

Sociaal plan

Preambule

De CHE is een hogeschool die onder het motto *vakmanschap, identiteit en samenleving* de samenleving wil dienen met kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Zij doet dat door waarden gedreven, betrokken, reflectieve professionals op te leiden die in hun handelen dienstbaar zijn aan de samenleving. Zij doet dit vanuit de christelijke traditie met de Bijbel als bron. Om de samenleving, die sterk aan veelsoortige en meervoudige veranderingen onderhevig is, te kunnen dienen, wil de hogeschool als organisatie flexibel en wendbaar kunnen zijn, en wil zij kunnen inspelen op de behoefte van het werkveld, de studenten en de medewerkers.

Directe aanleiding voor het opstellen van dit sociaal plan is de organisatorische verandering die voortvloeit uit het reorganisatieplan *Reorganisatieplan CHE Topstructuur*. De organisatorische verandering betreft het opheffen van de zes academies en drie diensten en instellen van drie domeinen en één dienst. Het opheffen van de functie academie- en dienstdirecteur en instellen van de nieuwe functie CHE-directeur.

Dit Sociaal Plan is opgesteld ten behoeve van deze genoemde organisatorische verandering en heeft als doel het regelen van een zorgvuldige uitvoering van mogelijk sociale gevolgen van deze reorganisatie. Het plaatsingsproces maakt onderdeel uit van dit sociaal plan en is bijgevoegd.

Uitgangspunten

1. De functie van academie- en dienstdirecteur vervalt. Op dit moment betreft dit acht personen en 8,8 fte (inclusief 1,0 fte vacature).
2. De nieuwe structuur kent één nieuwe functie, nl. de functie van CHE-directeur. In deze nieuwe functie worden acht personen benoemd.
3. Er volgen geen gedwongen ontslagen en voor betreffende personen geldt een salarisgarantie inclusief het bijbehorende bestaande salarisperspectief(schaal en regelnummer).

Algemeen

Artikel 1 - Definities

- CHE: Christelijke Hogeschool Ede; werkgever.
- Werknemer: Alle personen werkzaam in een dienstbetrekking aan de CHE, die een benoeming hebben in de functie van academiecteur of dienstdirecteur.
- Vakorganisaties: overeenkomstig hetgeen gedefinieerd in de cao-hbo.
- Sociaal Convenant: Weergave van het geheel aan maatregelen en procedures dat het uitvoeringskader vormt voor het werkgelegenheidsbeleid, het beleid bij reorganisaties en het daarbij behorende Sociaal Plan.
- Sociaal Plan: Het geheel van concrete maatregelen en faciliteiten waarmee in het kader van de reorganisatie wordt getracht de personele gevolgen van een reorganisatie op te lossen.
- Reorganisatie: Het planmatig wijzigen van organisatorische eenheden in formatief opzicht, met als gevolg opheffing, inkrimping, samenvoegingen en/of splitsing van een of meer organisatorische eenheden waarbij wijzigingen en/of opheffing van functies noodzakelijk is.

Artikel 2- Werkingssfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op alle werknemers van de CHE die een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben in de functie van academiecteur of dienstdirecteur en directe rechtshoudende of sociale gevolgen ondervinden ten gevolge van deze reorganisatie.

Artikel 3 - Werkingsduur

Dit Sociaal Plan geldt vanaf 17 juni 2016 en heeft een looptijd tot minimaal 1 juli 2017 en eindigt niet eerder dan na afmelding van de reorganisatie bij de bonden op het moment dat de in het reorganisatieplan genoemde maatregelen volledig zijn uitgevoerd. Partijen zullen in het eerstvolgende overleg voorafgaande aan de afloop van dit Sociaal Plan het plan evalueren. In goed overleg kan besloten worden de looptijd van dit plan te verlengen.

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassing van dit Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan zal door de werkgever worden aangemeld als cao-afspraken bij de Inspectie SZW.

Artikel 4 - Hardheidsclausule

Indien de toepassing van het Sociaal Plan voor een werknemer zou leiden tot een onbillijke situatie, kan de werkgever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan. Indien de werkgever deze hardheidsclausule toepast, zal daarvan, ook inhoudelijk, melding worden gedaan aan de vakorganisaties.

Funciewijzigingen

Artikel 5 - Wijziging functie

1. De functie van academiecteur en dienstdirecteur wijzigt door organisatorische wijzigingen zoals omschreven in de preambule.
2. Alle personen die nu de functie van academiecteur en dienstdirecteur hebben gaan over naar de functie van CHE-directeur.
3. De functie CHE-directeur is vastgelegd in een formele functiebeschrijving.
4. Voor de overgang is een plaatsingsproces opgesteld voor de plaatsing en invulling van het CHE-directieteam (bijgevoegd).
5. Na de overgang worden er met de medewerkers die het betreft individuele afspraken gemaakt over inhoud van en tijd voor begeleiding, coaching en scholing ten behoeve van het uitoefenen van de nieuwe functie.

Bezwaar

Artikel 6 - Bezwaar

1. De werknemer die van mening is dat dit Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid op hem wordt toegepast, dient hierover uiterlijk binnen twee weken na ontvangst van de beslissing in overleg te treden met de werkgever. De uitkomst van het overleg wordt door de werkgever schriftelijk vastgelegd.
2. Indien werknemer en werkgever niet komen tot een bevredigend resultaat, kan de werknemer schriftelijk een bezwaar indienen bij de lokale paritaire commissie, te bereiken via de secretaris van deze commissie, mw. mr. N. van 't Spijker, secretariaatcvb@che.nl. De behandeling van bezwaar loopt conform de procedure zoals opgenomen in de cao-hbo, bijlage V.

Plaatsingsproces

Voor degenen wiens functie vervalt, wordt een plaatsingsproces georganiseerd waarin zij belangstelling kunnen tonen voor de nieuwe functie CHE-directeur en kunnen aangeven welke deelverantwoordelijkheden zij binnen die functie ambiëren. Een plaatsingsproces in het kader van een reorganisatie is geen sollicitatieproces. In een plaatsingsproces geef je mensen wiens functie vervalt een plek in de nieuwe organisatie op basis van hun eerdere ervaring en de door hen getoonde belangstelling en je matcht dit met de inhoudelijke en formatieve mogelijkheden die de nieuwe organisatie kent. In het plaatsingsproces worden op basis van belangstelling van medewerkers enerzijds en mogelijkheden van de organisatie anderzijds mensen geplaatst in de nieuwe organisatie. Iedere medewerker die het betreft krijgt een functie aangeboden.

Het plaatsingsproces ziet er als volgt uit.

Uitgangspunten die gelden bij het plaatsingsproces

1. In het plaatsingsproces is er geen sprake van functievollers in juridische zin. Dit is ingegeven door het feit dat de bestaande functies van Academiedirecteur en Dienstdirecteur komen te vervallen en de nieuwe functie van CHE-directeur wordt geïntroduceerd in het bestaande functiehuis.
2. Het plaatsingsproces is een besloten proces voor medewerkers met de functie van Academiedirecteur en Dienstdirecteur.
3. Deze medewerkers doorlopen een plaatsingsproces.
4. Er wordt een plaatsingscommissie samengesteld die bestaat uit de leden van het CvB, een P&O-adviseur en een vertegenwoordiger van de HR.
5. De plaatsingscommissie maakt op basis van informatie uit de getoonde belangstelling en de gesprekken met medewerkers enerzijds, en de mogelijkheden die de organisatie heeft anderzijds, een definitief (concept)plaatsingsvoorstel dat wordt aangeboden aan het CvB ter besluitvorming.
6. Naast de plaatsingscommissie is er sprake van een adviescommissie. De adviescommissie bestaat uit maximaal acht personen, waarbij ieder domein en de dienst vertegenwoordigd zijn. Invulling van de adviescommissie is aan de HR. De adviescommissie geeft advies aan de plaatsingscommissie over het voorlopig plaatsingsvoorstel nog voordat de gesprekken worden gevoerd met de medewerkers die belangstelling hebben getoond, zodat het advies van de commissie kan worden betrokken bij de afwegingen voor het definitieve plaatsingsvoorstel dat wordt aangeboden aan het CvB ter besluitvorming. Het advies betreft de samenstel van het hele plaatje, over of de goede afwegingen zijn gemaakt gegeven de wensen die mensen hebben aangegeven en de mogelijkheden die de organisatie heeft. Het gaat niet om de personele invulling in de zin dat er een oordeel kan worden uitgesproken over het persoonlijk functioneren.
7. De betreffende medewerkers tonen belangstelling voor de functie CHE-directeur *en* voor (een samenstel van) deelverantwoordelijkheden die zij zouden willen vervullen. Ook geven alle betrokkenen aan hoe zij inhoud willen gaan geven aan de nagestreefde aanstelling als onderzoeker/docent voor tenminste 20% van de aanstelling.
8. Indien een betreffende medewerker geen belangstelling toont voor de functie CHE-directeur, treedt het CvB met deze medewerker na afronding van het plaatsingsproces in overleg over een individueel maatwerktraject.
9. Iedereen wordt geplaatst op de functie van CHE-directeur. Bij de plaatsing vindt gelijktijdig de toekenning van de deelverantwoordelijkheden plaats op basis van de genoemde formatie behorende bij de betreffende deelverantwoordelijkheden.
10. Voorkeuren worden zoveel mogelijk meegenomen in de plaatsing en toekenning van de deelverantwoordelijkheden, met inachtneming van een passende totaalformatie per medewerker. De plaatsingscommissie onderbouwt per medewerker waarom bepaalde voorkeuren wel of niet zijn toegekend.
11. De HR en de bonden worden geïnformeerd over de resultaten van de plaatsing.
12. Indien een betreffende medewerker gedurende de werkingsduur van dit sociaal plan alsnog besluit geen belangstelling te hebben voor de functie CHE-directeur, treedt het CvB met deze medewerker in overleg over een individueel maatwerktraject.

Het plaatsingsproces kent de volgende stappen.

1. Informeren

De acht medewerkers die het betreft, zijn en worden collectief gedegen geïnformeerd over de achtergronden en invulling van de nieuwe structuur, de nieuwe functie (en werkbeschrijvingen) en het plaatsingsproces. Indien gewenst kan met de huidige leidinggevende (een CvB-lid) een aanvullend individueel gesprek worden aangevraagd.

2. Voorbereiden

Bij de start van het plaatsingsproces wordt expliciet aandacht besteed aan de eigen ontwikkeling van de betrokken medewerkers en de manier waarop zij zich kunnen voorbereiden op het proces.

3. Belangstelling aangeven

De betrokken medewerkers geven aan:

- Of er belangstelling is voor de functie van CHE-directeur.
- Zo ja, voor welke (maximaal vier) deelverantwoordelijkheden er belangstelling is.
- Hoe men inhoud wil geven aan de nagestreefde aanstelling als onderzoeker/docent voor tenminste 20% van de aanstelling.

In de belangstelling motiveert de medewerker zijn voorkeuren.

4. Voorstel voor plaatsing

Na sluiting van de belangstellingsregistratieronde wordt een conceptvoorstel voor plaatsing gemaakt door de plaatsingscommissie waarbij het conceptvoorstel de invulling van de plaatsing met betrekking tot de deelverantwoordelijkheden betreft. Het conceptvoorstel voor plaatsing is een tussenstap in het plaatsingsproces. Het betreft een conceptvoorstel voor plaatsing waaraan geen rechten ontleend kunnen worden.

5. Adviescommissie

De plaatsingscommissie legt het concept plaatsingsvoorstel strikt vertrouwelijk ter advies voor aan de adviescommissie waarbij de plaatsingscommissie de afwegingen achter het conceptplaatsingsvoorstel tevens mondeling toelicht. De adviescommissie geeft advies aan de plaatsingscommissie over het conceptplaatsingsvoorstel. De adviescommissie geeft advies over het conceptplaatsingsvoorstel als geheel, niet ten aanzien van de afzonderlijke delen.

6. Gespreksronde

De plaatsingscommissie neemt de adviezen van de adviescommissie mee in haar afwegingen. Elke belangstellende krijgt vervolgens een gesprek met de plaatsingscommissie over het conceptvoorstel voor plaatsing. Deze stap is ingebouwd voor de belangstellenden en plaatsingscommissie om het conceptvoorstel voor plaatsing en de informatie uit de belangstellingsregistratie met elkaar te verbinden. In het gesprek kunnen beide partijen de vragen die ze hebben aan elkaar stellen en kunnen argumenten ten aanzien van de voorlopige conceptvoorstel voor plaatsing worden gewisseld.

7. Definitief plaatsingsvoorstel

De belangstellingsregistratie, het advies van de adviescommissie op het conceptvoorstel voor plaatsing en het gesprek met de belangstellenden vormen de basis voor het definitieve conceptplaatsingsvoorstel door de plaatsingscommissie. Iedereen die belangstelling heeft getoond voor de functie van CHE-directeur wordt geplaatst op deze functie. Het definitieve conceptplaatsingsvoorstel heeft als uitkomst een overzicht van de deelverantwoordelijkheden waarop de betrokken medewerkers als CHE-directeur geplaatst zijn.

8. Plaatsingsbesluit CvB

De plaatsingscommissie reikt het definitieve conceptplaatsingsvoorstel ter besluitvorming aan het CvB aan. Zij nemen een definitief besluit over de plaatsing.

9. Terugkoppeling besluit naar aanleiding van het plaatsingsproces

In een gesprek wordt de medewerker verteld wat de definitieve uitkomst van de plaatsing is. Het plaatsingsbesluit wordt schriftelijk bevestigd.

Tijdlĳn plaatsingsproces

Datum	Processtap	Betrokkenen
16 juni	Bij akkoord bonden communicatie naar directeuren, RvT, HR, organisatie	College van Bestuur (CvB)
17 juni	Brief naar directeuren met formulier voor belangstellingsregistratie	CvB
21 juni	Deadline belangstellingsregistratie	Directeuren
22 juni	Plaatsingscommissie maakt een conceptplaatsingsvoorstel en bespreekt dat met adviescommissie	Plaatsingscommissie en adviescommissie
23 juni	Adviescommissie brengt advies uit aan plaatsingscommissie over het conceptplaatsingsvoorstel. Plaatsingscommissie bespreekt advies van de adviescommissie	Adviescommissie en plaatsingscommissie
23 juni	Plaatsingscommissie rond definitief conceptplaatsingsvoorstel af en bespreekt dit met directeuren	Plaatsingscommissie
24 juni	Plaatsingscommissie biedt definitief conceptplaatsingsvoorstel aan bij CvB	Plaatsingscommissie
30 juni	CvB neemt definitief besluit over plaatsing	CvB
30 juni	CvB belt de directeuren over plaatsingsbesluit	CvB
30 juni	Schriftelijke communicatie over plaatsingsbesluit aan directeuren, HR, RvT, adviescommissie, bonden en CHE	CvB

Overeenkomst

Voor akkoord namens werkgever:

Plaats: Ede

Datum: 14 juni 2016

..... Christelijke Hogeschool Ede
De heer drs. H. J. van Wijnen, voorzitter College van Bestuur

Voor akkoord namens vakorganisaties:

Plaats:

Datum:

..... Algemene Onderwijsbond (AOB)
Mw. I. Elvers van der Marck

Plaats:

Datum:

..... CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief
De heer J. Witteveen

Plaats:

Datum:

..... UNIENFTO/FvOv
De heer drs. G. Karssenbergh

Voor gezien en ter ondersteuning:

Plaats:

Datum:

..... CGMV
De heer drs. M. van Eerde

Plaats:

Datum:

..... Reformatorische Maatschappelijke Unie (RMU)
De heer G. de Jager