontys telt alleen mee indien de onderbreking tussen de eerdere arbeidsovereenkomst en de huidige arbeidsovereenkomst minder dan 3 maanden bedraagt.

<sup>7</sup> Uitgangspunt is dus dat een medewerker - om in aanmerking te komen voor een vertrekpremie zoals uitgewerkt in bijlage 3 - uiterlijk 1 april 2016 vertrekt.



dienst van Fontys tot de AOW-gerechtigde leeftijd storten in de vorm van ABP-extrapensioen. Deze regeling is – in alle gevallen - gemaximeerd op het niveau van de, voor de werknemer geldende, vertrekpremie (bijlage 4). De exacte invulling van deze regelingen geschiedt op basis van individueel maatwerk.

## **5.9 Detachering**

Een medewerker kan gedurende de looptijd van het Sociaal Plan extern gedetacheerd worden, mits de detachering bijdraagt aan het verkrijgen van een structurele positie elders. De detachering is voor een periode van maximaal 6 maanden, uiterlijk aflopend voor einde Sociaal Plan. Gedurende deze detachering behoudt de medewerker recht op tenminste de arbeidsvoorwaarden behorende bij zijn dienstverband met Fontys

Indien de detachering zou kunnen leiden tot indiensttreding bij de organisatie waar de werknemer gedetacheerd werd, kan de medewerker het dienstverband bij Fontys opzeggen en alsnog een beroep doen op de vergoeding uit paragraaf 5.8, met dien verstande dat voor de vaststelling van het aantal dienstjaren (bijlage 4) de ingangsdatum van de detachering als einddatum geldt. Mocht de detachering niet leiden tot indiensttreding bij de organisatie waar de medewerker gedetacheerd werd, dan wordt het dienstverband (voor zover die dan nog bestaat) bij Fontys voortgezet en worden met de medewerker afspraken gemaakt over het vinden van een andere passende (structurele) functie, binnen of buiten Fontys.

## **5.10 Vervallen van financiële verplichtingen van medewerker**

Voor alle mobiliteitsbevorderende maatregelen geldt dat, indien er sprake is van een nog openstaande financiële verplichting van de medewerker jegens Fontys - bijvoorbeeld uit hoofde van een terugbetalingsregeling voor studie- of verhuiskosten - de desbetreffende financiële verplichting bij gebruikmaking van een van de maatregelen genoemd onder 5.5, 5.7 en 5.8 vervalt. Uitgesloten van deze regeling zijn financiële verplichtingen die betrekking hebben op vorderingen op de medewerker vanuit externe instanties of loonvorderingen vanuit de werkgever.

## **5.11 Opzegging arbeidsovereenkomsten**

Vóór november 2015 zal in overleg met de vakorganisaties besloten worden of er aanleiding is om de arbeidsovereenkomsten van de medewerkers die vanaf dat moment noch intern noch extern elders in dienst zijn getreden te gaan opzeggen. Dit kan betekenen dat –afhankelijk van de geldende individuele opzegtermijnen conform artikel Q-2 lid 3 cao hbo- met ingang van 1 november 2015 gestart zal worden met de opzegging.

Na afloop van het dienstverband kan de werknemer – indien hij aan de daartoe (overige) geldende voorwaarden voldoet aanspraak maken op een WW- en BWRHBOuitkering (het zogenoemde wachtgeld), conform dan geldende wet- en regelgeving.

Aldus overeengekomen op 20 november 2014 tussen de volgende partijen en in tweevoud ondertekend door partijen op 27 november 2014 te Eindhoven.

**Voor de Stichting Fontys**

dr. J. Welmers, portefeuillehouder personeel  
College van Bestuur

drs. E.C. Meijer  
College van Bestuur

**Voor de vakorganisaties**

drs. J.J. Dijkstra  
AOB

ing. E.C. Vos  
Abvakabo FNV

dhr. J.F.A.M. van den Dries  
FvOv/UNIE/NFTO

mr. M.J.E. Biekens  
CNV Onderwijs

## Bijlage 1. Functiematrix

De formatieve omvang Fydes ziet er per 1 september 2014 als volgt uit:

<b>Functie</b>	<b>FTE</b>	<b>Aantal Medewerkers</b>
<b>Schaal 5</b>	<b>0,60</b>	<b>1</b>
Administratief medewerker 2	0,60	1
<b>Schaal 6</b>	<b>4,95</b>	<b>8</b>
Administratief medewerker 1	3,95	6
Secretaresse 2	1,00	2
<b>Schaal 7</b>	<b>2,58</b>	<b>3</b>
Medewerker bedrijfsvoering 3	0,89	1
Secretaresse 1	0,89	1
Specialist Mediavoorzieningen 1	0,80	1
<b>Schaal 8</b>	<b>4,55</b>	<b>8</b>
Adviseur 3 (PR)	0,60	1
Management assistent 3	0,60	1
Psychodiagnostisch medewerker	3,35	6
<b>Schaal 10</b>	<b>4,85</b>	<b>7</b>
Adviseur 1	0,69	1
Consultant dienstverlening 4	3,16	5
Managementassistent 1	1,00	1
<b>Schaal 11</b>	<b>9,54</b>	<b>12</b>
Consultant dienstverlening 3	9,54	12
<b>Schaal 12</b>	<b>14,45</b>	<b>18</b>
Consultant dienstverlening 2	12,65	16
Teamleider 1	1,80	2
<b>Schaal 13</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>
Adjunct-directeur	1,00	1
<b>Totaal</b>	<b>42,52</b>	<b>58</b>
<b>Tijdelijke aanstellingen (OET)</b>		
<b>Schaal 10</b>		
Consultant dienstverlening 4	1,95	3
<b>Eindtotaal</b>	<b>44,47</b>	<b>61</b>

**Bijlage 2. Personeelsbestand Fydes**  
(peildatum 1 oktober 2014)

Leeftijdopbouw

Leeftijdscategorie	Aantal medewerkers
25 tot en met 34 jaar	6
35 tot en met 44 jaar	9
45 tot en met 54 jaar	17
55 tot en met 60 jaar	18
61 tot AOW leeftijd	11
Totaal	61

Dienstjaren

Dienstjaren	Aantal medewerkers
< 5 jaar	10
5 <15 jaren	21
15 <25 jaren	19
25 < 35 jaren	7
>35 jaar	4
Totaal	61

Dienstjaren Fydes medewerkers > 61 jaar (11 personen)

	61 jaar	62 jaar	63 jaar	64 jaar
Dienstjaren	13 34			
Dienstjaren		13 23 25 29 30 39 40		
Dienstjaren			37	
Dienstjaren				15

Opleidingsniveau

Opleidingsniveau	Aantal personen
VMBO/HAVO/MAVO	8
MBO	1
HBO Bachelor	20
Master	32
Totaal	61

### **Bijlage 3. "Vergoeding na interne overplaatsing of detachering ingaande 1 juni 2007"**

Aan een medewerker die, al dan niet op eigen verzoek, intern wordt overgeplaatst of gedetacheerd naar een nieuwe standplaats waarbij de afstand in het kader van het woon-werkverkeer groter wordt, wordt over dat deel van de afstand dat groter is geworden een verhoogde vergoeding toegekend in de kosten van woon-werkverkeer tot maximaal 5 jaar na overplaatsing of detachering. Daarna wordt teruggevallen op de basisregeling voor vergoeding woon-werkverkeer. Bij gebruik van eigen vervoer wordt een vergoeding tot de fiscaal belastingvrije grens toegekend, groot € 0,19 per kilometer tot maximaal 75 km (enkele reis). Bij volledige overplaatsing en gebruik van het openbaar vervoer worden de kosten van een OV jaarkaart vergoed over het gehele traject woon-werkverkeer. Vergoeding vindt plaats nadat een bewijs van aanschaf is overlegd.

De vergoeding wordt in maandelijkse termijnen (door de salarisadministratie) uitbetaald. Er wordt uitgegaan van maximaal 214 werkdagen per jaar. De maximale vergoeding bij gebruik eigen vervoer is dan  $214 \times 2 \times 75 \times 0,19: 12 = € 508,25$  netto per maand.

De vergoeding wordt toegekend door de directeur van het betrokken organisatieonderdeel in de nieuwe standplaats en betaald via de salarisadministratie.

Gedurende de eerste 2 jaar van overplaatsing blijft het recht op verhuiskostenvergoeding bestaan. Bij verhuizing vervalt de vergoeding en wordt teruggevallen op de basisvergoeding.

Bij een volgende interne overplaatsing – al dan niet aansluitend – kan wederom recht op een verhoogde vergoeding ontstaan.

De kosten worden genomen door het instituut waar de medewerker heen reist en verantwoord als middelen besteed in het kader van decentrale arbeidsvoorwaarden.





## **Bijlage 5. Begrippenlijst**

### Aan Fontys gelieerde rechtspersonen

Onder aan Fontys gelieerde rechtspersoon wordt verstaan:

- Stichting Juridische Hogeschool Avans-Fontys

### Diensttijd

De tijd die de werknemer op basis van arbeidsovereenkomst voor werkgever (en diens rechtsvoorgangers) heeft gewerkt. Indien de diensttijd is onderbroken, telt de diensttijd voor de onderbreking mee, mits de onderbreking niet meer dan drie maanden heeft bedragen.

### Dienstjaren

Het aantal jaren in dienst bij Stichting Fontys, waarbij een periode van zes maanden of meer wordt aangemerkt als een dienstjaar.

### Dienstverband

Een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel D-2 en D-3 van de cao-hbo.

### Functie

Een samenhangend geheel van door een werknemer te verrichten taken.

### Maandsalaris

Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen reguliere bruto maandsalaris inclusief structurele toelagen, exclusief vakantietoeslag en exclusief eindejaarsuitkering.

### Passende functie

Dit criterium richt zich op inhoud en locatie van de functie. De inhoud is passend als de functie-eisen overeenkomen of de medewerker binnen 26 weken door middel van scholing geschikt te maken is. Binnen dit criterium is een overplaatsing naar een functie met een eindniveau maximaal twee schalen lager dan het eindniveau van de door de medewerker vervulde functie acceptabel. De locatie is gezien de faciliteiten die geboden kunnen worden in principe altijd passend. Reiskosten woon/werk worden vergoed overeenkomstig het gestelde in artikel I-6 cao-hbo. Indien een inhoudelijk passende functie wordt geboden op een Fontys-locatie, waarmee de reistijd (enkele reis) meer dan 1 uur bedraagt, geldt een verhuiskostenvergoeding eveneens overeenkomstig het gestelde in de artikel I-3 cao-hbo. Indien - door de werkgever erkende - persoonlijke omstandigheden van de medewerker zich verzetten tegen een verhuizing, is een reistijd in het kader van het woon/werkverkeer van maximaal 1,5 uur (enkele reis) acceptabel. Maatwerk is mogelijk.

### Werkgever

Stichting Fontys.

### Werknemer (of medewerker)

De persoon die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.