

## **Sociaal Plan behorende bij de Reorganisatie voor het Communicatie Service Centrum**

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

### **1. Reikwijdte van het Sociaal Plan**

Dit Sociaal Plan geldt voor alle medewerkers van het CSC en voor degenen die in de faculteiten als gevolg van deze reorganisatie met taakveranderingen te maken krijgen.

### **2. Ontslagbescherming**

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

### **3. Overgang bestaande naar nieuwe organisatie**

#### **a. Plaatsing en herplaatsing**

Als de functie behouden blijft volgt de medewerker zijn functie, tenzij dat niet mogelijk is als gevolg van overtolligheid 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.

#### **b. Combinatiefuncties**

Medewerkers, waarvan een slechts deel van de taken/functie binnen de hiërarchische en functionele aansturing van het nieuwe CEC wordt gebracht, behouden één c.q. hun ongedeelde aanstelling. Bij hun functioneringsgesprekken en beoordelingen zal de betreffende faculteit structureel betrokken worden.

#### **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.

### **4. Persoonlijk veranderingsplan**

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
- Alternatieve taakpakketten in open overleg besproken worden, waarbij voor de medewerker ruimte aanwezig is om eigen argumenten in te brengen.

In de gesprekken over de nieuwe taakafspraken moet in ieder geval aan de orde komen:

- De termijn of het tijdstip waarop de verandering aan de orde is
- Eventueel benodigde en/of gewenste scholing in verband met de verandering.

Afspraken gemaakt in deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd.

### **5. Duur**

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

## **6. Redelijkheidsbeding**

Partijen zullen met elkaar in overleg treden indien de uitvoering van de reorganisatie onvoorzien noopt tot aanvullende maatregelen.

In het overleg met de Dienstraad zullen de uitvoering en het omgaan met eventuele knelpunten van de genoemde regelingen in dit Sociaal Plan worden getoetst op correctheid, redelijkheid en billijkheid.

Eindhoven, 5 december 2006

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/FBZ-HOP  
C.S.M. Heijmans

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