



## **Voortschrijdend Sociaal Plan**

### **Stichting Dynamiek Scholengroep**

**8 januari 2014**

t.b.v. realisering "bezuinigingstaakstelling" 2014 – 2015 e.v.

## **Inleiding:**

De verdere terugloop van het aantal leerlingen is breed en niet gecentraliseerd in een bepaalde wijk en/of dorp. Binnen de post huisvestingslasten is hierdoor op korte termijn nauwelijks een bezuinigingsopbrengst te realiseren. Mogelijke effectueringen die op middellange- en/of langere termijn wel zekere substantiële bezuinigingen kunnen opleveren, worden de komende periode onderzocht. Specifiek huisvestingsbeleid in deze wordt momenteel nader ontwikkeld.

De terugloop van het aantal leerlingen is fors. Op 1 oktober 2012 bedroeg het aantal leerlingen 3904 tegenover nog 4059 leerlingen in 2011. Het aantal loopt verder af naar 3580 leerlingen voor het schooljaar 2015/2016. Uitgaande van het gegeven dat elke leerling ca € 4.500,- minder inkomsten betekent, impliceert dit derhalve dat in 2015 ca. € 1.458.000,- minder beschikbaar is dan over 2012.

Het reëel te verwachten natuurlijk verloop over deze jaren is te beperkt om deze vermindering te kunnen opvangen.

Over 2011 en 2012 kende de stichting exploitatietekorten van respectievelijk € 940.552,- en € 711.597,-. Voor het jaar 2013 is een bescheiden positief exploitatieresultaat van € 50.000,- begroot. Echter door de verwachte daling van het aantal leerlingen met 324 leerlingen in de komende jaren zal bij ongewijzigd beleid Dynamiek wederom met grote exploitatie tekorten geconfronteerd worden. Dit impliceert ook dat de algemene reserves, per 31 december 2012 nog groot € 2.470.000,- in 2016 geheel zullen zijn uitgeput.

Gezien deze financiële problematiek in combinatie met een nog verwachte leerling daling van 324 leerlingen per 1 augustus 2015 maakt dat een verdere reductie van het personeelsbestand met nog eens 15fte over de jaren 2014 en 2015 noodzakelijk is.

In het in mei 2012 overeengekomen voortschrijdend sociaalplan over 2012-2104 e.v. is vastgelegd dat Dynamiek ieder jaar de ontwikkelingen van het leerlingenaantal zal actualiseren en in relatie brengen met de dan geldende leerling prognose. Tegelijkertijd zal het effect van natuurlijk verloop en het effect van het Sociaal Plan meegenomen worden en indien noodzakelijk het reorganisatieplan aangepast worden. Voor april van elk jaar heeft het bestuur overeenstemming met de GMR over het aangepaste reorganisatieplan voor de resterende periode.

Op 4 april en 5 juni 2013 is er overleg geweest tussen Dynamiek en de vakcentrales in aanwezigheid van een delegatie van de GMR over de voortgang en resultaten van het reorganisatieplan en het "voortschrijdende Sociaalplan".

Basis voor deze bespreking was het door Dynamiek Scholengroep opgestelde Meerjarenformatie- en Meerjarenbegrotingsplan 2013-2016. De meerjarenbegroting toont duidelijk aan dat **een verdere reductie van het personeelsbestand met 15Fte over de jaren 2014 en 2015 gezien de verwachte leerlingen daling van nog eens 324 leerlingen noodzakelijk is**, maar op zich nog niet voldoende is om verliezen te voorkomen. Met de presentatie van een aantal aanvullende maatregelen, heeft het College van bestuur aangegeven hoe men alsnog verwacht de komende jaren tot een positief exploitatie resultaat te komen.

Met de vakcentrales is overeengekomen dat het huidige reorganisatieplan op basis van bovenstaande bevindingen kan worden geactualiseerd en opnieuw ter goedkeuring aan Vakcentrales en GMR kan worden voorgelegd. Dynamiek Scholengroep heeft aangegeven de noodzakelijke reductie van 15 fte in de voortschrijdende vrijwillige fase te willen realiseren.

Het geactualiseerde Reorganisatieplan Dynamiek Scholengroep 2013-2015 en voortschrijdend Sociaal Plan 2014 en 2015 is bepalend voor de wijze waarop de stichting de noodzakelijke reductie van 15fte in de voortschrijdende vrijwillige fase, zoals toegezegd aan de vakcentrales, wil realiseren. Twee keer per jaar wordt met de vakcentrales de werkwijze en de resultaten van het sociaalplan geëvalueerd.

## **Begripsbepalingen**

### *Bruto maandsalaris*

Het voor een werknemer geldend bedrag overeenkomstig zijn schaal en regelnummer, vermeerderd met de vakantie-uitkering (VU) en de structurele eindejaarsuitkering (SEJU).

### *Diensttijd*

Alle diensttijd doorgebracht bij het bevoegd gezag of zijn rechtsvoorganger, zoals eerder is bepaald voor het katholiek bijzonder onderwijs voor het personeel basisonderwijs.

- *Dit is integraal ook van toepassing gebleven op de werknemers, werkzaam aan de onder het bevoegd gezag staande basisschool voor openbaar onderwijs na de plaatsgevonden omzetting van katholiek naar openbaar.*

### *Een boventallige werknemer*

De werknemer is boventallig met ingang van de datum waarop het werk voor hem/haar wegvalt, c.q. hij/zij in het RDDF geplaatst wordt.

### *Een met ontslag bedreigde werknemer*

Alle werknemers gedurende de vrijwillige fase, omdat nog niet bekend is welke werknemers boventallig zijn.

### *Formatieplan*

Een jaarlijks binnen het kader van een voortschrijdend vierjarig meerjarenformatieplan vast te stellen overzicht van de beschikbare formatie (personeelsbudget), van de beoogde organisatiestructuur en van de te onderscheiden functies naar aantal, aard, niveau.

### *Functie*

Het samenstel van werkzaamheden dat door de werknemer voortvloeiende uit zijn dienstverband moet worden verricht ( op grond van functiebeschrijving of normfunctie).

### *FPU-gerechtigde*

Een werknemer, geboren vóór 1 januari 1950, met een vast dienstverband bij de Stichting Dynamiek Scholengroep en sinds 1 april 1997 onafgebroken deelnemer bij het ABP.

### *Gelijkwaardige functie*

Een functie die naar inhoud en niveau overeenkomt met de huidige functie.

### *(G)MR*

De (Gemeenschappelijke) MedezeggenschapsRaad: het op dat moment functionerende medezeggenschapsorgaan van de desbetreffende scholen c.q. de op dat moment functionerende gemeenschappelijke medezeggenschapsorgaan van het bevoegd gezag.

### *Geschikte functie*

Een functie die niet valt onder het begrip passend, maar die de werknemer bereid is te vervullen.

### *Herplaatsing*

Het belasten van een werknemer met gelijkwaardige of passende, dan wel geschikte functie, elders bij de werkgever.

### *Keuzepensioen*

ABP Keuzepensioen dat geldt voor iedereen die pensioen opbouwt bij APB en geboren is ná 1949. En voor wie geboren is vóór 1950 maar geen recht heeft op FPU.

### *Partijen*

Centrales van Overheids- en Onderwijspersoneel enerzijds en de Stichting Dynamiek Scholengroep anderzijds.

#### *Passende functie*

Van een passende functie bij de werkgever is sprake indien:

- de functie-inhoud binnen de reële mogelijkheden redelijkerwijs aansluit bij de huidige werkzaamheden;
- de werkzaamheden aansluiten bij de persoonlijke kwaliteiten en omstandigheden van de werknemer;
- de inschaling van de nieuwe functie ten opzichte van de huidige functie maximaal 2 salarisschalen verschil is.

#### *RDDF*

Het Risico Dragend Deel van de Formatie. Dat gedeelte van de formatie waarin de functies vallen die na een jaar met opheffing bedreigd worden als bedoeld in artikel 2.8 en bijlage III van de CAO PO.

#### *Reorganisatie*

Een wijziging in de organisatie van de instellingen, voortvloeiend uit een samenhangend plan waarvan één of meerdere werknemers van de instellingen gevolgen zullen ondervinden waaraan een instemmingsaanvraag conform de Wet op Medezeggenschap Scholen ten grondslag ligt.

#### *Sociaal Plan*

Dit plan verwerkt het geheel aan feitelijke en concrete maatregelen en de daarbij behorende faciliteiten voor die werknemers die gevolgen ondervinden van de reorganisatie, dan wel vrijwillig feitelijk een bijdrage leveren aan het verminderen van boventaligheid dan wel gedwongen ontslag.

#### *Vacaturestop*

Het niet extern invullen van een opengevallen arbeidsplaats binnen de stichting.

#### *Vakcentrales*

- Ambtenarencentrum (AC);
- Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP);
- Christelijke Centrale van Overheidspersoneel en Onderwijspersoneel (CCOOP);
- Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF).

#### *Werkgever*

Stichting Dynamiek Scholengroep.

#### *Werknemer*

In de zin van dit sociaal plan een personeelslid die krachtens een akte van benoeming werkzaam is bij de werkgever, in een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd anders dan ter vervanging.

## **Voortschrijdend Sociaal Plan**

### **t.b.v. realisering bezuinigingstaakstelling/reorganisatie 2013-2015 e.v.**

Onder de inleiding zijn de redenen in de kern benoemd die een sterke disbalans tussen de inkomsten en de uitgaven hebben veroorzaakt. Daar is ook benoemd wat het gevolg zal zijn van het niet bijstellen van het huidige formatiebeleid.

In het onderliggend reorganisatieplan zijn de afwegingen aangegeven die hebben geleid tot de keuze voor het noodzakelijk herstel van een financiële balans en de noodzakelijke gerichte maatregelen tot augustus 2015 en verder.

De afwegingen hebben eerder al geleid tot de keuze om per 1 augustus 2012 de benoeming van de werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd niet te verlengen en de tijdelijke uitbreidingen te beëindigen. Hiermee is per 1/8/2012 een reductie van 15 fte gerealiseerd. Daarnaast hebben in de schooljaren 2012/2013 en 2013/2014 circa 75 vaste medewerkers(omvang 40fte) de organisatie verlaten door gebruik te maken van het sociaalplan(56x), FPU(9x), uitstroom WIA(6x) en natuurlijk verloop(4x)

Door de verdere daling van het leerlingaantal met 324 dient het personeelsbestand voor het schooljaar 2014/2015 met 10 fte en voor het schooljaar 2015/2016 nog met 5fte te worden teruggebracht. Het vrijwillig natuurlijk verloop zal in de periode mede door de verschuiving van de AOW en de pensioendatum zeer beperkt zijn.

Om deze reductie van in totaal 15 fte zonder gedwongen ontslagen mogelijk te maken blijven de vertrek bevorderende middelen op grond van vrijwilligheid, zoals geboden in dit voortschrijdend Sociaal Plan, noodzakelijk en van toepassing.

In de jaren na 2015 zal er naar verwachting geen noodzaak meer zijn van gedwongen ontslagen aangezien het te verwachten regulier natuurlijk verloop (het gaan met ouderdomspensioen) en het doorwerkend effect van de vrijwillige vertrek bevorderende maatregelen voldoende zullen zijn om de financiële balans verder in evenwicht te brengen c.q. in stand te houden.

#### **Concreet betekent de keuze :**

- Op 1 augustus 2014 krimpt de personeelsformatie met 10 FTE door inzet van vertrek bevorderende maatregelen uit het sociaalplan.
- Per 1 augustus 2014 wordt de vervangingspool maximaal gebruikt voor inzet van niet geplaatste vast benoemden. Dit betreft maximaal een ruimte van ca. 13,5 FTE overeenkomstig het 6% criterium.
- In de periode van 1 augustus 2014 tot 1 augustus 2015 wordt op basis van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een natuurlijk verloop verwacht van ca 1,0 FTE.
- Op 1 augustus 2015 krimpt de personeelsformatie door inzet van vertrek bevorderende maatregelen en inclusief natuurlijk verloop met 5 FTE.
- Per 1 augustus 2015 wordt de vervangingspool maximaal gebruikt voor inzet van niet geplaatste vast benoemden. Dit betreft maximaal een ruimte van 13,0 fte
- Er zullen geen gedwongen ontslagen via verplichte RDDF-plaatsing plaatsvinden. Dynamiek Scholengroep heeft aan de vakcentrales toegezegd de noodzakelijk personeelsreductie volledig via vrijwillige vertrek bevorderende maatregelen te willen realiseren.

#### **Een voortschrijdend Sociaal Plan**

Aan een Sociaal Plan ligt het bepaalde in artikel 10.3 (kader van een sociaal plan) van de CAO PO 2009 ten grondslag; dat vraagt concrete maatregelen binnen een te overziene tijdsperiode.

Gegeven de specifieke problematiek van de Stichting Dynamiek Scholengroep (over meerdere opeenvolgende jaren een leerlingdaling) dient onderhavig Sociaal Plan het

karakter te hebben van een voortschrijdend traject dat periodiek, in overleg met de vakcentrales, nader wordt geconcretiseerd. De noodzakelijke voortschrijdende ombuigingsmaatregelen worden periodiek (tenminste jaarlijks) aangetoond en zichtbaar gemaakt in opeenvolgende geactualiseerde meerjaren bestuursformatieplannen en de daaruit nader te concretiseren en bij te stellen reorganisatieplannen.

Te beginnen met het meerjaren bestuursformatieplan 2012-2015 met concretisering voor 2012/2013 waaraan de GMR in haar vergadering van 9 mei 2012 instemming heeft verleend. Aan het reorganisatieplan 2012-2015 heeft de GMR op 9 mei 2012 haar instemming verleend.

De bovengenoemde actualisatie heeft in 2013 plaatsgevonden in het meerjaren formatie- en - begrotingsplan 2013-2016 en opstellen van het reorganisatieplan 2013-2015. De GMR heeft in de vergadering van 30 oktober 2013 met het reorganisatieplan en daaraan ten grondslag liggende meerjaren formatieplan 2013-2016 ingestemd.

De instrumenten en maatregelen in dit Sociaal Plan worden aangeboden aan alle werknemers van de Stichting gedurende de gehele looptijd.

Voorwaarde is dat het gebruik van instrumenten en maatregelen bijdraagt aan de te realiseren personele vermindering zoals die is opgenomen in de te realiseren bezuinigingstaakstelling.

Doel blijft het creëren van een nieuwe financiële balans tussen personele baten en lasten vanaf 2014 e.v. De stichting Dynamiek Scholengroep zet op de eerste plaats in op instrumenten en/of vertrekbevorderende maatregelen, die gericht zijn op "van werk naar werk".

Met de werknemers die de Stichting Dynamiek Scholengroep willen verlaten op basis van gebruikmaking van dit Sociaal Plan wordt in onderling overleg de vertrekdatum afgesproken.

Naarmate de werknemer bereid is hierbij mede rekening te houden met de belangen van de organisatie, kan compensatie aan de orde zijn.

## **1. Werkings sfeer en werkingsduur**

### *a. Werkings sfeer*

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van de Stichting Dynamiek Scholengroep met een dienstverband voor onbepaalde tijd. De werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd (anders dan om reden van vervanging) kunnen gebruik maken van de maatregel onder artikel 7.d 'loopbaanadvies'.

### *b. Werkingsduur*

Dit Sociaal Plan is geldig van 5 juni 2013 tot 1 augustus 2015. Daar het effect van de bezuinigingen meerdere jaren zal doorwerken, is feitelijk sprake van een voortschrijdend Sociaal Plan.

## **2. Algemene bepalingen en voorwaarden**

### *a. Verantwoordelijkheid werkgever*

De werkgever is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit voortschrijdend Sociaal Plan en spant zich in om de te realiseren bezuiniging op een zorgvuldige en transparante wijze uit te voeren. De werkgever draagt er zorg voor dat er een zodanig samenspel plaatsvindt dat er sprake is van een optimaal evenwicht tussen belangen van de organisatie en belangen van werknemers. De vakcentrales worden tenminste jaarlijks in december geïnformeerd over de voortgang en uiterlijk in maart van elk jaar vindt overleg plaats over de opbrengsten en voortgang.

*b. Verantwoordelijkheid werknemers*

De werknemer die een beroep doet op financiële maatregelen van het Sociaal Plan verplicht zich aan de werkgever gevraagde ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.

Het opzettelijk verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede opzettelijk oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen heeft uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg en zal zonder gerechtelijke tussenkomst en zonder nadere aankondiging leiden tot terugvordering van het inmiddels krachtens het Sociaal Plan betaalbaar gestelde bedrag.

### **3. Vacaturestop**

Vanaf 1 augustus 2011 geldt reeds een vacaturestop voor externe invulling van vacatures. Deze blijft gehandhaafd gedurende de looptijd van dit voortschrijdend Sociaal Plan of zoveel eerder/later als voor voldoende gerealiseerde financiële bezuiniging nodig/mogelijk is.

### **4. Tijdelijke benoemingen (anders dan ter vervanging).**

De tijdelijke benoemingen en/of tijdelijke uitbreidingen zijn per datum einde dienstverband, 1 augustus, in 2012 niet meer verlengd.

Mogelijke nieuwe tijdelijke benoemingen gedurende de looptijd van dit voortschrijdend Sociaal Plan kunnen alleen aan de orde zijn als:

- er knelpunten ontstaan door het voortijdig vertrek van medewerkers waardoor de goede voortgang van het onderwijs op scholen in gevaar komt en de kwaliteit van het onderwijs op betreffende scholen in gevaar komt;
- het niet mogelijk blijkt om de continuïteit van het onderwijs te garanderen middels het inzetten van in het RDDF-geplaatste werknemers;
- de vacaturestop om die redenen tijdelijk in overleg met de vakcentrales kan worden opgeheven via een te realiseren herbezetting middels een tijdelijke aanstelling tot uiterlijk 1 augustus volgend;
- deze tijdelijke herbezettingen uitsluitend het gevolg zijn van het natuurlijk verloop, waardoor het volume RDDF per 1 augustus volgend zal zijn verminderd.

Jaarlijks kan de omvang van deze mogelijke opheffing van de vacaturestop niet meer zijn dan maximaal 5 FTE betreffende de functie groepsleraar voor de schooljaren 2013/2014 en 2014/2015.

De (tijdelijke) werknemer die dit treft wordt de mogelijkheid geboden om gebruik te maken van de maatregel zoals die is opgenomen onder 7d 'loopbaanadvies'.

Vanaf 1 augustus 2013 wordt in principe geen gebruik meer gemaakt van payroll.

### **5. Interne herplaatsing**

Alle vrijkomende functies, die in principe vacant gesteld zouden moeten kunnen worden, worden intern gecommuniceerd. Alle werknemers worden/zijn expliciet schriftelijk geattendeerd op zowel mogelijk passende (tot 2 functieschalen verschil) als mogelijk niet-passende maar wel geschikt geachte (meer dan 2 functieschalen verschil) vacante functies. In deze wordt specifiek gebruik gemaakt van het ingericht mobiliteitscentrum "Dynamiek in beweging".

Invulling vindt plaats op basis van vigerend intern mobiliteitsbeleid of vigerende sollicitatieprocedure waarvan assessment een onderdeel kan zijn. Een werknemer die in dit geval een nieuwe passende functie krijgt, behoudt zijn salarisuitzicht behorende bij zijn vorige functie.

De vacante functies worden enkel extern ingevuld indien invulling noodzakelijk is in het belang van de organisatie en het niet mogelijk blijkt deze in te vullen door

eigen personeel. Zo zich dit voordoet wordt in overleg met de vakcentrales de noodzakelijkheid van het extern invullen besproken. De vakcentrales verplichten zich ertoe binnen 10 dagen, nadat een dergelijk met redenen omkleed verzoek is neergelegd per e-mail, hierop te reageren c.q. bijeen te komen voor overleg, zulks omwille van een goede voortgang van het onderwijsproces.

## **6. Voortschrijdende vrijwillige fase**

Binnen deze fase zijn alle werknemers met ontslag bedreigd en wordt geïventariseerd of werknemers bereid zijn een bijdrage te leveren aan de personele reductie middels een mogelijke vorm van externe mobiliteit (geheel of gedeeltelijk). Hierbij biedt het ingericht mobiliteitscentrum "Dynamiek in beweging" een maximaal mogelijke ondersteuning.

Dit kan zijn binnen de eigen functiecategorie, maar ook in relatie tot een uitwisselbare categorie. E.e.a. wel onder de voorwaarde dat de omvang van de externe mobiliteit volledig bijdraagt aan een daadwerkelijke vermindering van de financiële bezuinigingstaakstelling.

De in paragraaf 7 volgende instrumenten kunnen in samenhang worden aangewend, tenzij specifiek bij een regeling vermeld wordt, dat bij gebruikmaking ervan een combinatie met andere regelingen niet mogelijk is.

Gebruikmaking van de instrumenten in deze fase geschiedt op basis van vrijwilligheid.

### Voorstellen door de werknemer

Met individuele werknemers die aangeven bereid te zijn een verdere toekomst te willen gaan zoeken buiten de Stichting Dynamiek Scholengroep, willen we graag in gesprek komen. We zullen ons dan inspannen om zo mogelijk, middels maatwerk, te komen tot een goede ondersteunende regeling. Dit kunnen dus ook andere zaken zijn dan hieronder verder benoemd.

De regeling dient wel te leiden tot capaciteitsreductie of extra inkomsten voor de Stichting Dynamiek Scholengroep en in elk geval niet tot uitkeringsverplichtingen voor de Stichting Dynamiek Scholengroep.

Uitgangspunt is: realisering/ondersteuning externe mobiliteit is maatwerk en in die zin onderdeel van individueel overleg. De eigen verantwoordelijkheid van de werknemers en de eigen activiteit is hierbij ook een belangrijke factor. In redelijkheid is de Stichting Dynamiek Scholengroep bereid eigen initiatief te belonen.

## **7. Stimulerende vertrekbevorderende maatregelen:**

### *a. korte om-, her-, bijscholing*

T.b.v. een, interne of externe, passende functie waarvoor betrokken werknemer in potentie gekwalificeerd is dan wel wordt geacht om die functie in te vullen (met nog een korte scholing; maximaal 6 maanden/deeltijd) dan wordt deze scholing aangeboden door de Stichting Dynamiek Scholengroep.

### *b. detachering*

Voor een periode bij een andere (potentiële /toekomstige) werkgever voor een periode van 12 maanden. Uiterlijk twee maanden voor de afloop moet duidelijk zijn welke perspectieven de werknemer heeft op een contract voor onbepaalde tijd.



c. stage (met loondoorbetaling)

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om elders stage te lopen t.b.v. het verkrijgen van een andere betrekking voor een maximale periode van 3 maanden. Aard en omvang wordt tussen betrokken partijen vooraf overeengekomen.

d. loopbaanadvies/assessment en outplacement

Een werknemer kan gebruik maken van de mogelijkheid van loopbaanadvies/assessment, indien dat een reële mogelijkheid biedt tot het verwerven van een andere passende betrekking. Maximaal te vergoeden kosten voor een loopbaanadvies bedragen € 1250,-.

Binnen dit kader kan een werknemer ook gebruik maken van een outplacementtraject<sup>1</sup> met een, binnen deze fase, maximale duur van 6 maanden. De maximale vergoeding van deze outplacement bedraagt € 5000,-.<sup>2</sup>

e. loonsuppletie

Een werknemer die een functie buiten de Stichting Dynamiek Scholengroep aanvaardt op een (tijdelijk) lager salarisniveau, kan aanspraak maken op loonsuppletie. Deze loonsuppletie bedraagt het verschil van het lagere bruto maandsalaris met een maximum van 10% van het laatst genoten bruto maandsalaris in de functie bij de Stichting Dynamiek Scholengroep.

f. compensatie voor meerdere reiskosten woon-werkverkeer

Een werknemer die een functie aanvaardt buiten de Stichting Dynamiek Scholengroep met een grotere werkplekafstand, kan een aanvullende tegemoetkoming krijgen voor de meerdere reiskosten waarbij rekening gehouden wordt met de tegemoetkoming van zijn nieuwe werkgever. Deze tegemoetkoming bedraagt maximaal het verschil op basis van kortste afstandvergelijk bij hantering van 19 cent per km voor een periode van 1 jaar (met een maximum van 75 km).

g. kwijtschelding studiekosten

Indien de scholing nog niet is afgerond kan deze na vertrek worden voortgezet voor rekening van de Stichting Dynamiek Scholengroep, mits binnen de afspraken zoals vóór het vertrek overeengekomen. Indien het, gezien de veranderde aard van de nieuwe functie, geen zin meer heeft om de aangevangen studie voort te zetten, rust op de betrokken werknemer geen terugbetalingsverplichting wegens het staken van die studie om die reden. Mocht de studie inmiddels zijn afgerond dan zal de werknemer vrijgesteld worden van de terugbetalingsregeling inzake studiekosten.

h. sollicitatieverlof

Aan werknemers die extern solliciteren zal hiertoe in overleg buitengewoon verlof met behoud van salaris worden verleend.

i. kortere opzegtermijn

In redelijk onderling overleg wordt soepel omgegaan met de voor de betrokken werknemer geldende opzegtermijn.

---

<sup>1</sup> Binnen het kader van vrijwilligheid wordt hieraan geen verplichte externe mobiliteit na afloop geëist. Als betrokken werknemer in het RDDF is geplaatst, kan deze maatregel mogelijk verplicht worden aangeboden.

<sup>2</sup> Op basis van reële afwegingen is het overeenkomen van een verlenging van gestelde termijn mogelijk.

j. getuigschrift

Op verzoek ontvangt de werknemer een getuigschrift van werkgever conform artikel 7:656 BW.

k. vertrekpremie:

Ten behoeve van het bevorderen van natuurlijk verloop geldt de volgende basisregeling:

- Werknemers die ontslag op eigen verzoek indienen (opzeggen), ontvangen een bruto vertrekpremie zoals in het navolgende gespecificeerd.
- De hoogte van de vertrekpremie is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij werkgever of zijn rechtsvoorganger(s).
- Als peildatum voor de berekening van de lengte van het dienstverband geldt de overeengekomen vertrekdatum. Een periode van 6 maanden of meer telt als één dienstjaar.
- De basisvertrekpremie wordt bepaald volgens onderstaand schema.
- De hoogte van de bruto vertrekpremie is afhankelijk van de betrekkingsovername waarvoor werknemer ontslag op eigen verzoek indient.
- Als het een verzoek tot deelontslag betreft, wordt de naar rato premie enkel verstrekt als het belang van de organisatie dat toestaat. We volgen hierbij het deeltijdbeleid van de stichting.
- Werknemers die met FPU, met ABP-keuzepensioen kunnen of AOW-gerechtigd zijn, komen niet in aanmerking voor deze regeling.
- Werknemers die aanspraak maken op deze maatregel kunnen geen aanspraak maken op de onder d, e, f, l, m, n, o en q opgenomen maatregelen of faciliteiten.

Hoogte vertrekpremie in bruto maandsalarissen, inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering, afhankelijk van de datum van opzegging en het aantal dienstjaren.

	<b>Opzegging vóór 1 mei 2014; ontslag per 1 augustus 2014</b>	<b>Opzegging vóór 1 mei 2015; ontslag per 1 augustus 2015</b>
<b>Aantal dienstjaren</b>	<b>Hoogte vertrekpremie in bruto maandsalarissen</b>	<b>Hoogte vertrekpremie in bruto maandsalarissen</b>
01-05 dienstjaren	2	1
06-10 dienstjaren	4	2
11-15 dienstjaren	6	3
16-20 dienstjaren	8	4
21-25 dienstjaren	10	5
meer dan 25 dienstjaren	12	6

l. Bevordering vrijwillige vermindering betrekkingsovername.

Op verzoek van de werknemer kan de werkgever een verzoek tot gedeeltelijke taakvermindering (geheel of gedeeltelijk) toestaan, voor een periode van 3 jaar middels toekenning van een lang buitengewoon verlof analoog aan in artikel 8.13 van de CAO PO 2013 bedoelde zonder bezoldiging.

De werkgever neemt gedurende deze periode de door werknemer te betalen pensioenpremie voor haar rekening.

Bij deeltijdverlof wordt aangesloten bij het huidige deeltijdbeleid. Dit impliceert dat de werknemer die part time gebruik wil maken van deze mogelijkheid, gedurende deze periode minimaal voor de omvang van 2,5 lesdag actief moet blijven.

Werknemers die aanspraak maken op deze maatregel kunnen geen aanspraak maken op de onder d, e, f, k, m, n, o en q opgenomen maatregelen of faciliteiten.

m. Bevordering deelname ABP-keuzepensioen middels pensioeninkoop rechtstreeks bij het ABP van 2 pensioenjaren als ze met ABP-keuzepensioen gaan bij het bereiken van de leeftijd van 60 en 61 jaar. Bij de leeftijd van 62 jaar nog 1 jaar.

n. Bevordering deelname FPU middels pensioeninkoop rechtstreeks bij het ABP van 1 pensioenjaar bij de leeftijd van 63 jaar (geboren voor 1950) .

o. Beëindiging met wederzijds goedvinden.

De werknemer kan instemmen met een op initiatief van de Stichting Dynamiek Scholengroep geregeld ontslag voor de gehele betrekking. De werknemer heeft dan een uitkeringsrecht WW/Bovenwettelijk. Met werknemer kan in dit geval een passende ontslagvergoeding worden afgesproken, mits deze door de belastingdienst niet wordt aangemerkt als een RVU (regeling vervroegde uittreding).

Om het opleggen van de 52% strafheffing te voorkomen, zal voorafgaand onderhavige bij de inspecteur van belastingen worden getoetst.

p. Bevordering deelname BAPO:

Daadwerkelijk maximaal gebruik maken van het BAPO-recht wordt gestimuleerd middels het in overleg zo mogelijk bereiken van een reële taakvermindering op maat.

q. Verhuiskosten.

Een werknemer die een functie buiten de Stichting Dynamiek Scholengroep aanvaardt, kan aanspraak maken op 50% van de verhuiskosten genoemd in art. 7.1, lid 6 onder a van de CAO PO 2009, zijnde € 1.094,30. De aanvraag en daadwerkelijke verhuizing moet binnen 12 maanden hebben plaats gevonden. Werknemers die aanspraak maken op deze maatregel kunnen geen aanspraak maken op andere maatregelen of faciliteiten uit dit plan.

## **8. Voortschrijdende gedwongen fase: vanaf augustus 2014**

In het overleg hierover is op 5 juni 2013 Dynamiek aan de vakcentrales toegezegd, dat gezien de gerealiseerde personeelsreductie op vrijwillige basis in 2012 en 2013 van in totaal 55 fte en de positieve verwachting daaromtrent voor de komende 2 jaren, wordt afgezien van gedwongen RDDF-plaatsing en ontslag.

Met de vakbonden zal bij het achterblijven van de noodzakelijke personeelsreductie overleg gevoerd worden over welke instrumenten c.q. vertrekbevorderende maatregelen mogelijk nog extra kunnen worden ingezet.

## **9. Nazorg**

Als we spreken over nazorg dan hebben we het over de werknemers die voor externe mobiliteit (a) hebben gekozen en over de teams (b) van de scholen: de achterblijvers die ogenschijnlijk geluk hebben.

a. Externe mobiliteit:

- een exitgesprek ter afronding van de mobiliteit;
- na 6 en na 12 maanden informeren naar het welzijn van de ex-werknemer en daar waar mogelijk ondersteuning bieden;
- de mogelijkheid open houden om terug te keren in geval de terugloop van het aantal leerlingen in balans is met de inkomsten

- en er weer vacatures ontstaan met zicht op benoeming voor onbepaalde tijd;
  - op individueel verzoek de kwartaalrapportages beschikbaar stellen voor ex-werknemers, zodat ze de ontwikkelingen kunnen blijven volgen;
  - zo gewenst hulp bij sollicitatie.
- b. De werknemers van de scholen:
- in nauw overleg met de directeur het evenwicht herstellen binnen het team;
  - werknemers, die intern gemobiliseerd zijn, evaluatiemomenten aanbieden;
  - het bestuur plant bezoeken op scholen waarbij de werknemers de gelegenheid krijgen om met hen van gedachten te wisselen, al dan niet in aanwezigheid van de directeur;
  - jaarlijks wordt op stichtingsniveau een bijeenkomst georganiseerd, waarbij de ontwikkelingen toegelicht worden en gelegenheid tot het stellen van vragen bestaat.

### **10. Hardheidsconclusie:**

Als toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, kan de werkgever op verzoek van de werknemer binnen redelijke grenzen afwijken van het Sociaal Plan ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet treedt de werkgever in overleg met de vakcentrales.

### **11. Budget:**

T.b.v. de uitvoering van de maatregelen uit dit Sociaal Plan is er zowel in 2014 als in 2015, jaarlijks een bedrag beschikbaar van € 150.000,-.

### **12. Aanmelding als CAO:**

De werkgever draagt er zorg voor dat dit overeengekomen Voortschrijdend Sociaal Plan bij het ministerie van SZW als CAO wordt aangemeld.

### **13. Bezwarenprocedure:**

#### **a. Bezwarencommissie**

- Samenstelling bezwarencommissie  
De bezwarencommissie, bestaande uit een voorzitter en twee leden, alsmede hun plaatsvervangers, wordt door de werkgever benoemd en ontslagen. Leden van de bezwarencommissie hebben geen directe of indirecte relatie met de Stichting en/of medewerkers die betrokken zijn bij de Stichting Dynamiek Scholengroep:
  - Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd op voordracht van de GMR, niet zijnde een werknemer;
  - Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd op voordracht van de werkgever, niet zijnde een lid van het bestuur of lid van het CvB;
  - De benoeming van een onafhankelijk voorzitter en diens plaatsvervanger geschiedt op voordracht van de leden van de bezwarencommissie.

#### **b. Taken en bevoegdheden van de bezwarencommissie**

De taken en bevoegdheden zijn als volgt:

- De bezwarencommissie behandelt bezwaren van individuele werknemers die rechtstreeks getroffen worden door in het kader van het Sociaal Plan genomen besluiten;

- De commissie toetst of het besluit al dan niet in strijd is met het Sociaal Plan en of het besluit in redelijkheid tot stand is gekomen;
- De bezwarencommissie adviseert de werkgever omtrent de haar voorgelegde bezwaren.

**c. Bezwaarprocedure is als volgt:**

- Beslissingen ten aanzien van een individuele werknemer die op basis van het Sociaal Plan worden genomen, staan open voor bezwaar door de betreffende werknemer;
- De rechtstreeks in zijn belang getroffen werknemer kan tegen een beslissing als hierboven bedoeld binnen 20 werkdagen, nadat de betreffende beslissing schriftelijk is medegedeeld, bij de werkgever schriftelijk gemotiveerd bezwaar aantekenen;
- De werkgever zendt het ontvangen bezwaar onverwijld door aan de commissie;
- De werkgever beslist niet eerder op de gemaakte bezwaren dan nadat de bezwarencommissie schriftelijk advies heeft uitgebracht;
- De bezwarencommissie brengt binnen 20 werkdagen of zoveel eerder als mogelijk is advies uit aan de werkgever. Een afschrift daarvan wordt toegezonden aan belanghebbende;
- Binnen 10 werkdagen na ontvangst van een haar voorgelegd bezwaar, hoort de bezwarencommissie de betrokken werknemer. De werknemer kan zich daarbij laten bijstaan door een raadsman;
- De bezwarencommissie brengt binnen 5 werkdagen nadat de betrokken werknemer is gehoord, advies uit aan de werkgever. Dit advies wordt met redenen omkleed en door de voorzitter van de commissie ondertekend. De betrokken werknemer wordt van de inhoud van het advies in kennis gesteld;
- De werkgever neemt binnen 15 werkdagen na ontvangst van het advies een beslissing over het ingediende bezwaar en stelt de betrokken werknemer schriftelijk van zijn beslissing op de hoogte. Bij afwijking van het advies van de bezwarencommissie motiveert de werkgever de overwegingen;
- Het bezwaarschrift heeft geen opschortende werking.

**d. Werkwijze m.b.t. bezwaarschriften**

De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering die niet openbaar is. De commissie besluit bij meerderheid van stemmen.

**e. Kosten**

De kosten van de bezwaarprocedure komen voor rekening van de werkgever.

**f. Beroep**

De bezwarenprocedure weerhoudt de betrokken werknemer niet van een externe beroepsgang.

**14. Communicatieplan**

De werkgever zal iedere stap, wijzigingen en/of vorderingen in het gehele proces van zowel reorganisatie als Sociaal Plan niet alleen zorgvuldig uitvoeren, maar ook alle werknemers zo tijdig en volledig mogelijk over alles informeren. Hierbij wordt meegenomen een periodieke nieuws/info-lijn, periodieke aandacht voor het Sociaal Plan, een veelgestelde-vragen-lijn, het aspect van het opnemen en verloop contact werknemer/werkgever versus werkgever/werknemer bij mogelijk gewenst c.q. geïnitieerd gebruikmaking van het Sociaal Plan.

De voortdurend te informeren partijen zijn: de werknemers; de (P)GMR; de (p)MR'n; de vakcentrales.

Beslissingen op grond van dit Sociaal Plan die een individuele werknemer aangaan, zullen altijd persoonlijk met de individuele werknemer worden besproken en tevens schriftelijk worden vastgelegd

Het Sociaal Plan wordt na vaststelling als document beschikbaar gesteld voor alle werknemers.

De werkgever zal via de nieuwsbrief het aangepaste reorganisatieplan 2013-2015 en het geactualiseerde sociaalplan breed binnen de organisatie bekend maken. Daarnaast zullen de schooldirecteuren het sociaalplan in een teambespreking nader toelichten en initiëren.

De werknemer, die een beroep doet op de voorzieningen van het Sociaal Plan, zal werkgever voorzien van de ter zake doende informatie en gegevens.

Aldus overeengekomen in het DGO te Horst op 5 juni 2013 en ondertekend door:

Namens stichting Dynamiek Scholengroep:  
De heer J. Jenneskens, voorzitter College van Bestuur

.....

Namens AC:  
De heer T.A. van den Burger

.....

Namens CCOOP:  
De heer T. Boot

.....

Namens ACOP:  
Mevrouw A.J.M. Duchateau

.....

Namens CMHF:  
Mevrouw M. Vrijhoef

.....