

Reorganisatieprocedure en Sociaal Plan ten behoeve van WU-werknemers betrokken bij de reorganisatie 2e fase vorming kenniseenheden.

Bij deze reorganisatie, t.w. de integratie van de stafafdelingen van de kenniseenheden zullen naar aard en strekking dezelfde afspraken gelden als opgenomen in het Raamwerk Reorganisaties en Sociaal Kader ten behoeve van Implementatie Instellingsplan Wageningen Universiteit 1999/2003. Wijzigingen die sinds het vaststellen van het Raamwerk Reorganisaties en Sociaal Kader ten behoeve van Implementatie Instellingsplan Wageningen Universiteit 1999/2003 binnen het OPWU zijn afgesproken blijven uiteraard van toepassing (bijvoorbeeld opheffing mobiliteitsbureau).

Onderstaand is een tweetal aanvullingen weergegeven:

1. Aanvulling procedure, een toespitsing van het Raamwerk Reorganisaties t.b.v. Implementatie Instellingsplan WU 1999/2003 op de 2e fase vorming kenniseenheden;
2. Aanvulling Sociaal plan, een toespitsing van het Sociaal Kader t.b.v. Implementatie Instellingsplan WU 1999/2003 ten aanzien van het plaatsingsbeleid, van de regeling geschillen en van de hardheidsclausule op de 2e fase vorming kenniseenheden.

AANVULLING PROCEDURE

1. Het College van Bestuur neemt een definitief besluit op basis van het voorgenomen besluit in de vorm van een melding en zoals dat is besproken in het OPWU en van advies voorzien van de OR. Hiermee liggen de kaders voor de procesverantwoordelijken vast. (Zie Tabel 1).
2. Het College van Bestuur stelt op 1 februari 2003 de reorganisatieplannen vast, na advies van de OR (of kiesgroep WU van de COR) ten aanzien van de departementoverstijgende zaken en na advies van de OC (of kiesgroep WU van de OR) aangaande de afzonderlijke reorganisatieplannen.
In de reorganisatieplannen is opgenomen het feitelijk formatieplan waarbij de functies van de nieuwe organisatie zijn weergegeven en toebedeeld aan WU en DLO op basis van de in de onderstaande Aanvulling Sociaal Plan ten behoeve van de reorganisatie 2e fase kenniseenheden onder plaatsingsbeleid genoemde toedelinguitgangspunten.
3. Binnen drie maanden na de vaststelling van de reorganisatieplannen stelt het College van Bestuur de personeelsplannen vast.

AANVULLING SOCIAAL PLAN

A. Plaatsingsbeleid

1. Toedelinguitgangspunten (feitelijke toedeling onderdeel van het reorganisatieplan)

De bestaande stafafdelingen van de departementen, die onder de reorganisatieplannen in het kader van 2e fase vorming kenniseenheden vallen, worden zodanig geïntegreerd met de stafafdelingen van de DLO, dat het gezamenlijke eindresultaat uitkomt op de nieuwe afdelingen uit het betreffende reorganisatieplan. Dat betekent dat de functies, die in de nieuwe afdelingen te vinden zijn, moeten worden toebedeeld aan respectievelijk het WU-deel of het DLO-deel van de nieuwe afdeling.

Daarvoor gelden de volgende criteria:

1. Afzondering en overeenkomstige toewijzing van functies waarvan de taken en activiteiten geheel c.q. grotendeels voortkomen uit de bedrijfsvoering DLO of WU (bv

studentenzaken).

2. Afzondering van de Wageningen UR functies, t.w. de functies van de hoofden van de afdelingen, zoals Algemeen beleid, Personeel, Financiën, Facilitaire zaken en Marketing & Communicatie op basis van de 50-50% evenwichtigheid en in beperkte mate specialistische functies voor zover die niet aan WU of DLO toebedeeld kunnen worden. Voor deze laatste functies dient overeenstemming te worden bereikt met de interne, centrale en/of decentrale medezeggenschap, de OR en/of OC. Toewijzing aan WU en DLO geschiedt zodanig dat aan de kaders genoemd in Tabel 1 wordt voldaan op basis van aanstellingen WU. Er dient uitgekomen te worden op de totaaltellingen van de afzonderlijke KE (5) en de afzonderlijke taakclusters (5) zoals vermeld in tabel 1 (vetgedrukte totalen).
3. Aanwijzing van resterende functies op basis van criteria als:
 - a. Taak- (vnl. WU) c.q. markt- (vnl. DLO)gericht;
 - b. Verhouding aantallen werknemers op niveau van de totale organisaties;
 - c. Verhouding output c.q. producten gerelateerd aan de respectievelijke organisaties;
 - d. Verhouding werkplekken globaal voortkomende uit WU/DLO.
4. Indien geen verdere toedeling kan geschieden op basis van bovenstaande overwegingen, worden de resterende functies toegewezen op basis van 50-50% evenwichtigheid.

2. Herplaatsingskandidaat

1. Definitie: de bij een reorganisatie van een kenniseenheid betrokken werknemer indien en zodra vaststaat dat er voor hem geen ongewijzigde functie binnen die geïntegreerde kenniseenheid beschikbaar is of zal zijn (door opheffing van de functie of door onvoldoende formatieplaatsen c.q. overtolligheid).
2. De status van herplaatsingskandidaat vervalt op het moment van in- of externe plaatsing in een structurele functie. Indien de nieuwe functie binnen drie maanden na plaatsing niet passend voor de werknemer blijkt te zijn, wordt de werknemer opnieuw als herplaatsingskandidaat aangemerkt.
3. Herplaatsingskandidaten genieten een voorrangspositie bij de vervulling van vacatures binnen de organisatie van Wageningen UR, een en ander conform Werving- en selectieprocedure Wageningen UR (Bijlage 1; <http://www.wageningen-ur.nl/hrm/> - menu; werken bij wur; in dienst; werving en selectieprocedure).
4. Met het oog op de inspanningsverplichting van de werkgever wordt een functionaris, werkzaam bij de HRM-afdeling van de kenniseenheid, aangewezen die de herplaatsingskandidaat gedurende het herplaatsingonderzoek begeleidt.
5. Indien binnen Wageningen UR naar verwachting geen passende functie voor de herplaatsingskandidaat beschikbaar zal komen, zal op basis van de voorzieningen als genoemd in het Sociaal Kader een individueel plan van aanpak worden opgesteld, waarbij in overleg met de herplaatsingskandidaat een keuze uit de voorzieningen wordt gemaakt ten behoeve van het verwerven van een externe functie. Indien tussen de betrokken herplaatsingskandidaat en de werkgever geen overeenstemming wordt bereikt over het plan van aanpak voornoemd, wordt de procedure aangaande geschillen beschreven onder B in deze aanvulling en in het Sociaal Kader gevolgd.

6. De herplaatsingskandidaat is verplicht al het mogelijke te doen een passende functie binnen dan wel buiten de organisatie van Wageningen UR te vinden.
7. Indien de herplaatsingskandidaat niet op een passende interne dan wel (vervolgens) externe functie is geplaatst, kan hij (tijdelijk) worden belast met een samenstel van werkzaamheden voor een periode van maximaal 1 jaar. Hierbij is van belang dat de herplaatsingskandidaat in voldoende mate in de gelegenheid gesteld wordt activiteiten te ontplooiën ten behoeve van het verkrijgen van een in- of externe functie.

3. Plaatsingsvolgorde

De plaatsingsvolgorde van WU-functies wordt als volgt bepaald:

A. Ongewijzigde functie:

1. Indien een WU- formatieplaats binnen bestaande functie in niveaubepalende werkzaamheden gelijk of nagenoeg gelijk voorkomt in de gewijzigde kenniseenheid (ongewijzigde functie), zal de zittende WU-werknemer deze ook na de integratie vervullen ('mens volgt functie'). Indien zulk een WU-formatieplaats niet op deze basis kan worden ingevuld, zal vervolgens gezocht worden onder functievolgende DLO-werknemers voor wie geen functievolgende DLO-formatieplaats beschikbaar is.
2. Indien sprake is van een groep van WU-werknemers die dezelfde ongewijzigde functie vervult, maar waarvoor als geheel onvoldoende WU- formatieplaatsen binnen de geïntegreerde kenniseenheid aanwezig zijn, geschiedt plaatsing op basis van het principe 'last in, first out'. Dat wil zeggen dat per organisatie-eenheid en categorie uitwisselbare functies, werknemers met het langste dienstverband binnen de instelling het eerst worden geplaatst. Indien voor functievolgende WU-werknemers geen WU-formatieplaatsen beschikbaar zijn en er nog wel functievolgende DLO-formatieplaatsen beschikbaar zijn (na toewijzing aan DLO-functievolgers) zal gezocht worden onder deze functievolgende WU-werknemers. Ook hierbij zal het principe 'last in, first out' toegepast worden.
3. Voor de berekening van het aantal jaren in dienst van werkgever wordt mede in aanmerking genomen de tijd die de werknemer heeft gewijd aan de verzorging van tot zijn huishouding behorende 0 tot 4-jarige kinderen, tot een maximum van in totaal 6 jaren, voor zover deze verzorging tijdens of voorafgaand aan de dienstbetrekking bij de werkgever is gedaan én niet gedurende een dienstbetrekking elders.

B. Nieuwe functies (niet zijnde Wageningen UR functies)

Indien voor een formatieplaats binnen een nieuwe functie meerdere werknemers in aanmerking komen, beslist de werkgever wie die formatieplaats zal gaan vervullen op basis van een plaatsingsprocedure. Als uitgangspunt geldt hierbij de hierna genoemde volgorde:

1. Passendheid van de functie en vervolgens
2. Geschiktheid voor de functie van de *Binnen de betreffende Kenniseenheid (KE)*..
 - a) Herplaatsingskandidaat WU-KE
 - b) Remplaçant WU-KE
 - c) Herplaatsingskandidaat of remplaçant DLO-KE

Tussen de diverse stafafdelingen en kenniseenheden..

- d) Herplaatsingskandidaat WU
- e) Remplaçant WU
- f) Herplaatsingskandidaat of remplaçant DLO

3. Indien het bovenstaande niet leidt tot een plaatsing in de formatieplaats zal de vacature ingevuld worden met inachtneming van de Werving- en selectieprocedure Wageningen UR.

C. Wageningen UR functies

De per definitie 50/50 % functies van de hoofden van de afdelingen, zoals Algemeen beleid, Personeel, Financiën, Facilitaire zaken en Marketing & Communicatie op basis van de 50-50% evenwichtigheid en in beperkte mate specialistische functies voor zover die niet aan WU en DLO kunnen worden toebedeeld, zullen worden ingevuld op basis van de Werving- en selectieprocedure Wageningen UR. Bij de fasering van de werving- en selectieprocedure wordt daarbij uitgegaan van het gegeven dat alle HPK's (WU en DLO) als gevolg van deze reorganisaties bij de vijf kenniseenheden in eerste instantie in de procedure worden betrokken ter vervanging van de stadia 0 en 1. De coördinatie hiervan is neergelegd bij de centrale stafafdeling HRM, onder eindverantwoordelijkheid van het College van bestuur.

4. Plaatsingsoriëntatie

1. Er vindt een belangstellingsregistratie plaats onder alle bij de integratie betrokken herplaatsingskandidaten of remplaçanten aan de hand waarvan zij hun voorkeuren en wensen kenbaar kunnen maken.
2. De bij het betreffende reorganisatieplan betrokken werknemers worden tijdig voor de belangstellingsregistratie schriftelijk, onder vermelding van tijdpad en de wijze waarop, geïnformeerd over het reorganisatieplan en worden in de gelegenheid gesteld zich te informeren over de daarin voorkomende functies, de functiebeschrijvingen en -waarderingen, alsmede het overzicht van de uitwisselbare functies en de werkplekken.
3. In geval van nieuwe functies zal de -alsdan in te stellen- Adviescommissie Plaatsingen plaatsingsgesprekken voeren met de herplaatsingskandidaten of remplaçanten die belangstelling hebben getoond voor een nieuwe functie. Van de gesprekken wordt een schriftelijk verslag gemaakt en de commissie voornoemd brengt advies ter zake uit aan de procesverantwoordelijke.
4. Herplaatsingskandidaten die niet worden geplaatst en / of geen belangstelling voor een functie kenbaar hebben gemaakt, worden eveneens in beschouwing genomen voor nieuwe functies, indien deze als passend beschouwd kunnen worden.
5. Voorafgaande aan de (her)plaatsing wordt de werknemer individueel geïnformeerd via een persoonlijk gesprek en de uitreiking van de schriftelijke mededeling door of namens de procesverantwoordelijke over de voor hem geldende effecten van de integratie.

B. Geschillen

1. Mediation
Indien de werknemer zich niet kan vinden in de voorgenomen beslissing inzake

herplaatsing c.q. de beslissing hem aan te merken als herplaatsingskandidaat zal aan de werknemer -op kosten van de werkgever- worden aangeboden het geschil in eerste instantie trachten op te lossen met behulp van mediation overeenkomstig het reglement van de Stichting Mediation Instituut

2. Bezwaar- en klachtenprocedure

Indien de werknemer geen gebruik maakt van het aanbod als bedoeld in de vorige alinea dan wel dat het onmogelijk is gebleken het geschil tussen de werkgever en de werknemer op te lossen met behulp van mediation, zal -nadat de werkgever een definitieve beslissing heeft genomen- het geschil worden behandeld als bedoeld in artikel 1, derde lid sub a overeenkomstig de regels van de Algemene wet bestuursrecht.

C. Hardheidsclausule

In gevallen waarin het raamwerk/aanvulling sociaal kader niet of niet naar billijkheid voorziet, kan de werkgever een voor de werknemer / herplaatsingskandidaat gunstige beslissing nemen.

D. Inspanningsverplichting werkgever

Wageningen Universiteit (WU) heeft een zelfstandige rechtspositie die verschilt van de partner in de Stichting Wageningen Universiteit en Researchcentrum (Wageningen UR): de Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek (DLO).

Bij de ondersteunende diensten; zowel centraal in het bestuurscentrum en het facilitair bedrijf als decentraal in de vijf kennisseenheden, kunnen de functies zodanig zijn opgezet dat de taken van een medewerker in dienst van WU binnen de bandbreedte van 0 tot 100 % worden uitgevoerd ten behoeve van DLO. De WU-medewerkers zullen als gevolg van het muteren of wegvallen van delen van de functie geen rechtspositionele gevolgen ondervinden.

In geval van wegvallen van de volledige DLO-taken dan wel een deel van de DLO-taken behoudt de medewerker zijn rechtspositie en houdt de werkgever, als goed werkgever, de inspanningsverplichting binnen het bevoegdheidsbereik: Wageningen UR voor de medewerker een passende en geschikte structurele functie aan te bieden, behoudens het geval van reorganisatie.

Namens:
De ABVAKABO FNV
De CMHF
CNV-Publieke Zaak
De Ambtenarencentrale
Voor deze

Namens het College van Bestuur

Dr ir B.J.M. Verduin

ir K.J. van Ast
Vice voorzitter College van Bestuur

KADERSTELLING PERSONELE WU-GEVOLGEN INTEGRATIE STAVEN KENNISEENHEDEN

	Groene Ruimte		Maatschappij		Plant		Dier		A&V		TOTAAL	
	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

	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

Tabel 1. Kaderstelling reorganisaties 2e fase vorming kenniseenheden uitgedrukt in FTE.

Werving- en selectieprocedure Wageningen UR

Inleiding

De voorbereidingen om te komen tot een daadwerkelijke invulling van Wageningen UR is binnen de diverse, toekomstige, onderdelen van Wageningen UR in volle gang.

In dit kader heeft de Raad van Bestuur van Wageningen UR verzocht de mogelijkheden voor een gemeenschappelijke werving- en selectieprocedure Wageningen UR-breed, te onderzoeken.

Het Praktijkonderzoek heeft de wens te kennen gegeven anticiperend op de overgang naar Wageningen UR, aan te sluiten bij de werving- en selectieprocedure binnen Wageningen UR.

Uitgangspunten werving en selectie Wageningen UR

Vanuit de organisatie (Wageningen UR-breed) is een duidelijke behoefte aanwezig om te komen tot een optimale inzet van de medewerkers. Dit vertaalt zich in de volgende uitgangspunten:

- Voor alle vacatures wordt altijd eerst intern geworven (fasen 0 t/m 2) voordat er sprake kan zijn van externe werving; uitzonderingen hierop zijn alleen mogelijk indien hier beleidsmatige afspraken aan ten grondslag liggen en indien er sprake is van een CAO-afspraken (bijv. hoogleraren);
- Onder een vacature wordt verstaan een vacante arbeidsplaats (vast en tijdelijk) welke voor 6 maanden of meer vervuld dient te worden;
- Herplaatsingskandidaten / ontslagbedreigden hebben bij de interne werving een voorrangpositie (met uitzondering van hpk's vanuit het Praktijkonderzoek);
- De onderlinge verschillen in rechtspositie en arbeidsvoorwaarden worden gerespecteerd;
- Externe werving vindt gecoördineerd binnen de huisstijl van Wageningen UR plaats (vooralsnog met uitsluiting van het Praktijkonderzoek).

Voorwaarden interne arbeidsmarkt Wageningen UR

Om te kunnen komen tot een goed werkende interne arbeidsmarkt zal aan een aantal voorwaarden voldaan moeten worden:

- Geïmplementeerd HRM; actieve planning en sturing van in,- door- en uitstroom;
- Alle vacatures worden gemeld bij het mobiliteitsbureau Wageningen UR;
- Na matching door het mobiliteitsbureau worden alle vacatures geplaatst in het WB;
- De procedure voor de externe werving vindt gecoördineerd plaats nadat de interne werving conform de afspraken is afgerond (uitgezonderd Praktijkonderzoek voor wat betreft coördinatie externe werving).

Fasering werving- en selectieprocedure

De werkwijze ten aanzien van werving en selectie zal, mede vanwege de rechtspositie, bij alle onderdelen gelijk moeten zijn (zie ook de uitwerking hiervan in de bijlage).

Concreet betekent dit een gelijke fasering van de werving en selectie conform het onderstaande:

Achtereenvolgende stadia:

0. Mogelijkheid voor instituut / departement / dienst tot (re)allocatie van taken en / of functies
1. Vacature-matching vanuit het bestand "herplaatsingskandidaten"
 - 1a. per afzonderlijke instelling (DLO / WU)
 - 1b. bij de andere instelling
2. Vacantstelling voor alle medewerkers in dienst van DLO, WU en PO (via WB)
3. Externe vacantstelling

BIJLAGE

Uitgewerkte fasering werving- en selectieprocedure Wageningen UR (DLO / WU / PO)

In achtereenvolgende stadia zal de werving als volgt plaats vinden:

0. Mogelijkheid voor instituut / departement / dienst tot (re)allocatie van taken en / of functies

1. Vacature-matching vanuit het bestand "herplaatsingskandidaten"

a. per afzonderlijke instelling (DLO / WU)

b. bij de andere instelling

Toelichting:

Onder "herplaatsingskandidaten" wordt verstaan werknemers in vaste dienst (bij DLO en WU kan dit ook werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd betreffen indien de arbeidsplaats in het kader van een reorganisatie - tussentijds - wordt opgeheven) voor wie omgezien moet worden naar een andere, passende functie als gevolg van

1) opheffing functie dan wel overtolligheid voortvloeiend uit een inmiddels vastgesteld personeelsplan

2) een "sociaal-medische indicatie" dan wel "functionele ongeschiktheid"

3) waarschijnlijke opheffing functie dan wel overtolligheid verband houdend met een reorganisatieproces, vooruitlopend op de vaststelling van een personeelsplan

4) plaatsing in een lager gewaardeerde functie als gevolg van een reorganisatieproces.

(Noot: voorrang in de plaatsingsvolgorde voor de werknemers behorend tot de categorieën 1 en 2)

Dit betreft niet de herplaatsingskandidaten van PO, zij hebben binnen Wageningen UR de positie van interne kandidaat en komen pas in fase 2 aan bod. Herplaatsingskandidaten van DLO en WU krijgen bij het PO de positie van interne kandidaat.

2. Vacantstelling voor alle werknemers in dienst van DLO / WU / PO.

Toelichting:

Dit betekent dat, ongeacht of het een WU-, DLO of PO-kandidaat of -vacature betreft, de selectie zal plaatsvinden op basis van kwaliteitscriteria.

(Noot 1: ook ex-werknemers met een uitkering met een duur van langer dan 6 maanden ten laste van DLO, WU of PO worden in deze fase in de gelegenheid gesteld te solliciteren)

(Noot 2: werknemers hebben voorrang op uitkeringsgerechtigden)

3. Externe vacantstelling

NB: Wageningen UR hanteert een voorkeursbeleid voor vrouwen, mensen met een handicap en allochtonen.

Bij gelijke geschiktheid wordt dan ook de voorrang gegeven aan kandidaten behorend tot deze doelgroepen. Daarbij blijven de bovengenoemde volgordelijkheid (de achtereenvolgende stadia) en voorrangbepalingen uiteraard van kracht.