

Sociaal Statuut

Esprit Scholen

> Tevens Sociaal Plan Mundus, opgenomen in hoofdstuk 7

Inhoudsopgave

1 Preamble	4
1.1 Inleiding.....	4
1.1.1 Inleiding Sociaal Plan Mundus.....	5
1.2 Definities	5
1.3 Uitgangspunten	6
1.3.1 Totstandkoming van het Sociaal Statuut.....	6
1.3.2 Werkingsduur van het Sociaal Statuut.....	7
1.3.3 Werkings sfeer van het Sociaal Statuut	7
1.3.4 Overleg vakcentrales.....	7
2 Fase 0	8
2.1 Inwerktreding fase 0	8
2.2 Instrumenten fase 0.....	8
2.2.1 Loopbaangesprek en/of POP-gesprek.....	8
2.2.2 Sollicitatieverlof	8
2.2.3 Verkorte opzegtermijn	8
2.2.4 Om-, her- en bijscholing	8
3 Fase 1	9
3.1 Inwerkingtreding van fase 1.....	9
3.2 Duur fases.....	9
4 Fase 2	10
4.1 Inwerkingtreding van fase 2.....	10
4.1.1 De aanwijzing van individuele medewerkers als boventallig	10
4.1.2 Over de maatregelen in deze fase.....	10
5 Toekenning van faciliteiten en budget	11
6 Bezwarenprocedure.....	11
7 Sociaal Plan Mundus College	12
7.1 Inleiding.....	12
7.2 Doelstelling en fasering Sociaal Plan Mundus	13
7.2.1 Doelstelling.....	13
7.2.2 Looptijd fase 1	13
7.2.3 Looptijd fase 2.....	13
7.3 Instrumenten fase 1 Sociaal Plan	13
7.3.1 Sollicitatieverlof	14
7.3.2 Outplacement.....	14
7.3.3 Om-, her- en bijscholing	14
7.3.4 Vertrekpremie.....	14
7.3.5 Vervroegd uitkeren van de jubileumgratificatie	15

7.3.6 Procedure bij herplaatsing en overplaatsing	15
7.3.7 Loopbaan- en outplacementvergoeding.....	15
7.4 Aanvullende regels die in fase 1 gelden	15
7.4.1 Vacaturestop	15
7.4.2 Bijzondere bepalingen	16
7.4.3 Rol van het centraal bureau.....	16
7.5 Instrumenten fase 2 Sociaal Plan	17
7.6 Samenvatting van de fases	18
7.7 Bezwarenprocedure	18
8 Ondertekening	20

1 Preambule

Esprit Scholen streeft een actief personeelsbeleid na, waarbij in elke school de toepassing van integraal personeelsbeleid plaatsvindt. Daarin past een beleid gericht op de bevordering van interne en externe mobiliteit. Elk van de scholen en het bestuur verplicht zich dit beleid ook toe te passen in geval er sprake is van een (dreigende) teruggang in werkgelegenheid bij een school.

Met de afsluiting van dit Sociaal Statuut wordt expliciet de intentie tot uitdrukking gebracht de negatieve werkgelegenheidseffecten van een reorganisatie te verminderen door gebruikmaking van instrumenten van integraal personeelsbeleid en indien de werkgelegenheidseffecten onvermijdelijk zijn, deze in eerste instantie op basis van vrijwilligheid op te vangen.

In 2015 zal de nieuwe Wet Werk en Zekerheid in werking treden. Het ontslagrecht zal op een aantal belangrijke punten veranderen. Werknemers hebben vanaf 1 augustus 2015 bij beëindiging van een dienstverband van minimaal 24 maanden recht op een forfaitaire transitievergoeding. Een dergelijke aanspraak bestaat nu nog niet. Wel hebben werknemers in de onderwijssector een werkgelegenheidsgarantie van twee jaar. Het is op dit moment nog niet bekend op welke wijze de nieuwe cao VO wordt aangepast op deze nieuwe aanspraken. Het is om deze reden dat volgend jaar dit sociaal statuut als ook het sociaal plan opnieuw zal worden besproken met de vakcentrales. Omvang en duur van het sociaal statuut en sociaal plan zullen zodanig worden aangepast, dat geen 'stapeleffect' zal ontstaan van rechten onder het huidige en het toekomstige ontslagregime.

1.1 Inleiding

Alle in dit Statuut genoemde maatregelen en activiteiten dienen gezien te worden in het licht van de intentie zoals die in de preambule is verwoord.

Het Sociaal Statuut onderscheidt drie fasen:

In *fase 0* is er geen sprake van een (dreigend) werkgelegenheidsprobleem. In deze fase stimuleert elke school van Esprit Scholen de interne en externe mobiliteit als onderdeel van integraal personeelsbeleid.

Fase 1 begint op het moment dat Esprit Scholen de centrales van overheid- en onderwijspersoneel ervan in kennis stelt dat er een (dreigend) werkgelegenheidsprobleem is vastgesteld. Esprit Scholen verplicht zich dit in een zo vroeg mogelijk stadium kenbaar te maken. In deze fase vindt ook het overleg plaats tussen Esprit

Scholen en de centrales. In dit overleg wordt beoordeeld of het opstellen van een sociaal plan noodzakelijk is.

Fase 2 treedt in werking op de dag die in een sociaal plan wordt genoemd.

1.1.1 Inleiding Sociaal Plan Mundus

In hoofdstuk 7 wordt het Sociaal Plan Mundus beschreven. Hierin wordt naast het reguliere werkgelegenheidsbeleid zoals beschreven in het Sociaal Statuut in een pakket maatregelen voorzien met het oog op de taakstelling binnen het Mundus College. Deze maatregelen hebben een tijdelijk karakter en zijn van kracht tot de beoogde bezuinigingsdoelstelling is geëffectueerd.

1.2 Definities

Boventallige medewerker: een medewerker die bij de start van fase twee zoals in dit statuut aangegeven, aangewezen wordt als degene wiens functie het risico loopt opgeheven te worden.

Formatieplan: een jaarlijks binnen het kader van een voortschrijdend meerjarenformatieplan vast te stellen overzicht van de beschikbare formatie (personeelsbegroting), van de beoogde organisatiestructuur en van de naar aantal, aard en niveau te onderscheiden functies alsmede de kwalitatieve invulling daarvan.

Functie: een samenstel van feitelijk opgedragen werkzaamheden waarmee een werknemer is belast, conform de voor hem/haar van toepassing zijnde functietaakomschrijving.

Geschikte functie: een functie die niet als passende functie kan worden geclassificeerd (zie *Passende functie*) maar wel door de medewerker wordt geaccepteerd omdat behoud van werkgelegenheid belangrijk wordt geacht en er geen passende functie in het vooruitzicht wordt gesteld. Afbouw van arbeidsvoorwaarden zijn hierbij bespreekbaar.

(G)MR: (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad Esprit Scholen.

Herplaatsing: de benoeming van een medewerker in een andere (passende of geschikte) functie dan welke deze voorheen uitoefende respectievelijk op zijn akte van benoeming is vermeld.

Interne mobiliteit: her- en overplaatsingen binnen de locaties van Esprit.

Meerjarenformatieplan/bestuursformatieplan: een overzicht voor de komende jaren van de verwachte beschikbare formatie (personeelsbudget), van de beoogde organisatiestructuur en van de naar aantal, aard en niveau te onderscheiden functies.

Medewerker (m/v): degene die in een dienstbetrekking voor bepaalde of onbepaalde tijd bij Esprit Scholen is aangesteld.

Overplaatsing: het belasten van een medewerker met werkzaamheden op een andere school in dezelfde functie.

Passende functie: een functie die volgens de werkgever wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en plaats in de organisatie verwant is aan de eerder vervulde functie. Reistijd wordt bij herplaatsing binnen één van de Esprit Scholen altijd als passend gekwalificeerd. De inschaling van de nieuwe functie is ten opzichte van de huidige functie maximaal 2 salarisschalen lager. Bij het aanvaarden van een passende functie geldt een salarisgarantie, inclusief daarbij behorende eventuele uitloop.

POP-gesprek: een gesprek dat ingaat op de doelstellingen en afspraken in een Persoonlijk Ontwikkel Plan van de medewerker.

Reorganisatie: een wijziging in de organisatie van de instelling, voortvloeiend uit een samenhangend plan waarvan een of meerdere werknemers van de instelling gevolgen zullen ondervinden.

Sociaal Plan: de verdere uitwerking van het sociaal beleid binnen de kaders van het Sociaal Statuut in overleg met vakbonden.

Uitwisselbare functie: een functie, die naar aard, inhoud, omstandigheden, functieniveau en beloning gelijkwaardig wederkerig, vergelijkbaar en gelijkwaardig is met een andere functie.

Werkgever: het college van bestuur van Esprit Scholen.

1.3 Uitgangspunten

1.3.1 Totstandkoming van het Sociaal Statuut

Dit Sociaal Statuut is uitwerking van Bijlage 8 uit de CAO VO en is vastgesteld door Esprit Scholen en vakcentrales. Het Sociaal Statuut is in de conceptversie van 16 juni 2014 voorgelegd aan de vertegenwoordigers van de bonden, en vervolgens in december voorgelegd aan de leden, in verband met de toevoeging van het Sociaal Plan Mundus.

1.3.2 Werkingsduur van het Sociaal Statuut

Het Sociaal Statuut treedt in werking vanaf de datum waarop overeenstemming wordt bereikt met de vakcentrales. Afgesproken wordt de werking van het Sociaal Statuut regelmatig te evalueren en indien nodig het Sociaal Statuut aan te passen. De eerste evaluatie vindt plaats per 30 juni 2015.

1.3.3 Werkingssfeer van het Sociaal Statuut

Het Sociaal Statuut is van toepassing op alle bij Esprit Scholen in dienst zijnde medewerkers.

1.3.4 Overleg vakcentrales

Wanneer uit het meerjarenformatieplan blijkt dat terugloop van werkgelegenheid te verwachten is, nodigt Esprit Scholen de bonden uit voor het voeren van overleg.

2 Fase 0

2.1 Inwerktreding fase 0

Fase 0 is permanent van kracht en de instrumenten horend bij deze fase zijn onderdeel van het Integraal Personeel Beleid van Esprit Scholen, waarmee Esprit uitvoering geeft aan werkgelegenheidsbeleid zoals bedoeld in de CAO.

2.2 Instrumenten fase 0

2.2.1 Loopbaangesprek en/of POP-gesprek

Het loopbaan- of het POP-gesprek is erop gericht dat een medewerker voor zichzelf duidelijkheid verkrijgt welke persoonlijke ontwikkeling en loopbaan hij/zij wenst en van welke mobiliteitsbevorderende maatregelen hij/zij gebruik kan maken. Dit gesprek vormt een onderdeel van de gesprekscyclus.

Indien de medewerker op basis van deze gesprekken overweegt zich extern te oriënteren op ander werk, ondersteunt de school hierbij door loopbaanadvies aan te bieden of in voorkomende gevallen outplacement- begeleiding. Deze instrumenten kunnen ook worden ingezet in het kader van reïntegratie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschikte medewerkers.

Uitgangspunt hierbij is dat afspraken worden gemaakt over begeleiding 'Van werk naar werk', zodat instroom in een ontslaguitkering van medewerkers te voorkomen.

2.2.2 Sollicitatieverlof

Aan medewerkers die extern solliciteren zal daartoe, indien sollicitaties onder de reguliere werktijd vallen, in overleg kortdurend buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging worden verleend.

2.2.3 Verkorte opzegtermijn

Er wordt soepel omgegaan met de geldende opzegtermijnen als dit de kansen van de betrokken medewerker op een nieuwe betrekking elders vergroot.

2.2.4 Om-, her- en bijscholing

De werknemer wordt in staat gesteld om scholing te volgen ter ondersteuning van de persoonlijke ontwikkeling eventueel voor een andere functie. Esprit Scholen faciliteert de medewerker daarbij financieel en in tijd conform het geldende opleidingsbeleid.

3 Fase 1

3.1 Inwerkingtreding van fase 1

Deze fase begint op het moment dat Esprit Scholen de centrales van overheid- en onderwijspersoneel ervan in kennis stelt dat een (dreigend) werkgelegenheidsprobleem is vastgesteld. Bij de aanvang van deze fase worden de personele gevolgen van de reorganisatie in kaart gebracht en dient het globale aantal van de met ontslag bedreigde medewerkers bekend te zijn.

Direct bij aanvang van deze fase worden de werknemersorganisaties uitgenodigd voor decentraal georganiseerd overleg over de situatie. Indien de situatie daar aanleiding toe geeft zal in overleg met de centrales een sociaal plan worden opgesteld.

3.2 Duur fases

In overleg met centrales wordt de duur van fase 1 bepaald. Fase 1 beslaat 1 jaar tenzij anders overeengekomen. Aan het einde van fase 1 is het Sociaal Plan vastgesteld waarin onder andere de duur van fase 2 is bepaald. Ook fase 2 beslaat 1 jaar tenzij anders overeengekomen.

Esprit Scholen neemt in het Sociaal Plan op welke concrete maatregelen en (financiële) middelen worden ingezet om het gedwongen ontslag van de betrokken medewerkers te voorkomen dan wel spoedige herplaatsing bij Esprit Scholen of daarbuiten te bevorderen.

Als onderdeel van het Sociaal Plan wordt er een budget vastgesteld voor sociaal flankerend beleid.

De mobiliteitsbevorderende instrumenten die de scholen als onderdeel van integraal personeelsbeleid in fase 0 structureel inzetten, worden in fase 1 geïntensiveerd en uitgebreid.

4 Fase 2

4.1 Inwerkingtreding van fase 2

De tweede fase treedt in op de dag die in een gesloten Sociaal Plan wordt genoemd.

4.1.1 De aanwijzing van individuele medewerkers als boventallig

Als Esprit Scholen er niet in slaagt de personele gevolgen van de reorganisatie in fase 1 volledig op te lossen, worden bij aanvang van de tweede fase individuele medewerkers als boventallig aangewezen. De aanwijzing geschiedt volgens het vastgestelde Sociaal Plan, dat aan alle betrokkenen kenbaar is gemaakt.

4.1.2 Over de maatregelen in deze fase

De maatregelen zijn er op gericht gedwongen ontslag van een als boventallig aangemerkte medewerker te voorkomen. Zowel Esprit Scholen als de werknemer hebben een inspanningsverplichting om gedwongen ontslag en instroom in een ontslaguitkering te voorkomen.

In deze fase hebben de mobiliteitsbevorderende maatregelen voor medewerkers die als boventallig zijn aangewezen een gedwongen karakter. Individuele begeleiding van de met ontslag bedreigde medewerkers staat centraal.

5 Toekenning van faciliteiten en budget

- a. Uitgaven in het kader van werkgelegenheidsbeleid zoals omschreven in fase 0 zijn reguliere uitgaven, die niet separaat worden begroot.
- b. Ten behoeve van de uitvoering van een Sociaal Plan stelt Esprit Scholen een budget beschikbaar.
- c. Deze middelen zijn vanaf de eerste fase van een reorganisatie beschikbaar.
- d. Esprit Scholen beheert het budget ten behoeve van de uitvoering van het Sociaal Plan.
- e. Het uitgangspunt bij de toekenning van faciliteiten is de kans op herplaatsing binnen de eigen organisatie dan wel het perspectief op werkgelegenheid daarbuiten daadwerkelijk te verbeteren.

6 Bezwarenprocedure

Ter advisering van Esprit Scholen bij de behandeling van bezwaren van individuele medewerkers die menen rechtstreeks in hun belang getroffen te zijn door een besluit dat genomen is in het kader van de toepassing van een Sociaal Plan, stelt Esprit Scholen een Bezwarencommissie in. De wijze van uitvoering zal vastgelegd worden in een Sociaal Plan.

7 Sociaal Plan Mundus College

7.1 Inleiding

Het MUNDUS College kampt sinds 2012 met een structureel exploitatietekort op de begroting. In 2013 is daarom een reorganisatieplan opgesteld met een pakket aan maatregelen om de begroting van het MUNDUS College weer in evenwicht te brengen. Op 22 januari 2013 is de GMR een reorganisatieplan met een groot aantal maatregelen voorgelegd. De GMR heeft een positief advies uitgebracht en ingestemd met de maatregelen die gericht waren op een verkleining van de personeelsformatie. Verwachting was dat een sociaal plan niet nodig zou zijn en dat gedwongen ontslagen konden worden voorkomen. Dit is zo uitgesproken in een overleg met de bonden in 2013.

Halverwege 2014 was een groot aantal maatregelen inderdaad succesvol uitgevoerd. Een aanzienlijk deel van de medewerkers in een bovenformatieve functie heeft in het afgelopen jaar een nieuwe plek gevonden of heeft ingestemd met een regeling voor vrijwillig vertrek.

De resterende boventalligheid bedroeg in juni 2014 nog 13,8 fte verdeeld over 16 medewerkers, naast 3,9 fte aan openstaande vacatures.

Het College van Bestuur is in het najaar van 2014 echter alsnog met de bonden in gesprek gegaan over een sociaal plan voor het Mundus College. Doordat de samenwerking met Calvin op het allerlaatste moment is afgeblazen terwijl de overname van Westburg al had plaatsgevonden is het personeelsbestand voor wat betreft het OP niet meer in lijn met het aanbod van leerlingen. De afname van de instroom met ca. 100 leerlingen bleek financieel niet op te vangen. Dat betekent dat naast de overformatie binnen het OOP (directie en onderwijsondersteunend personeel) zoals eerder was vastgesteld, nu ook reductie binnen het OP noodzakelijk is.

Teneinde een sluitende begroting te realiseren in 2015 is per peildatum van 1 oktober 2014 vastgesteld dat de te bereiken reductie 9,1 fte in het OOP en 9,0 fte in het OP bedraagt. De GMR heeft over het bijgestelde reorganisatieplan een positief advies uitgebracht.

7.2 Doelstelling en fasering Sociaal Plan Mundus

7.2.1 Doelstelling

Dit Sociaal Plan heeft als doelstelling gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen door het stimuleren van natuurlijk verloop via maatregelen die de mobiliteit bevorderen. Het flankerend beleid bij reorganisaties bestaat uit twee fasen.

7.2.2 Looptijd fase 1

Conform de CAO en het Sociaal Statuut worden in de eerste fase vrijwillige maatregelen genomen, ter voorkoming van gedwongen ontslag. Deze fase is reeds in 2013 aangevangen. De bonden achten een formele start van de vrijwillige fase per 1 oktober 2014 (met terugwerkende kracht) derhalve reëel.

De looptijd van de vrijwillige fase is van 1 oktober 2014 tot 30 juni 2015. Deze einddatum valt samen met het einde van de looptijd van de huidige CAO VO, die in verband met de invoering van nieuwe wet- en regelgeving (Wet Werk en Zekerheid) en de aanspraken van werknemers op een transitievergoeding mogelijk nieuwe uitgangspunten voor werkgelegenheidsbeleid zal bevatten.

7.2.3 Looptijd fase 2

In de tweede fase worden maatregelen genomen voor werknemers die met ontslag worden bedreigd. Tijdens de eerste fase zullen periodiek de opbrengsten geëvalueerd. In april 2015 vindt opnieuw overleg met de bonden plaats, om vast te stellen of en voor welke periode de tweede, gedwongen fase in dient te gaan. Op basis van de huidige cao VO duurt de tweede fase één jaar. Of dat in deze situatie ook zo zal zijn, zal mede worden bepaald door de wijze waarop in de nieuwe cao VO het recht op transitievergoeding zal zijn geformuleerd en of de werkgelegenheidsbescherming in mindering wordt gebracht op de transitievergoeding.

Ten behoeve van dit overleg zal zowel voor het OP als voor het OOP van het Mundus College in kaart moeten zijn gebracht welke functies en/of individuele medewerkers boventallig zijn.

7.3 Instrumenten fase 1 Sociaal Plan

De onderstaande instrumenten worden in fase 1 voor de duur van de reorganisatie bij het Mundus College ingezet. De volgorde van aanvraag van een instrument is bepalend voor de toekenning, totdat de noodzakelijke reductie van de personeelsformatie in de desbetreffende functie is gerealiseerd.

7.3.1 Sollicitatieverlof

Naast het verlenen van buitengewoon verlof voor sollicitatiegesprekken, kan Esprit Scholen langduriger verlof met behoud van bezoldiging verlenen aan de medewerkers om zich oriënteren op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door het volgen van informatiebijeenkomsten, cursussen of het ondergaan van een loopbaanonderzoek. Daarnaast kan sollicitatieverlof toegekend worden om de werknemers in staat te stellen sollicitaties voor te bereiden.

7.3.2 Outplacement

Als een bedrijf of instelling en een boventallige medewerker voornemens zijn een arbeidscontract met elkaar aan te gaan maar er redenen zijn om zich eerst op elkaar te oriënteren dan kan de medewerker een korte stage volgen met garantie voor zijn/haar inkomenspositie.

7.3.3 Om-, her- en bijscholing

De terugbetalingsverplichting van opleidingskosten vervalt in deze fase.

7.3.4 Vertrekpremie

Werknemers kunnen bij een vertrek dat bijdraagt aan reductie van het formatie overschot binnen het MUNDUS College een beroep doen op een vertrekpremie. In dit geval zal de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever eindigen op grond van bedrijfseconomische redenen.

Voor de vaststelling van de vergoeding wordt uitgegaan van onderstaand schema, waarbij een minimum vertrekpremie van 1 maandsalaris en een maximum vertrekpremie van 12 maandsalarissen wordt gehanteerd.

Hoogte van de vertrekpremie in bruto maandsalarissen (naar rato dienstverband) afhankelijk van ontslagdatum en aantal dienstjaren bij Esprit en haar rechtsvoorgangers. Een periode van langer dan 6 maanden , wordt als een vol dienstjaar beschouwd.	
aantal dienstjaren	Ingangsdatum ontslag uiterlijk per 1 juli 2015
< 5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12 en > 12	12

Indien werknemers de omvang van hun dienstverband met tenminste 50% verminderen, wordt de in de tabel opgenomen vertrekpremie naar rato uitgekeerd. Voorwaarde is dat de resterende omvang van het dienstverband tenminste vier dagdelen omvat.

7.3.5 Vervroegd uitkeren van de jubileumgratificatie

De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige dienstdtijd bij het onderwijs 50% en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van de bezoldiging. Het percentage wordt berekend over het bruto maandsalaris, verhoogd met vakantietoeslag. De medewerker die in het kader van het sociaal statuut een andere baan aanvaardt, ontvangt de jubileumgratificatie naar rato van het aantal jaren dienstdtijd.

7.3.6 Procedure bij herplaatsing en overplaatsing

Gedurende de eerste fase worden de herplaatsing- en overplaatsingsmogelijkheden nader onderzocht. Bij een interne herplaatsing in een lagere functieschaal wordt voorzien in een loonsuppletie op grond van de WOVO regeling uit bijlage 11 van de cao VO.

7.3.7 Loopbaan- en outplacementvergoeding

Een medewerker die naar het oordeel van Esprit Scholen en van zichzelf in redelijkheid niet voor herplaatsing bij de eigen werkgever in aanmerking komt, kan, indien dat reële mogelijkheden tot het verwerven van een andere passende werkkring biedt, gebruik maken van loopbaanadvies of outplacementbegeleiding. Met de medewerker wordt een termijn afgesproken die maximaal doorloopt tot het einde van de tweede fase. De vorm en inhoud van het loopbaanadvies of de outplacementbegeleiding en de maximale kosten die daaraan verbonden worden zullen per reorganisatie worden vastgelegd. Met het oog op de reorganisatie bij het MUNDUS College zijn de kosten per loopbaantraject gemaximeerd op € 3500,00 exclusief btw.

7.4 Aanvullende regels die in fase 1 gelden

7.4.1 Vacaturestop

- 1) Eventuele vacatures worden nog slechts op tijdelijke basis ingevuld. Deze functies dienen, als herplaatsing- of overplaatsingsmogelijkheid voor boventallige en vrijwillig te herplaatsen medewerkers. Pas wanneer duidelijk is dat herplaatsing of overplaatsing van medewerkers in de desbetreffende functie niet mogelijk is, kan worden overgegaan tot definitieve invulling met een externe kandidaat.
- 2) Er worden geen tijdelijke aanstellingen (dienstverband voor bepaalde tijd) omgezet in een vast dienstverband (voor onbepaalde tijd) tenzij dat gezien geldende regelgeving niet anders mogelijk is.

- 3) Zodra een medewerker op eigen verzoek het dienstverband beëindigt (natuurlijk verloop), wordt de aldus vrijgekomen functie opgeheven of, als dat niet mogelijk is, op tijdelijke basis ingevuld. Indien de functie een herplaatsingsmogelijkheid biedt voor een met ontslag bedreigde medewerker, komt deze in aanmerking om de functie te vervullen.
- 4) Beslissingen over de plaatsing van individuele medewerkers worden door een ingestelde Taskforce voorbereid en op elkaar afgestemd. De uiteindelijke beslissingen over de herplaatsingen worden door de directie en bestuur genomen. Voorwaarde voor een her- of overplaatsing is dat medewerkers voldoen aan de voor de functie geldende functie- en competentie-eisen.
- 5) Esprit Scholen kan de medewerker wiens functie is komen te vervallen in de periode van onderzoek naar mogelijkheden voor herplaatsing of overplaatsing andere werkzaamheden op dragen. Voorwaarde is dat de werkzaamheden qua niveau passend zijn voor de betrokken medewerker.

7.4.2 Bijzondere bepalingen

- 6) Vacatures bij andere scholen worden eerst twee weken intern uitgezet, waarbij voor medewerkers van MUNDUS een voorrangsregeling geldt.
- 7) Werknemers van Esprit Scholen kunnen uitsluitend van instrumenten uit fase 1 gebruik maken als daarmee een bijdrage wordt geleverd aan het doel zoals vastgesteld in het reorganisatieplan van het Mundus College, zulks ter beoordeling van de werkgever.
- 8) Uitgesloten van deze tijdelijke maatregelen genoemd voor fase 1 zijn:
 - werknemers die Esprit gedurende de looptijd van het Sociaal Plan verlaten wegens pensioen, vroegpensioen of FPU;
 - werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd;
 - Werknemers voor wie reeds een opzeggings-of ontbindingsprocedure in gang is gezet

7.4.3 Rol van de afdeling personeel & organisatie (hierna: P&O)

Esprit Scholen draagt er zorg voor dat zowel P&O als de scholen beschikken over een actueel vacaturebestand en een actuele (belangstellings)registratie van medewerkers die in dit bestand willen worden opgenomen. De ingestelde Taskforce ondersteunt schoolleiding(en) bij het uitvoeren van het herplaatsing- en overplaatsingsbeleid. Alle scholen dienen vacatures onverwijld aan het centraal bureau te melden.

Met externe werving wordt pas gestart als duidelijk is dat in de desbetreffende vacature niet kan worden voorzien door een medewerker die voor herplaatsing/overplaatsing in aanmerking komt.

Alle voornemens om een tijdelijk dienstverband te verlengen of om te zetten in een vast dienstverband dienen bij P&O gemeld te worden, teneinde te kunnen bezien of een voor herplaatsing of overplaatsing in aanmerking komende medewerker voor de functie in aanmerking komt.

P&O is niet bevoegd tot zelfstandig beslissen over het al dan niet herplaatsen van een kandidaat. Dit is voorbehouden aan de directie en het College van Bestuur van Esprit Scholen. Als er bij een school een vacature is die passend is voor een medewerker, die in aanmerking komt voor herplaatsing of overplaatsing, dan zal Esprit Scholen deze medewerker plaatsen.

De mobiliteitsadviseur die zitting heeft in de Taskforce begeleidt het proces van herplaatsing, overplaatsing en arbeidsbemiddeling van medewerkers naar andere functies binnen en buiten de eigen werkgever. Desgewenst wordt hiervoor een extern outplacementbureau ingezet.

Medewerkers worden in staat gesteld een of meer individuele begeleidingsgesprekken met de mobiliteitsadviseur te voeren. Het doel van dit gesprek is:

- de medewerker toelichting op de situatie te geven;
- aan te geven welke mogelijkheden Esprit Scholen nog aan hem/haar kan bieden;
- het inventariseren van de wensen en belangstelling van betrokkene.

Daarna dient met de betrokkene een keuze te worden gemaakt met betrekking tot het na te streven doel en wordt een voorstel ter zake van ondersteunende maatregelen gedaan. Ook wordt daarbij een eerste begroting van benodigde faciliteiten vastgesteld.

Het begeleidingsgesprek resulteert in een individueel begeleidingsplan waarin de afspraken tussen de medewerker en Esprit Scholen zijn vastgesteld. De medewerker wordt hierbij ondersteund door Esprit Scholen.

7.5 Instrumenten fase 2 Sociaal Plan

In de tweede fase worden maatregelen genomen voor werknemers die met ontslag worden bedreigd. In april 2015 vindt opnieuw overleg met de bonden plaats, om vast te stellen of en voor welke periode de tweede, gedwongen fase in dient te gaan.

In deze fase hebben de mobiliteitsbevorderende maatregelen voor medewerkers die als boventallig zijn aangewezen een gedwongen karakter. Individuele begeleiding van de met ontslag bedreigde medewerkers staat centraal.

7.6 Samenvatting van de fases

Fase	Periode	Kenmerk	Instrumenten
o.	Permanent van kracht en onderdeel van het integrale personeelsbeleid	Gericht op vrijwillige mobiliteit.	Loopbaangesprekken FPU/keuzepensioen Sollicitatieverlof Stages Verkorte opzegtermijn Scholingsfaciliteiten
1.	Problematiek wordt gemeld aan centrales.	Gericht op her- en overplaatsing op basis van vrijwilligheid. De formatieve gevolgen van de reorganisatie zijn in kaart gebracht.	Naast bovenstaande instrumenten worden extra instrumenten ingezet, vastgelegd in het Sociaal Plan die allen zijn gericht op het oplossen van formatieve fricties in het te reorganiseren organisatieonderdeel. Er worden maatregelen genomen t.a.v. vervulling van vacatures.
2.	Periode voorafgaand aan gedwongen ontslag 1. vaststellen restproblematiek 2. vaststellen van een afvloeiingsregeling	Individuele begeleiding van de met ontslag bedreigde medewerkers staat centraal. Een intensief herplaatsing- en outplacementtraject wordt ingezet voor de met ontslag bedreigde medewerkers.	Herplaatsing- en outplacement begeleiding

7.7 Bezwarenprocedure

1) Ter advisering van Esprit Scholen bij de behandeling van bezwaren van individuele medewerkers die menen rechtstreeks in hun belang getroffen te zijn door een besluit dat genomen is in het kader van de toepassing van het Sociaal Statuut en het daarop gebaseerde Sociaal Plan, stelt Esprit Scholen een Bezwarencommissie in.

2) Deze bezwarenprocedure kan niet worden gevolgd indien er sprake is van een besluit tot ontslag.

3) De Bezwarencommissie bestaat uit drie personen, waarvan:
één lid op voordracht van het bevoegd gezag;
één lid op voordracht van de (G)MR;
een onafhankelijke voorzitter, die door de beide andere leden gekozen wordt.

Ten aanzien van alle leden geldt dat zij geen persoonlijk belangen hebben bij de reorganisatie op het MUNDUS College en zonder last of ruggenspraak advies kunnen uitbrengen.

4) De medewerker moet rechtstreeks in zijn belang zijn getroffen door het bestreden besluit.

5) De medewerker deelt zijn bezwaar binnen vijftien werkdagen nadat hij van het schriftelijke besluit heeft kennis kunnen nemen, schriftelijk en gemotiveerd aan Esprit Scholen mede. Indien het bezwaar namens de medewerker door een derde wordt ingediend, kan Esprit Scholen deze derde om een volmacht vragen, waaruit zijn bevoegdheid blijkt om het bezwaarschrift in te dienen.

6) Esprit Scholen verzoekt binnen tien werkdagen na ontvangst van het bezwaarschrift de Bezwarencommissie advies uit te brengen.

7) De Bezwarencommissie toetst of het besluit niet in strijd is met het Sociaal Statuut en/of het Sociaal Plan, en toetst overigens of het besluit gelet op alle omstandigheden redelijk en billijk is.

8) De Bezwarencommissie adviseert binnen twintig werkdagen na ontvangst van het verzoek van Esprit Scholen daartoe. De Bezwarencommissie geeft haar opvatting aan Esprit Scholen in de vorm van een zwaarwegend advies. Het advies wordt ter kennis gebracht aan zowel de medewerker als Esprit Scholen.

9) Esprit Scholen neemt vervolgens een besluit binnen tien weken na ontvangst van het bezwaar, en stelt de medewerker en de commissie hiervan schriftelijk en met redenen omkleed op de hoogte. Indien Esprit Scholen afwijkt van het advies van de Bezwarencommissie, dan geeft hij de reden voor deze afwijking aan.

10) De Bezwarencommissie is bevoegd om, indien zij dat noodzakelijk acht, informatie in te winnen bij het bestuur en/of schoolleiding, en kan besluiten om een adviseur in te schakelen.

11) De Bezwarencommissie stelt beide partijen in de gelegenheid te worden gehoord alvorens tot een advies te komen. Aan het advies, als genoemd bij punt 8, wordt een verslag van het horen toegevoegd.

12) De Bezwarencommissie beraadslaagt in een besloten vergadering, en besluit in voltalligheid met meerderheid van stemmen. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht ten aanzien van de aan hen verstrekte gegevens.

13) In het definitieve besluit neemt Esprit Scholen op hoe en op welke wijze voor de individuele medewerkers verdergaand beroep mogelijk is via andere, in CAO voorziene beroepsmogelijkheden. Het gebruik maken van de bezwarenprocedure sluit de mogelijkheid van een bestaande externe beroepsgang dus niet uit.

14) Het indienen van een bezwaarschrift schorst niet de werking van het bestreden besluit. Het besluit blijft gewoon van kracht en Esprit Scholen kan daar ook uitvoering aan geven. Tijdens de bezwaarschriftenprocedure is er wel de mogelijkheid om de president van de rechtbank een verzoek te doen om een voorlopige voorziening te treffen. Die mogelijkheid is er alleen als tegen de beslissing tijdig bezwaar is ingediend. Bovendien moet er sprake zijn van een spoedeisend belang, waarbij de gevraagde voorziening dient te voorkomen dat een onmiddellijke uitvoering van het bestreden besluit tot onherstelbare gevolgen leidt.

8 Ondertekening

Het overeengekomen Sociaal Plan bindt partijen, Esprit Scholen en de Centrales voor onderwijspersoneel.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Amsterdam op {datum} door:

Namens het College van Bestuur van Esprit Scholen:
Mevrouw R. Kervezee

Namens de Algemene Onderwijsbond (AOB):
Mevrouw C. Rodenburg

Namens CNV Onderwijs (CNV-O):
De heer C. Duinmaijer

Namens de Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv):
Mevrouw M. Machiels