

Kenmerk: CvB 2008/202

Sociaal Statuut TU/e

Eindhoven, 13 februari 2008

Sociaal Statuut – Pre-ambule

- I. Bij de Technische Universiteit Eindhoven zijn regelmatig veranderingen aan de orde die gevolgen hebben voor de rechtspositie van de erbij betrokken personeelsleden.
Dit soort veranderingen vergt een alerte opstelling van zowel de universiteit als haar werknemers. De werkgever biedt mogelijkheden voor verdere ontplooiing, de werknemer draagt zorg voor optimale inzetbaarheid.
Om dergelijke veranderingsprocessen tot een goed einde te brengen is het van belang te kunnen beschikken over een sociaal statuut waarin maatregelen zijn opgenomen die kunnen bijdragen tot het zoveel mogelijk voorkomen dan wel beperken van de nadelige gevolgen voor het personeel en de organisatie.

- II. Naast de regelmatige veranderingen waarvan in het voorgaande onder I. sprake is, kan het nodig zijn dat de universiteit een grotere schoksgewijze verandering ondergaat, gepaard aan een reorganisatie, die kan leiden tot gedwongen externe mobiliteit en/of gedwongen ontslagen. Of een organisatieverandering als reorganisatie aangemerkt dient te worden, wordt gedefinieerd in artikel 9.1 van de CAO NU . Voor een reorganisatie wordt in overleg met het IGO een sociaal plan vastgesteld conform de bepalingen in de CAO (artikel 9.4).
De UR overlegt met het CvB op grond van de betreffende WHW-bepalingen over de inhoud een voorgenomen besluit tot reorganisatie. In het bijzondere geval van uitbesteden van arbeid overlegt het CvB daarover ook met het lokaal overleg, e.e.a. op grond van het bepaalde daarover in de CAO NU. Het CvB draagt zorg voor tijdige melding en informatie, zodat open overleg en reële beïnvloeding mogelijk is.
In de situatie van een op handen reorganisatie richt het beleid zich op de bevordering van externe mobiliteit teneinde gedwongen ontslagen in een later stadium zoveel mogelijk te voorkomen. In deze situatie kunnen in aanvulling op het sociaal statuut aanvullende instrumenten worden gehanteerd.

Inhoudsopgave

I.	Sociaal statuut bij veranderingen	3
1.	Reikwijdte, begrippen en samenloop met CAO-NU	3
2.	Algemene uitgangspunten	4
3.	Bepalingen m.b.t. (her)plaatsing van personeel	5
4.	Maatregelen ter bevordering van vrijwillige uitstroom	6
5.	Maatregelen bij gedwongen ontslag	7
6.	Privatisering	8
II.	Maatregelen vooruitlopend op een reorganisatie met gedwongen externe mobiliteit en/of ontslag ..	10
III.	Overige bepalingen.....	11

I. SOCIAAL STATUUT BIJ VERANDERINGEN

1. Reikwijdte, begrippen en samenloop met CAO NU

- 1.1 Het Sociaal Statuut is van toepassing in geval van veranderingen van welke aard dan ook bij beheerseenheden of onderdelen daarvan voorzover zij van invloed zijn op de rechtspositie van een of meer personeelsleden, een en ander met uitzondering van die veranderingen ten aanzien waarvan tevoren is bepaald dat zij van zeer tijdelijke aard zullen zijn.
- 1.2 Het Sociaal Statuut geldt met ingang van 1 maart 2008 voor een periode van drie jaar, dus tot 1 maart 2011. Indien voordien geen nieuwe afspraken tussen partijen zijn gemaakt, wordt de geldigheidsduur met 1 jaar verlengd.
- 1.3 Tenzij uitdrukkelijk anders bepaald, komen de gehanteerde begrippen overeen met de begripsbepalingen van de CAO-NU, hoofdstuk 1.

TU/e:	De Technische Universiteit Eindhoven, in deze gerepresenteerd door het College van Bestuur.
Werknemersorganisaties:	De werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het OPTU/e.
Het IGO:	Het instellingsgebonden overleg met de werknemersorganisaties.
Beheerseenheid: (= organisatie-eenheid)	Eenheid van bedrijfsvoering genoemd in het bestuurs- en beheersreglement 1998.
Werknemer:	Werknemer in de zin van de CAO-NU.
Functie:	Het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen haar door de werkgever is opgedragen.

- 1.4 Dit sociaal statuut is gebaseerd op rechtskaders en regelgeving in de CAO NU en de Regelingen Sociale Zekerheid CAO NU zoals die luiden op de datum van ingang. Wanneer deze regelingen wijzigen, dan prevaleren bij strijdigheid met dit statuut de nieuwe bepalingen in de CAO NU resp. de Regelingen Sociale Zekerheid. TU/e en werknemersorganisaties verplichten zich om alsdan binnen 6 maanden dit sociaal statuut aan te passen.

2. Algemene uitgangspunten

Een van de belangrijkste instrumenten om de mobiliteit en inzetbaarheid van werknemers zo groot mogelijk te maken is de operationalisering van de afspraken die gemaakt worden in functioneringsgesprekken. Functioneringsgesprekken bieden de mogelijkheid en stimuleren het bespreekbaar maken van de eigen loopbaan, gericht op het bevorderen van de aansluiting van de ambities van werknemers en de behoeftes van de organisatie. De mogelijkheden en ambities voor interne en externe mobiliteit krijgen daarin nadrukkelijke aandacht. Een gericht scholingsbeleid bevordert en ondersteunt de interne en externe inzetbaarheid en mobiliteit. Onderdeel van het scholingsbeleid kunnen ook zijn loopbaanschouw en sollicitatietrainingen.

- 2.1 Bij veranderingen dienen de nadelige gevolgen voor de personeelsleden zoveel mogelijk te worden voorkomen dan wel te worden beperkt. Het beleid is gericht op het voorkomen van gedwongen ontslagen.
- 2.2 Bij veranderingen dienen de daarbij betrokken personele belangen en de onderwijs- en onderzoek- c.q. organisatiebelangen als zijnde gelijkwaardig te worden gewogen, waarbij de continuïteit van de TU Eindhoven uitgangspunt is.
- 2.3. Voor een reorganisatie wordt in overleg met het IGO een sociaal plan vastgesteld conform de bepalingen in de CAO. Daarbij wordt ernaar gestreefd de onderhandelingen over het sociaal plan zo mogelijk binnen een termijn van maximaal 3 maanden na de volledige melding af te ronden.
- 2.4. Besluiten in het kader van het Sociaal Statuut t.a.v. individuele personeelsleden, worden niet genomen dan nadat die personeelsleden in de gelegenheid zijn gesteld hun zienswijze m.b.t. het voorgenomen besluit kenbaar te maken.
- 2.5 Bij het nemen van besluiten t.a.v. individuele personeelsleden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met hun persoonlijke omstandigheden, alsmede met hun wensen. Vertrouwelijke gegevens, waaronder kennis omtrent persoon en omstandigheden, worden alleen gebruikt voorzover de werknemer daarvoor toestemming heeft gegeven.
- 2.6 Een werknemer wiens positie in het kader van een verandering wordt bedreigd en wiens dienstverband binnen de periode van één jaar, gerekend vanaf de effectuering van de verandering, een einde neemt in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd behoudt tot die datum zijn dienstverband, ten laste van de beheerseenheid waarvan hij bij de aanvang van de verandering deel uitmaakt. Hetzelfde geldt voor een werknemer die schriftelijk te kennen heeft gegeven binnen de in de vorige volzin bedoelde periode gebruik te zullen maken van de FPU-regeling/Keuzepensioen; laatstbedoelde werknemer behoudt zijn dienstverband tot aan de ingangsdatum van de FPU of het Keuzepensioen.

3. Bepalingen m.b.t. (her)plaatsing van personeel

Op enig moment in een veranderingsproces kan zich de situatie voordoen dat de TU/e zich genoodzaakt ziet werknemers andere werkzaamheden op te dragen binnen het gezagsbereik van het College van Bestuur of werknemers te ontslaan. Ontslag wegens overtolligheid of opheffing functie kan slechts plaatsvinden indien het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de werknemer binnen de instelling andere voor hem/haar passende werkzaamheden op te dragen of indien zij weigert dergelijke passende werkzaamheden te aanvaarden (artikel 9.14 CAO). Het management heeft voor met ontslag bedreigde werknemers met name een ondersteunende en faciliterende verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van deze werknemers voor de eigen loopbaan staat voorop.

Het te realiseren herplaatsingsbeleid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid/inspanning van de werknemer en de werkgever. Kansen tot herplaatsing dienen optimaal benut te worden. Het herplaatsingsbeleid houdt een maximale inspanning in gericht op herplaatsing van werknemers in een functie binnen dan wel buiten de instelling.

- 3.1 Indien t.a.v. een werknemer plaatsing aan de orde is (het opdragen van een andere functie) dan wel herplaatsing aan de orde is (het onderzoeken van herplaatsings-mogelijkheden ter voorkoming van ontslag), geldt dat steeds een afweging dient plaats te vinden tussen het belang van de werknemer en dat van de organisatie. Door de werkgever schriftelijk toegezegde loopbaanafspraken zullen worden gehonoreerd behoudens situaties waardoor de bedrijfsvoering geschaad wordt.
- 3.2 Een herplaatsingsonderzoek strekt zich in eerste instantie binnen de betreffende beheerseenheid uit en pas als is komen vast te staan dat daar geen passende functie voor de werknemer voorhanden is, wordt er buiten de beheerseenheid gekeken. De werknemer zal in staat worden gesteld om in contact te treden met de leidinggevende die verantwoordelijk is voor de vervulling van een passende functie. Indien de herplaatsingskandidaat voor een passende functie niet geschikt wordt bevonden, zal dit schriftelijk worden beargumenteerd. Een herplaatsingsonderzoek start vanaf het moment dat het besluit van overtolligheid schriftelijk aan de werknemer is medegedeeld en beslaat tenminste een periode van 3 maanden. De herplaatsingsinspanning wordt voortgezet gedurende de opzegtermijn waarna het flankerend beleid (zie 5.6) van toepassing is.
- 3.3 In het kader van (her)plaatsing wordt als een passende functie aangemerkt een functie die de werknemer gelet op diens opleiding, ervaring en persoonlijke omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen of waarvoor de werknemer met een gerichte scholing binnen maximaal 12 maanden de vereiste kennis en vaardigheden kan verwerven en die niet meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de salarisschaal waarin de werknemer op het moment dat diens (her)plaatsing aan de orde is, wordt bezoldigd. Indien een werknemer wordt geplaatst of herplaatst in een functie waaraan een lagere salarisschaal verbonden is dan de salarisschaal waarin hij wordt bezoldigd, blijft hij bezoldigd worden in de schaal die hij reeds heeft.
- 3.4 Waar mogelijk wordt bij herplaatsing rekening gehouden met reeds bestaande vakantieverplichtingen.
- 3.5 De kosten van scholing die noodzakelijk is om de aangeboden functie goed te kunnen vervullen zijn voor rekening van de instelling. Het studieverlof wordt verleend conform art. 6.9 van de CAO-NU. Tot deze scholingsfaciliteiten kan eveneens een stage (opdoen van ervaring) worden gerekend.
- 3.6 Het niet aanvaarden van een passende functie ter voorkoming van gedwongen ontslag, of het onvoldoende meewerken aan een herplaatsingonderzoek, leidt tot ontslag. (art. 9.14 lid 3 en 4 CAO NU)
- 3.7 Afspraken m.b.t. (her)plaatsing worden altijd schriftelijk vastgelegd.

4. Maatregelen ter bevordering van vrijwillige uitstroom

Er wordt getracht overtolligheid te voorkomen door gerichte toepassing van mobiliteitsbevorderde maatregelen.

- 4.1 Ter bevordering van vrijwillige uitstroom wordt een proportionele ambtsjubileum-gratificatie toegekend, aan diegenen die vrijwillig kiezen voor een FPU-ontslag/Keuzepensioen en die voor hun pensioengerechtigde leeftijd hun 25- of 40-jarig ambtsjubileum zouden hebben bereikt mits de datum van het ambtsjubileum gelegen is binnen 10 jaren gerekend vanaf de ontslagdatum.
- 4.2 Voorts kan buitengewoon verlof worden verleend als aanloop tot een eventueel ontslagverzoek anders dan FPU of (keuze)pensioen door de werknemer.
- 4.3 Elk verzoek voor tijdelijke dan wel permanente taakvermindering, deeltijd-FPU/Keuzepensioen en Seniorenregeling daaronder begrepen, al dan niet in verband met starten of uitbreiden van activiteiten in een eigen bedrijf, wordt in principe gehonoreerd, met erkenning van individuele rechten .
- 4.4 Overuren kunnen gereduceerd worden ten behoeve van het creëren van herplaatsingsmogelijkheden.
- 4.5 Voor een werknemer die een functie elders heeft aanvaard of overweegt deze te aanvaarden kan van de formele opzegtermijn worden afgeweken.
- 4.6 De hiervoor genoemde maatregelen kunnen slechts dan worden gehanteerd als daarmee een gedwongen ontslag daadwerkelijk wordt voorkomen.
- 4.7 In overleg tussen de TU/e en werknemersorganisaties kan, voor zover daarmee gedwongen ontslagen voorkomen kunnen worden, worden besloten enige in deel II van dit sociaal statuut genoemde maatregelen, vooruitlopend op een reorganisatie met gedwongen ontslag, van toepassing verklaren.

5. Maatregelen bij gedwongen ontslag

In die gevallen waarbij aan gedwongen ontslag niet valt te ontkomen kunnen de volgende maatregelen gehanteerd worden:

- 5.1 Er kan een zodanige ingangsdatum van het ontslag worden gekozen dat de werknemer gebruik kan maken van een andere afvloeiingsmogelijkheid.
- 5.2 Er kan m.b.t. om-, her- of bijscholing op verzoek van de werknemer een dienstopdracht worden verstrekt ter verbetering van diens positie op de arbeidsmarkt.
- 5.3 Er kan outplacementbemiddeling worden aangeboden. De kosten van outplacement zijn volledig voor rekening van de instelling indien de einddatum van de aanstelling is vastgesteld.
- 5.4 Bemiddeling kan worden aangeboden t.b.v. herplaatsing elders.
- 5.5 Werknemers kunnen een beroep doen op bedrijfsmaatschappelijke hulpverlening.
- 5.6 Bij ontslagverlening wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen. Het flankerend beleid behorend bij plaatsing en herplaatsing zal gedurende een periode van 13 maanden (incl. opzegtermijn) van toepassing zijn, gerekend vanaf het moment dat het besluit, waarin de overtolligheid van de werknemer is vastgesteld dan wel tot opheffing van de functie is besloten, schriftelijk is meegedeeld.
- 5.7 Aan werknemers die gedwongen worden ontslagen, buiten eigen schuld of toedoen, wordt een proportionele ambtsjubileum-gratificatie toegekend, indien voor de pensioengerechtigde leeftijd een 25- of 40-jarig ambtsjubileum zou hebben plaatsgevonden mits de datum van het ambtsjubileum gelegen is binnen 10 jaren gerekend vanaf de ontslagdatum.
- 5.8 de TUE compenseert 100% van het geleden verlies aan pensioenopbouw van die (ex-)werknemers die binnen 12 maanden na ontslagverlening een functie elders aanvaarden met een contractsduur/aanstellingsduur van tenminste 1 jaar en in omvang vergelijkbaar met de overtollig geworden functie bij de TUE.
- 5.9 Bij het aanvaarden van een nieuwe functie na feitelijk ontslag uit TU/e-dienst is een loonsuppletie volgens de geldende Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten van toepassing.
 - 5.9.1 Vanaf het moment dat het besluit waarin de overtolligheid van de werknemer is vastgesteld dan wel tot opheffing van de functie is besloten en schriftelijk is medegedeeld, wordt de werknemer in ruime mate in de gelegenheid gesteld om op functies buiten de TUE te solliciteren.
 - 5.9.2 Afspraken over de maatregelen bij gedwongen ontslag worden schriftelijk vastgelegd. Daarbij wordt tevens vastgelegd op welke wijze de werknemer na het einde dienstverband wordt geïnformeerd over openstaande vacatures en de wijze waarop hij daarop kan reflecteren.

6. Privatisering

Op enig moment kan het besluit worden genomen om taken die de TU/e zelf uitvoert over te dragen (uitbesteden, outsourcen) aan een particuliere organisatie. In dat geval is het beleid erop gericht om te bevorderen dat de betreffende werknemers zoveel mogelijk overgaan naar de particuliere organisatie.

- 6.1 Bij privatisering zal gestreefd worden naar gelijkwaardigheid van het voor de betrokken werknemers geldende totale pakket arbeidsvoorwaarden bij de particuliere organisatie en dat bij de TU/e.
- 6.2 De particuliere organisatie verschaft de TU/e een beschrijving van de functies die noodzakelijk zijn om de werkzaamheden die worden overgenomen uit te voeren. De particuliere organisatie geeft aan welke werknemer hij wil belasten met een bepaalde functie. De TU/e beoordeelt het passend zijn van de functie(s).
- 6.3 Ter beoordeling van de uit te voeren taken en de geldende arbeidsvoorwaarden, zal de werknemer, wiens taken worden overgenomen door de particuliere organisatie, uiterlijk 3 maanden voor de privatiseringsdatum, schriftelijk worden geïnformeerd over:
- de salarisspecificatie en de wijzigingen die daarin plaatsvinden;
 - een gedetailleerde vergelijking tussen de pensioenvoorziening krachtens het ABP-reglement en de aangeboden pensioenregeling;
 - de (concept) arbeidsovereenkomst en het rechtspositiereglement dat deel uit gaat maken van de arbeidsovereenkomst, en (indien aanwezig) de toepasselijke CAO-NU.
- 6.4 Het College van Bestuur ziet er op toe dat de particuliere organisatie de arbeidsovereenkomsten aangaat zonder nadere selectie of keuring. Indien een personeelslid bij de TUE in vaste dienst aangesteld was of werkzaam was voor onbepaalde tijd op arbeidsovereenkomst, heeft hij bij overgang naar de particuliere organisatie recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 6.5 In principe zullen alle werknemers die betrokken zijn bij de te privatiseren taken overgaan naar de particuliere organisatie. Voor werknemers die de genoemde taken verrichten en die gedurende langere tijd (tenminste een jaar) arbeidsongeschikt zijn, kan in overleg met de particuliere organisatie op basis van individuele afspraken een uitzondering worden gemaakt. De betreffende werknemer blijft in dienst van de TUE zolang zijn/haar ziekte voortduurt. Bij herstel wordt hem/haar alsnog een functie bij de particuliere organisatie aangeboden.
- 6.6 Indien de TU/e binnen 2 jaar het contract met de particuliere organisatie beëindigt, zullen de betreffende ex-werknemers, voor zover zij dat wensen, weer in dienst worden genomen bij de TU/e.
- 6.7 Werknemers die bij overname van activiteiten door een particuliere organisatie 50 jaar of ouder zijn, hebben de keuze of zij bij de particuliere organisatie worden gedetacheerd, of dat zij bij de particuliere organisatie in dienst treden. Voor werknemers jonger dan 50 jaar is het alleen in uitzonderingsgevallen mogelijk dat zij vanuit de TUE worden gedetacheerd. Dat kan bovendien uitsluitend indien en nadat is overeengekomen op welk tijdstip hij/zij het dienstverband met de TUE beëindigt en overgaat naar de particuliere organisatie.
- 6.8 De werknemer die ten behoeve van het vervullen van een functie bij de particuliere organisatie nog niet aan alle functie-eisen voldoet, ontvangt de noodzakelijke scholing.
- 6.9 De voormalige werknemer van de TU/e aan wie studiefaciliteiten verleend zijn, is niet verplicht tot terugbetaling daarvan.
- 6.10 De TU/e zal zich er bij de particuliere organisatie voor inzetten dat deze de verplichting op zich neemt om de niet onderbroken diensttijd bij de overheid, die direct is voor afgegaan aan de ontslagdatum, mee te tellen voor de toepassing van een bepaling uit de CAO of het rechtspositiereglement bij de particuliere organisatie, waarvoor de diensttijd doorgebracht bij deze particuliere organisatie van belang is.

II. MAATREGELEN VOORUITLOPEND OP EEN REORGANISATIE MET GEDWONGEN ONTSLAG

Wanneer een reorganisatie met gedwongen ontslag op handen is, kan de TU/e na overleg met de werknemersorganisaties, naast en in aanvulling op de in het statuut genoemde maatregelen, de volgende instrumenten inzetten om gedwongen ontslag te voorkomen. Van deze maatregelen kunnen bepaalde beheerseenheden of onderdelen daarvan en bepaalde functionarissen worden uitgesloten.

1. Voor elke beheerseenheid afzonderlijk en voor de instelling als geheel kan een vacaturestop worden afgekondigd. Daarvan kunnen bepaalde functies worden uitgezonderd. Aanstellingen voor bepaalde tijd, kunnen na verstrijken van de overeengekomen termijn niet worden voortgezet.
2. Werknemers die in aanmerking komen voor de regeling "FPU of Keuzepensioen" en werknemers die te kennen hebben gegeven een functie elders te ambiëren, kunnen door het management actief worden benaderd. Diegenen die gebruik maken van FPU of Keuzepensioen wordt een proportionele ambtsjubileumgratificatie toegekend, indien voor de pensioengerechtigde leeftijd een 25- of 40-jarig ambtsjubileum zou hebben plaatsgevonden mits de datum van het ambtsjubileum gelegen is binnen 10 jaren gerekend vanaf de ontslagdatum.
3. Werknemers die ondersteuning wensen bij het aanvaarden van een functie elders of die door gebruik te maken van een regeling of anderszins hun dienstverband met de TUE wensen te beëindigen, kunnen zich melden bij hun leidinggevende.
4. Aan een werknemer die buiten de TU/e een functie kan aanvaarden waarbij een proeftijd geldt in de zin van het BW, kan in overleg met de nieuwe werkgever ofwel voor de duur van de proeftijd buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging worden verleend of kan gedurende de proeftijd een detacheringsovereenkomst met de nieuwe werkgever worden aangegaan. Het dienstverband met de TU/e blijft gedurende deze periode in stand.
5. Aan de werknemer die zijn/haar dienstverband vrijwillig geheel of gedeeltelijk wenst te beëindigen, al dan niet in combinatie met FPU of Keuzepensioen, de aanvaarding van een betrekking elders of het starten van een eigen bedrijf, kan in redelijkheid een premie worden toegekend ter afdekking van geldelijke nadelen met betrekking tot: om-, her- en bijscholing, pensioenbreuk, verplaatsingskosten, verhuiskosten, terugbetalingsverplichtingen en inkomenspositie.
6. Voor de hoogte van de genoemde premie in e. kunnen partijen een uitvoeringsregeling vaststellen. Deze uitvoeringsregeling kan eveneens andere geldelijke aspecten bevatten in geval van vertrek bij de TU/e. Deze uitvoeringsregeling is steeds toepasselijk bij een (aanstaande) reorganisatie en heeft steeds een bepaalde looptijd.
7. Indien werknemers een eigen bedrijf willen beginnen en hun dienstverband daartoe vrijwillig beëindigen, kan de TU/e voor een bepaalde periode een garantie van opdrachten verstrekken.
8. De genoemde faciliteiten worden slechts dan toegekend, als gedwongen ontslag daarmee daadwerkelijk wordt voorkomen, indien het vertrek van de betreffende werknemer niet leidt tot een niet intern te vervullen vacature en de TU/e niet op enige wijze financiële schade leidt door het vertrek van de werknemer, bijvoorbeeld door uitgaven terzake van een werkloosheidsuitkering.

III. OVERIGE BEPALINGEN

Indien toepassing van het Sociaal Statuut leidt tot kennelijk onredelijke of onbillijke situaties, kan het College van Bestuur in afwijking van het Sociaal Statuut doen besluiten.

Veranderingen die op het tijdstip van inwerkingtreding van het Sociaal Statuut reeds in gang zijn gezet en nog niet zijn geëffectueerd, vallen op het tijdstip van inwerkingtreding voor hun verdere uitwerking onder de terzake geldende bepalingen van het statuut.

Eindhoven, 13 februari 2008

Namens het College van Bestuur TU/e
Mw. drs. A.J. Klomps

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

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

ABVAKABO FNV
Mw. M.J.P.J. v.d. Valk-Kuijpers

AC/HOP
C.S.M. Heijmans