

Sociaal Plan behorende bij de reorganisatie van de dienst Bibliotheek en Informatievoorziening naar een Informatie Expertise Centrum

Gelet op het Sociaal Statuut TU/e 2004, d.d. 14 oktober 2004, en het voornemen tot versterking van de informatiefunctie TU/e, komen partijen in het IGO TU/e overeen:

1. Reikwijdte van het Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan geldt voor alle medewerkers van de huidige dienst Bibliotheek en Informatievoorziening (BIB).

2. Ontslagbescherming

De aanstelling en werkgelegenheid van medewerkers onder 1. bedoeld zijn als gevolg van deze reorganisatie direct en indirect niet in het geding.

3. Overgang bestaande naar nieuwe organisatie

a. Overgangsorganisatie

Omdat de reorganisatie naar schatting een periode van 3 jaar zal bestrijken en pas op het einde van deze periode de huidige dienst wordt opgeheven en het Informatie Expertise Centrum wordt ingesteld zal met de (her)plaatsing van medewerkers hiermee als volgt rekening worden gehouden:

1. Daar waar het nog op te stellen reorganisatieplan en daaruit volgend personeelsplan voldoende duidelijkheid bieden over nieuwe functies zal voor de betreffende medewerkers op korte termijn een (her)plaatsingsbesluit genomen worden.
2. Voor de overige medewerkers van de dienst zal op korte termijn een voorlopig (her)plaatsingsbesluit van meer algemene aard genomen worden. In een later stadium van de reorganisatie zullen aanvullende personeels(deel)plannen opgesteld worden die de overgang van de medewerkers met een voorlopig (her)plaatsingsbesluit regelen zodat ook voor hen een definitief (her)plaatsingsbesluit kan worden genomen.

b. Plaatsing en herplaatsing

Als de functie behouden blijft in de nieuwe organisatie volgt de medewerker zijn functie, tenzij dat niet mogelijk is als gevolg van overtoelichting op basis van de daarvoor geldende regels. Bij de afweging of de functie behouden wordt is bepalend of het samenstel van taken in overwegende mate hetzelfde blijft. Daarbij vormt het taaksamenstel zoals dit is vastgesteld bij de laatste UFO-indeling, dan wel anderszins nadien schriftelijk is overeengekomen, het uitgangspunt.

Onverlet het onder 2. van dit plan gestelde, zijn de bepalingen m.b.t. (her)plaatsing van personeel van toepassing (hfst.3 Sociaal Statuut). Het daarin onder 3.3. gestelde geeft aan dat voor een passende functie naast opleiding en ervaring ook persoonlijke omstandigheden een rol spelen.

c. Sollicitaties

Medewerkers die vallen binnen de reikwijdte van het reorganisatieplan hebben het recht om te solliciteren op een andere/nieuwe functie in de nieuwe organisatie. Zo'n sollicitatie laat de formele plaatsing resp. herplaatsing van hen en van anderen onverlet

d. Begeleiding

Gezien de lange duur van de reorganisatie wordt een begeleidingscommissie ingesteld vanuit de Dienstraad en de werknemersorganisaties die de vorderingen in de uitvoering van de reorganisatie volgt in relatie tot de afspraken die in dit Sociaal Plan zijn vastgelegd. Deze commissie zal regelmatig werkoverleg hebben met de dienstleiding BIB/bibliothecaris en zal daarmee hiertoe werkafspraken maken.

4. Persoonlijk veranderingsplan

Met alle BIB-medewerkers zullen gesprekken gevoerd worden over hun belangstelling en hun kwaliteiten in relatie tot de nieuwe organisatie. Zo mogelijk zullen die gesprekken gevoerd worden door degenen die in de nieuwe organisatie hun leidinggevende zullen zijn.

Voor de gesprekken met medewerkers geldt dat, tenzij in gezamenlijk overleg anders wordt overeengekomen,

- De bestaande aanstellingsomvang wordt gerespecteerd
- Bestaande, voor de aanvang van deze reorganisatie schriftelijk vastgelegde, carrièreperspectieven blijven bestaan
- Bestaande, voor de aanvang van deze reorganisatie schriftelijk vastgelegde, opleidingsafspraken worden nagekomen
- Het huidige schaalniveau en het normaal doorlopen van de schaal (bij goed functioneren) gegarandeerd zijn

In de gesprekken over nieuwe taken/taakinfilling moet in ieder geval:

- De ruimte voor de medewerker aanwezig zijn om eigen argumenten in te brengen en eventuele alternatieve taakpakketten in open overleg te bespreken
- De termijn of het tijdstip waarop de verandering aan de orde is, besproken worden
- Eventueel benodigde en/of gewenste scholing in verband met de verandering incl. de reguliere bekostigingsafpraak (dienstopdracht, terugbetaling bij vertrek e.d.) aan de orde komen.

Afspraken gemaakt in deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd.

Uiteraard zullen medewerkers deze afspraken in hun Persoonlijke OntwikkelingsPlannen c.q. PDP's vastleggen.

5. Duur

De regelingen in dit Sociaal Plan zijn van toepassing op en gedurende de uitvoering van deze reorganisatie.

6. Redelijkheidbeding

Partijen zullen met elkaar in overleg treden indien de uitvoering van de reorganisatie op procedureel en/of individueel niveau noopt tot aanvullende maatregelen.

Eindhoven, 23 mei 2007.

Namens het College van Bestuur TU/e,
Drs. A.J. Klomps

Werknemersorganisaties TU/e
CNV Publieke Zaak
Ing. M.A.H. van Gessel

ABVAKABO/FNV
Mevr. M.J.P.J. van der Valk-Kuijpers

AC/FZ-HOP
C.S.M. Heijmans

CMHF / VAWO
Ir. P.A.F.M. Goemans