

Melding van reorganisatie in OPWU

Per 1 oktober zouden de vakcentrales de melding van de reorganisatie van het bestuurscentrum en de 2e fase vorming kenniseenheden, integratie staven met het CvB in het OPWU bespreken. De vakcentrales hebben het overleg opgeschort omdat de melding niet voldeed aan de gemaakte afspraken. Hoofdpunt van kritiek was het gegeven dat het personeel van WU in de WAS- en WORDT-situatie niet zichtbaar was. De vakcentrales vinden het van groot belang dat deze kaders bekend zijn omdat ze als basis dienen voor de onderhandelingen tussen bestuurder en OR dan wel OC.

Afspraken over welke informatie in de melding wordt verstrekt, liggen vast in de CAO en zijn specifiek geformuleerd voor WU in het Raamwerk Reorganisaties en Sociaal Kader t.b.v. Implementatie Instellingsplan. In een brief van 14 juni 2001 heeft het CvB deze afspraak naar aard en strekking voor de 2e fase vorming kenniseenheden expliciet herhaald en vastgelegd.

Het ontbreken van de gegevens volgens het afgesproken meldingsformat, op basis waarvan in het verleden ook, hoewel moeizaam, de informatie werd verstrekt, was voor de vakcentrales dermate zwaar dat zij bereid waren hun standpunt bij de geschillencommissie te verdedigen.

In september 2001 is een concept Reorganisatieprocedure Wageningen UR door het CvB aan de vakcentrales voorgelegd. Dit stuk zou het Raamwerk kunnen vervangen en zou als eerste gebruikt kunnen worden bij de 2e fase vorming kenniseenheden. Vakcentrales hebben hun kritiek, met name het ontbreken van de afspraken m.b.t. WU en de herkenbaarheid van universitaire taken onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening, op het stuk gegeven. Ondanks herhaaldelijk verzoek is een bijgesteld concept nooit meer aan de vakcentrales voorgelegd. Het eerste concept is volgens het CvB aan de directies gegeven op basis waarvan zij de stukken voor de melding hebben gemaakt. In het Concept Sociaal Plan Integratie Stafondersteuning Kenniseenheden is dit concept Reorganisatieprocedure ongewijzigd opgenomen en het CvB vraagt de vakcentrales dit te accepteren ten koste van het oorspronkelijk raamwerk. Dit is voor de vakcentrales onacceptabel.

Zowel de reorganisatie Bestuurscentrum als die van de 2e fase vorming kenniseenheden betreffen reorganisaties van de taken ter ondersteuning van het primaire proces. Zij hebben een nauwe relatie met de taken uitgevoerd door het Facilitair Bedrijf. Het had dus voor de hand gelegen om de situatie van het Bestuurscentrum te evalueren (afspraak in Raamwerk als gevolg van vorige reorganisatie) en vervolgens met deze gegevens en een geüpdate omschrijving van de taken van het FB te gebruiken bij de reorganisatie 2e fase vorming kenniseenheden. Eventuele bijstellingen in uitvoering van taken centraal dan wel decentraal zouden dan in een transparante setting kunnen worden gemaakt. Uit de voorliggende stukken blijkt dat daar geen sprake van is geweest. Mogelijk dat OR en OC in de uitvoering van de reorganisatie alsnog de vinger aan de pols kunnen houden. Het ontbreken van kaderstelling of het negeren van de kaderstelling leidt bij de verschillende directies tot verschillende indeling van de staven en ook bestaat er verschil van mening welke taken er onder stafondersteuning vallen. Vandaar dat er grote verschillen zitten in aantallen FTE's voor de taken ter ondersteuning van het primaire proces en is ook de ondersteuning van de onderwijs- en onderzoekscholen soms wel en soms niet meegenomen.

De vakcentrales maken zich grote zorgen over de decentrale uitvoering van centraal gemaakte afspraken. Uit de presentatie van de stukken voor de reorganisatie is dat duidelijk gebleken. Ook in de uitvoering van afspraken rond werktijd van AIO's, collectieve ADV-dagen, compensatie bij sabbatical via meerjaren-ADV-variant en nu bij Optare zijn er veel onduidelijkheden bij de individuele personeelsleden aan de basis en die blijken te resulteren in het niet uitvoeren van afspraken. Het is voor het CvB veelal niet mogelijk om grip te krijgen op die uitvoering en daarnaast het duurt zeer lang voordat vakcentrales worden geïnformeerd. Veel individuen zijn daardoor zeer teleurgesteld in de het realiseren van de arbeidsvoorwaarden.

WAS-WORDT SITUATIE STAVEN DEPARTEMENTEN BINNEN DE KENNISEENHEDEN

	<i>Tabel Brascamp 23 maart 2000</i>	<i>Oud (A)</i>	<i>Nieuw</i>	<i>FTE per 020701 (B)</i>	<i>% overhead (A/B)*100</i>
<i>Omgevings- wetenschappen</i>	29,7	37,6	45,4	361,7	10,4
<i>Maatschappij- wetenschappen</i>	17,1	26,4	29,9	255,4	10,3
<i>Planten- wetenschappen</i>	30,2	33,7	29,4	503,3	6,7
<i>Dier- wetenschappen</i>	16,7	12,6	11,2	194,0	6,5
<i>Agrotechnologie en Voedings- wetenschappen</i>	30,5	54,4	54,4	534,4	10,2
Totaal	124,2	164,7	170,3	1848,8	

1.

De vakcentrales constateren ten opzichte van het laatst bekende overzicht van FTE Departementsbureaus dat bepaalde Departement fors zijn gegroeid en andere in omvang zijn afgenomen.

De groei is mogelijk te verklaren via decentralisatie van taken van het bestuurscentrum en het facilitair bedrijf. Het actualiseren van de eindsituatie van de reorganisatie van Bestuurscentrum en het facilitair Bedrijf zou de directies van de Departementen behulpzaam zijn bij het afstemmen van die taken en het werk dat nog door de Departementsbureaus dient te worden verricht.

Voor de afname is geen verklaring tenzij de nieuwe cijfers niet de werkelijke situatie weergeven door een verschillende interpretatie van ondersteunende taken door de verschillende decentrale eenheden. Wordt de ondersteuning van de onderwijs- en onderzoekscholen wel of niet meegenomen. Zijn alle ondersteunende diensten bij de verschillende departementen op dezelfde wijze meegenomen. De Ondernemingsraad en de onderdeelcommissies worden verzocht hier goed op te letten.

2.

De vakcentrales gaan er van uit dat er een zekere benchmarking heeft plaatsgevonden en dat de uitbreiding van de taken bij de departementsbureaus niet ten koste gaat van het budget voor het primaire proces.

3.

De overhead voor de verschillende departementen loopt van 6,5 tot 10,4 % en is niet gecorreleerd met de omvang in totale FTE van de departementen. Gezien de punten 1 en 2 worden de Ondernemingsraad en de onderdeelcommissies worden verzocht hier goed op te letten om te voorkomen dat er ongelijkheid ontstaat in de werksituatie bij dezelfde functies op verschillende plaatsen in de organisatie.

4.

Eenduidigheid bij de benoeming van de verschillende afdelingen bij de verschillende departementen zou de transparantie van en de communicatie in de organisatie verbeteren. De inhoud van kaderstelling en format melding die aan de directies is voorgelegd voor het maken van de melding is door de vakcentrales niet gezien.

VOORLOPIGE INDICATIEVE RAMING PERSONELE WU-GEVOLGEN INTEGRATIE STAVEN KENNISEENHEDEN

TOTAAL	Groene Ruimte		Maatschappij		Plant		Dier		A&V			
	Oud	Nieuw	Oud	Nieuw	Oud	Nieuw	Oud	Nieuw	Oud	Nieuw	Oud	Nieuw
TOTAAL												
WO	8,8	8,0	5,1	8,6	0,9	1,9	2,9	2,9	6,0	6,0	23,7	27,4
HBO/WO	3,9	4,9	0,4	0,4	6,9	4,5	-	-	-	-	11,2	9,8
HBO	6,0	11,3	5,9	5,9	6,7	5,2	3,0	3,5	15,3	15,3	36,9	41,2
MBO/HBO	4,2	4,5	-	-	7,8	4,9	2,6	2,6	-	-	14,6	12,0
MBO	13,7	14,7	9,6	9,6	6,0	6,0	4,1	2,2	26,8	26,8	60,2	59,3
MBO/LBO	-	0,7	2,0	2,0	1,9	0,9	-	-	5,3	5,3	9,2	8,9
LBO	1,0	1,3	3,4	3,4	3,5	6,0	-	-	1,0	1,0	8,9	11,7
Totaal	37,6	45,4	26,4	29,9	33,7	29,4	12,6	11,2	54,4	54,4	164,7	170,3

TOTAAL	Dir.secr., Alg.beleid Strat.processen		F&C		HRM/PSA		M&C		Facilitaire zaken (incl. ICT)		TOTAAL	
	Oud	Nieuw	Oud	Nieuw	Oud	Nieuw	Oud	Nieuw	Oud	Nieuw	Oud	Nieuw
TOTAAL												
WO	9,1	11,9	2,4	2,4	2,7	2,1	5,5	5,5	4,0	5,5	23,7	27,4
HBO/WO	-	-	-	-	3,8	3,9	1,0	1,0	6,4	4,9	11,2	9,8
HBO	2,7	2,7	11,0	11,9	7,2	7,7	3,0	3,4	13,0	15,5	36,9	41,2
MBO/HBO	0,6	0,6	5,2	6,2	2,4	1,4	-	-	6,4	3,8	14,6	12,0
MBO	4,9	4,9	16,0	14,3	7,7	7,8	2,3	2,3	29,3	30,0	60,2	59,3
MBO/LBO	-	-	0,9	0,9	-	-	-	-	8,3	8,0	9,2	8,9
LBO	2,4	2,4	-	-	-	-	-	-	6,5	9,3	8,9	11,7
Totaal	19,7	22,5	35,5	35,7	23,8	22,9	11,8	12,2	73,9	77,0	164,7	170,3

06-nov-02