

REORGANISATIECODE UNIVERSITEIT LEIDEN 2014

UITGANGSPUNTEN

De Reorganisatiecode Universiteit Leiden 2014 vormt het algemene kader voor reorganisaties. De volgende algemene uitgangspunten zijn van toepassing op deze code:

In geval van een reorganisatie wordt deze Reorganisatiecode Universiteit Leiden 2014 toegepast. De code is een uitwerking van hoofdstuk 9 (Reorganisaties) van de cao Nederlandse Universiteiten en geeft globaal aan wie, wanneer, wat doet in het reorganisatieproces, inclusief verantwoordelijkheden en bevoegdheden. In de reorganisatiecode is vastgelegd dat de leiding van de eenheid (= het bestuur van een faculteit of de directeur van een centrale dienst) een reorganisatie uitvoert. In geval dit anders is, zal door het College van Bestuur worden vastgesteld wie de reorganisatie uitvoert. De bepalingen met betrekking tot reorganisaties in de cao Nederlandse Universiteiten en in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) zijn leidend bij het vormgeven en uitvoeren van reorganisaties.

In bepaalde gevallen is het mogelijk een reorganisatie op een andere wijze dan volgens deze code te laten plaatsvinden bijvoorbeeld via een verkorte procedure. Zo kan bijvoorbeeld, indien een reorganisatie zich daarvoor leent (bijvoorbeeld bij een eenvoudige reorganisatie), het concept personeelsplan gelijktijdig met het concept-reorganisatieplan worden ontwikkeld.

Overleg over aspecten van rechtspositie of arbeidsvoorwaarden vindt plaats met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg (LO), een organisatieverandering als zodanig is onderwerp van overleg met het betrokken medezeggenschapsorgaan.

Reorganisaties worden zo veel als mogelijk vormgegeven daar waar de verandering zich voordoet. De wettelijk gedefinieerde medezeggenschap vindt zo dicht mogelijk bij de plek van de organisatieverandering plaats. Het zwaartepunt van het overleg over het plan voor de reorganisatie van een faculteit en dienst ligt bij het decentrale medezeggenschapsorgaan. Over een organisatieverandering wordt overleg gevoerd met één medezeggenschapsorgaan. De Universiteitsraad wordt in een aantal stadia (vastgelegd in deze code) geïnformeerd, zodat de raad zich vanuit zijn rol als procesbewaker een oordeel kan vormen over de procedure die in concrete reorganisaties wordt gevolgd.

Als een reorganisatie meerdere eenheden betreft, ligt op basis van het Convenant tussen het College van Bestuur, de Universiteitsraad en het Lokaal Overleg uit 1998 het zwaartepunt bij het centrale medezeggenschapsorgaan, de Universiteitsraad. In deze gevallen oefent de Universiteitsraad, naast zijn wettelijke rechten, de rechten uit zoals die in deze code zijn vermeld bij het decentrale medezeggenschapsorgaan. De Universiteitsraad zal zich in voorkomende gevallen door de betrokken decentrale medezeggenschapsorganen laten informeren.

Over een Sociaal Plan, in aanvulling op het Kader voor sociaal beleid, vindt overleg plaats met de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg.

Niet ieder veranderproces leidt tot een reorganisatie. De Reorganisatiecode is niet bedoeld voor kleine aanpassingen die zich regelmatig voordoen in de dagelijkse bedrijfsvoering van de universiteit. De Reorganisatiecode is bijvoorbeeld niet van toepassing bij het herverdelen van taken, het enkele verschuiven van organisatieonderdelen, het blokkeren van één of enkele vacatures, het aantrekken van extra personeel bij uitbreiding, of bij het beëindigen of herschikken van een individuele taak binnen een onderdeel.

Alleen wanneer een organisatieverandering is aan te merken als een reorganisatie geldt voor het personeel de rechtszekerheid van de formele reorganisatie en het bijbehorend sociaal kader .

Ook wanneer een organisatieverandering niet is aangemerkt als een reorganisatie kunnen afhankelijk van de aard van de organisatieverandering heldere afspraken gemaakt worden over het inzetten van personeelsinstrumenten, de bevoegdheden van betrokken partijen, en de betrokkenheid van de medezeggenschap. Een voornemen tot organisatieverandering/ontwikkeling vormt, indien daar naar het oordeel van de leiding van de eenheid dan wel het betrokken medezeggenschapsorgaan aanleiding toe is, tijdig onderwerp van gesprek tussen de leiding van de eenheid waar de verandering plaatsvindt en het betreffende medezeggenschapsorgaan.

De werkgever streeft ernaar om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen. Dit geldt zowel bij een reorganisatie als bij een organisatieverandering die niet als reorganisatie wordt aangemerkt. De inzet van instrumenten om gedwongen ontslagen te voorkomen kan verschillen. De werknemer en de werkgever spannen zich beiden aantoonbaar, optimaal en actief in om de met ontslag bedreigde werknemer binnen of buiten de instelling aan het werk te houden.

Het personeel van de betrokken eenheid dient door de leiding van de eenheid in ieder geval tijdig geïnformeerd te worden over het onderzoek, het voornemen, het opstellen van het reorganisatieplan, de uitvoering en de resultaten van de reorganisatie.

ORGANISATIEVERANDERING PER FASE:

Fase 1	Onderzoek
Fase 2	Personele nulmeting
Fase 3	Voornemen tot reorganisatie
Fase 4	Concept reorganisatieplan
Fase 5	Sociaal Beleid
Fase 6	Vaststelling reorganisatieplan
Fase 7	Concept personeelsplan
Fase 8	Sociaal Plan
Fase 9	Vaststelling Personeelsplan en uitvoering reorganisatie
Fase 10	Evaluatie

Fase 1 - Onderzoek

De leiding van de eenheid (=het bestuur van een faculteit of de directeur van een centrale dienst) informeert het College van Bestuur over de wenselijkheid van een onderzoek naar een mogelijke organisatieverandering.

De leiding van de eenheid informeert het decentrale medezeggenschapsorgaan over de intentie tot organisatieverandering, en overlegt over het stadium waarin medewerkers geïnformeerd worden.

De leiding van de eenheid verricht intern onderzoek en laat zo nodig extern onderzoek doen naar de wenselijkheid/noodzaak van een organisatieverandering.

De leiding van de eenheid exploreert oplossingen die geen reorganisatie noodzaken.

De leiding van de eenheid concludeert na afronding van het onderzoek of een organisatieverandering gerechtvaardigd is en al dan niet in de vorm van een reorganisatie moet plaatsvinden.

De leiding van de eenheid legt haar conclusie (vergezeld van de onderzoeksresultaten waar haar conclusie op is gebaseerd) voor advies voor aan het decentrale medezeggenschapsorgaan.

Het decentrale medezeggenschapsorgaan brengt schriftelijk haar advies uit aan de leiding van de eenheid.

De leiding van de eenheid besluit gemotiveerd of een reorganisatieprocedure op basis van hoofdstuk 9 cao NU gestart wordt.

De leiding van de eenheid informeert in bevestigend geval het College van Bestuur dat zij een voornemen tot reorganisatie op gaat stellen.

Het College van Bestuur informeert de Universiteitsraad en de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg tijdig schriftelijk hierover en overlegt hierbij het besluit van de leiding van de eenheid en het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan.

Fase 1 Onderzoek (toelichting)

In deze fase wordt stilgestaan bij de vraag of een beoogde organisatieverandering via een reorganisatie gerealiseerd moet worden. Bij deze afweging speelt uiteraard regelgeving een rol, maar zijn ook andere vragen van belang: welke kosten brengt een reorganisatie met zich mee, welke personele gevolgen heeft een reorganisatie, hoe ziet het tijdspad eruit en heel belangrijk, zijn er alternatieven om het gewenste doel te realiseren.

Het denken over een organisatieverandering begint gewoonlijk met het constateren van knelpunten in de huidige gang van zaken of vanwege een dringende externe ontwikkeling. Enkele voorbeelden zijn: minder geld beschikbaar, begroting niet sluitend kunnen krijgen, wijziging van beursprogramma's, technologische ontwikkelingen, wijziging in concurrentiepositie, fusie of verzelfstandiging.

Bij het ontwikkelen van een visie over de gewenste organisatievorm worden medewerkers tijdig geïnformeerd en is het in het algemeen wenselijk dat de leiding van de eenheid in het kader van het interne onderzoek (een delegatie van) de medewerkers bij het interne onderzoek betreft. Voordeel daarvan is dat zij zich al in een vroeg stadium gehoord weten en meedenken over de inrichting van de toekomstige organisatie vanuit hun specifieke deskundigheid, hetgeen draagvlak voor toekomstige veranderingen in de organisatie kan vergroten.

De visie wordt in grote lijnen vertaald naar de praktijk. Daarbij komen vragen aan de orde als: welke veranderingen zijn er in de producten of diensten, wat betekent dit voor de financiële positie, welke gevolgen heeft dit voor het personeel, welke organisatiestructuur en –inrichting zijn passend, hoe vindt de aansturing plaats. De volgende vragen zijn in hoeverre het beeld van de toekomstige organisatie afwijkt van de huidige organisatie, en hoe de toekomstige organisatie bereikt kan worden. Is hiervoor een reorganisatie nodig? Niet elke organisatieverandering vereist een formele reorganisatie. Bij een reorganisatie gaat het om een belangrijke wijziging in de organisatie met directe en ingrijpende gevolgen voor het personeel. Het is in het beginstadium van een gewenste organisatieverandering belangrijk om af te wegen of een andere methode dan een reorganisatie mogelijk is om de gewenste verandering te realiseren. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het ontwikkelen van medewerkers, stroomlijnen van processen, in beperkte mate herschikken van taken, wachten op / stimuleren van natuurlijk verloop. Andere keuzemogelijkheden voor de herinrichting van de organisatie zonder reorganisatie kunnen zijn het hanteren van de “kaasschaafmethode” in combinatie met natuurlijk verloop, outsourcing met mens volgt werk en nagenoeg ongewijzigde arbeidsvoorwaarden, besluit om een bepaalde taak niet meer uit te voeren en een enkele functie op te heffen of een non-investmentbesluit dat leidt tot gefaseerde afbouw van een organisatieonderdeel.

Na het uitvoerige onderzoek legt de leiding van de eenheid haar conclusie voor aan het decentrale medezeggenschapsorgaan, dat aan de leiding van de eenheid haar advies uitbrengt. Hierna volgt het besluit van de leiding van de eenheid of een reorganisatieprocedure gestart gaat worden. Het besluit wordt voorzien van een deugdelijke motivering. Tegen dit besluit kan het decentrale medezeggenschapsorgaan bezwaar maken (artikel 5 lid 1 jo artikel 26 tot en met 30 Reglement van Orde Commissie voor de beroep- en bezwaarschriften). Als een

reorganisatie op basis van hoofdstuk 9 van de cao NU door de leiding van de eenheid in gang gezet gaat worden informeert zij het College van Bestuur die op zijn beurt de Universiteitsraad en de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg hierover tijdig schriftelijk informeert, en aan hen hierbij het gemotiveerde besluit van de leiding van de eenheid en het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan overlegt.

Onderstaand volgt de uitleg van het in dit kader relevante begrip reorganisatie.

Wanneer is er sprake van een reorganisatie?

In artikel 9.1 van de cao Nederlandse Universiteiten is bepaald wanneer er sprake is van een reorganisatie in de zin van de cao:

Onder een reorganisatie bij een universiteit of een onderdeel daarvan wordt verstaan een verandering in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f van de Wet op de ondernemingsraden, die betrekking heeft op de universiteit of een belangrijk onderdeel daarvan, met directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers. (art. 9.1 cao NU)

Uit artikel 25, eerste lid, onderdeel a t/m f van de WOR vloeit voort dat als een verandering in de organisatie wordt aangemerkt:

- a. de overdracht van de zeggenschap over de onderneming of onderdeel daarvan;*
- b. het vestigen van, dan wel het overnemen of afstoten van de zeggenschap over, een andere onderneming, alsmede het aangaan van, het aanbrengen van een belangrijke wijziging in of het verbreken van duurzame samenwerking met een andere onderneming, waaronder begrepen het aangaan, in belangrijke mate wijzigen of verbreken van een belangrijke financiële deelneming vanwege of ten behoeve van een dergelijke onderneming;*
- c. beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan;*
- d. belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;*
- e. belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming;*
- f. wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent.*

Het beoordelen of er sprake is van een reorganisatie op grond van artikel 9.1 van de CAO is een optelsom van meerdere factoren.

Om vast te stellen of wordt voldaan aan de hiervoor genoemde definitie van een reorganisatie moeten de volgende stappen worden doorlopen:

- Vraag 1 Heeft de voorgenomen verandering betrekking op de universiteit of een belangrijk onderdeel daarvan?
- Vraag 2 Is er sprake van directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen?
- Vraag 3 Valt de voorgenomen verandering in de organisatie onder één van de in artikel 25, eerste lid onderdeel a t/m f van de WOR genoemde situaties?

Wanneer al deze vragen bevestigend beantwoord worden, is formeel sprake van een reorganisatie.

Toelichting bij vraag 1:

Een reorganisatie heeft meestal betrekking op een onderdeel van de universiteit. Alleen wanneer dit een belangrijk onderdeel is, is sprake van een formele reorganisatie. Uit jurisprudentie, ontleend aan de WOR, volgt dat een kleine organisatiewijziging bij een grote organisatie, zoals een universiteit, niet als belangrijk hoeft te worden aangemerkt. In de praktijk is het soms lastig te bepalen of sprake is van een belangrijk onderdeel. Vooraf overleg hierover met het decentrale medezeggenschapsorgaan is daarom aan te raden.

Toelichting bij vraag 2.

Veel organisatiewijzigingen zullen personele gevolgen hebben, maar het is de vraag of er sprake is van directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers. Op grond van artikel 9.4, tweede lid van de CAO wordt onder ingrijpende rechtspositionele gevolgen onder meer verstaan: ontslag(dreiging), een belangrijke wijziging in de functie of overplaatsing naar een ander organisatieonderdeel. De overplaatsing naar een ander organisatieonderdeel moet dan wel ingrijpende invloed hebben op de functie uitoefening.

Toelichting bij vraag 3.

Allereerst zal beoordeeld moeten worden of de voorgenomen verandering in de organisatie valt onder een of meerdere in artikel 25, eerste lid onderdeel a t/m f van de WOR genoemde situaties. In artikel 25, eerste lid onderdeel b, c, d en e van de WOR komt de term belangrijk voor. In de WOR ontbreekt van deze term een nadere aanduiding. Bij de invulling van dit begrip spelen economische, technologische en organisatorische factoren een rol.

Ingeval er sprake is van een reorganisatie op basis van bovenstaande regelgeving en de onderzoeksfase is doorlopen en afgerond met een besluit de organisatieverandering op basis van een reorganisatie hoofdstuk 9 van de cao NU te starten, verloopt het proces als onderstaand beschreven.

Fase 2 - Personele nulmeting

De leiding van de eenheid verricht een personele nulmeting.

Fase 2 Personele nulmeting (toelichting)

Het is belangrijk om te inventariseren welke werkzaamheden de betrokken medewerkers verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hen door de werkgever is opgedragen. Het gaat hier om de feitelijk opgedragen werkzaamheden, dus de werkzaamheden die volgens de functiebeschrijving, het UFO profiel en de

R&O afspraken door de medewerker verricht moeten worden. Op deze manier wordt de organisatie als het ware geconsolideerd. De leidinggevend van de betrokken medewerkers worden tijdig door de leiding van de eenheid geïnformeerd over de op handen zijnde nulmeting. De reden van de nulmeting wordt aan de medewerker met een begeleidende brief toegelicht. De inventarisatie gebeurt aan de hand van een formulier dat door de leidinggevende en de medewerker wordt ingevuld. Bij verschil van mening beslist de leidinggevende. De medewerker kan in dat geval op het formulier weergeven waarom hij het standpunt van de leidinggevende niet deelt. De door de leiding van de eenheid vastgelegde nulmeting wordt toegestuurd aan de betrokken medewerker. Bezwaar tegen deze inventarisatie van feitelijk opgedragen werkzaamheden is niet mogelijk. De inventarisatie vindt plaats onder medewerkers met een vast dienstverband en onder medewerkers met een tijdelijk dienstverband met een reeds geboden uitzicht op een vast dienstverband. Medewerkers met een tijdelijk dienstverband of gedetacheerden vallen hier dus buiten. Zij worden wel in een zo vroeg mogelijk stadium geïnformeerd over hun positie.

Fase 3 - Voornemen tot reorganisatie

De leiding van de eenheid stelt een voornemen tot reorganisatie op. Het voornemen tot reorganisatie omvat, voor zover mogelijk, informatie met betrekking tot de volgende onderwerpen, doch in ieder geval informatie betreffende de onderwerpen genoemd onder a, b, f en g:

- a. de aanleiding tot de reorganisatie;**
- b. het doel van de reorganisatie;**
- c. de aard en omvang van de reorganisatie;**
- d. de financiële en/of formatieve randvoorwaarden;**
- e. de uitgangspunten en randvoorwaarden met betrekking tot de consequenties voor het personeel;**
- f. de procedure die zal worden gevolgd bij de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie, inclusief een globale planning in tijd;**
- g. de verwachte rechtspositionele gevolgen in algemene zin.**

De leiding van de eenheid stelt het decentrale medezeggenschapsorgaan en de betrokken medewerkers tijdig schriftelijk in kennis van het voornemen tot reorganisatie en informeert tegelijkertijd het College van Bestuur.

Het College van Bestuur stelt de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg en de UR tijdig schriftelijk in kennis van het voornemen tot reorganisatie.

(cao NU artikel 9.2)

Fase 3 Voornemen tot reorganisatie (toelichting)

De leiding van een eenheid, die het voornemen heeft om een faculteit/dienst te gaan reorganiseren stelt een voornemen tot reorganisatie op.

Het voornemen tot reorganisatie omvat, voor zover mogelijk, informatie met betrekking tot de volgende onderwerpen, doch in ieder geval informatie betreffende de onderwerpen genoemd onder a, b, f en g:

- a. de aanleiding tot de reorganisatie; (bijvoorbeeld: waarom is de reorganisatie nodig, welke afweging is gemaakt, welke alternatieven zijn overwogen en waarom zijn die niet ingezet)
- b. het doel van de reorganisatie; (wat wil de leiding van de eenheid hiermee bereiken, en op welke termijn)

- c. de aard en omvang van de reorganisatie; (om welke eenheden gaat het, op hoeveel medewerkers heeft de reorganisatie betrekking)
- d. de financiële en/of formatieve randvoorwaarden; (welk bedrag aan bezuinigingen is nodig, hoeveel fte moet bezuinigd worden)
- e. de uitgangspunten en randvoorwaarden met betrekking tot de consequenties voor het personeel; (zullen er mogelijk gedwongen ontslagen vallen)
- f. de procedure die zal worden gevolgd bij de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie, inclusief een globale planning in tijd; (een uitwerking van de belangrijkste processtappen met data, hieronder ook te verstaan het moment waarop het proces naderhand wordt geëvalueerd, als mede het moment waarop wordt geëvalueerd of de gestelde doelen zijn behaald)
- g. de verwachte rechtspositionele gevolgen in algemene zin. (is er bijvoorbeeld baangarantie)

De leiding van de eenheid dient er kritisch bij stil te staan of het mogelijk is om, niet alleen over de onderwerpen genoemd onder a, b, f en g, doch ook over de onderwerpen genoemd onder c, d, en e in het voornemen informatie te verstrekken. De werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg, de UR en het bevoegde medezeggenschapsorgaan worden tijdig schriftelijk in kennis gesteld van het voornemen tot reorganisatie. Ook de medewerkers worden geïnformeerd over het voornemen.

Fase 4 - Concept-reorganisatieplan

De leiding van de eenheid stelt vervolgens in aansluiting op en met inachtneming van het reorganisatievoornemen een concept-reorganisatieplan op dat nauwkeurig de beoogde verandering van de organisatie beschrijft.

Het concept-reorganisatieplan vermeldt in ieder geval:

- a. doel en taak van de nieuwe organisatie-eenheid en haar onderdelen;**
- b. de kwantitatieve bezetting;**
- c. de kwalitatieve bezetting.**

De leiding van de eenheid informeert het decentrale medezeggenschapsorgaan over het concept-reorganisatieplan en overlegt resulterend in een communicatieplan met het decentrale medezeggenschapsorgaan op welke wijze consultatie van medewerkers zal plaatsvinden.

De leiding van de eenheid informeert het decentrale medezeggenschapsorgaan over het voornemen om al dan niet uitbreiding te geven aan het in de cao NU opgenomen kader voor sociaal beleid.

De leiding van de eenheid legt daarna het concept-reorganisatieplan ter visie voor aan de medewerkers, en neemt hierbij een termijn van tenminste tien werkdagen in acht.

De leiding van de eenheid past naar aanleiding van de verkregen visies van de medewerkers het concept-reorganisatieplan eventueel aan.

De leiding van de eenheid voert (inhoudelijk) overleg met het decentrale medezeggenschapsorgaan over het eventueel aangepaste concept reorganisatieplan.

Het decentrale medezeggenschapsorgaan brengt na het overleg schriftelijk haar advies uit aan de leiding van de eenheid.

De leiding van de eenheid past naar aanleiding van het verkregen advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan het concept-reorganisatieplan eventueel aan.

De leiding van de eenheid informeert het College van Bestuur over het concept-reorganisatieplan, waarbij de leiding van de eenheid het eventueel aangepaste concept-reorganisatieplan, het voornemen om al dan niet uitbreiding te geven aan het kader voor sociaal beleid en het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan overlegt.

(cao NU artikel 9.5 lid 1 en lid 2 en artikel 9.6 betreffende advies+ voornemen uitbreiding)

Fase 4 Concept reorganisatieplan (toelichting)

De leiding van een eenheid stelt vervolgens in aansluiting op en met inachtneming van het voornemen tot reorganisatie een concept-reorganisatieplan op. Het concept-reorganisatieplan beschrijft nauwkeurig de beoogde verandering van de organisatie en vermeldt in ieder geval:

- a. doel en taak van de nieuwe organisatie-eenheid en haar onderdelen;
- b. de kwantitatieve bezetting;
- c. de kwalitatieve bezetting.

Na het opstellen van het plan volgt een informatieronde.

Het decentrale medezeggenschapsorgaan wordt door de leiding van de eenheid over het concept reorganisatieplan ingelicht. Tevens wordt met het medezeggenschapsorgaan besproken op welke wijze consultatie van werknemers zal plaatsvinden. Dit resulteert in een communicatieplan. (Hiervan kan bijvoorbeeld een informatiebijeenkomst, een persbericht, berichtgeving op de decentrale website onderdeel van uitmaken). Ook wordt het decentrale medezeggenschapsorgaan geïnformeerd over het voornemen om al dan niet uitbreiding te geven aan het kader voor sociaal beleid. De leiding van de eenheid legt daarna het concept-reorganisatieplan, met daarin opgenomen het communicatieplan, voor aan de medewerkers en vraagt hun visie (consultatieronde).

De leiding van de eenheid past naar aanleiding van de verkregen visies van de medewerkers het concept reorganisatieplan eventueel aan.

Na de informatie/consultatieronde volgt het overleg met het decentrale medezeggenschapsorgaan. In het overleg wordt de inhoud van het concept-reorganisatieplan besproken. In het merendeel van de gevallen heeft het decentrale medezeggenschapsorgaan adviesrecht (artikel 9.6 cao NU), in enkele gevallen heeft het decentrale medezeggenschapsorgaan op een of meer aspecten instemmingsrecht op basis van de WHW. Dit is bijvoorbeeld het geval als de reorganisatie tot gevolg heeft dat het faculteitsreglement gewijzigd moet worden wegens opheffing van een in het faculteitsreglement genoemd instituut. Het decentrale medezeggenschapsorgaan brengt na het overleg haar advies uit aan de leiding van de eenheid.

De leiding van de eenheid past naar aanleiding van het verkregen advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan het concept reorganisatieplan eventueel aan.

Tot slot informeert de leiding van de eenheid het College van Bestuur over het concept reorganisatieplan, waarbij de leiding het (eventueel aangepaste) concept reorganisatieplan, het voornemen om al dan niet uitbreiding te geven aan het kader voor sociaal beleid en het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan overlegt.

Fase 5 - Sociaal Beleid

Het College van Bestuur informeert de werknemersorganisaties in het LO over het concept-reorganisatieplan en stelt dit ter beschikking inclusief het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan.

Het College van Bestuur informeert de werknemersorganisaties in het LO tevens over het voornemen van de werkgever om al dan niet uitbreiding te geven aan het kader voor sociaal beleid.

Het College van Bestuur stelt de werknemersorganisaties in het LO in de gelegenheid de wijze waarop wordt omgegaan met ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor de betrokken medewerkers te bespreken.

Het College van Bestuur komt met de werknemersorganisaties in het LO overeen of in aanvulling op het kader voor sociaal beleid een Sociaal Plan wordt opgesteld.

Het College van Bestuur overlegt in het LO over de wenselijkheid om een klankbordgroep in te stellen bestaande uit vertegenwoordigers uit het LO die informeel de voortgang van de reorganisatie (waaronder ook begrepen rechtspositionele en sociale aspecten) met de leiding van de eenheid bespreekt.

(cao NU artikel 9.3 en 9.4)

Fase 5 Sociaal Beleid (toelichting)

Het College van Bestuur informeert de werknemersorganisaties in het LO over het concept-reorganisatieplan, waarbij het standpunt van het decentrale medezeggenschapsorgaan over het concept-reorganisatieplan wordt betrokken. In de vergadering van het LO worden de leden van het LO door het College van Bestuur geïnformeerd over het voornemen van de werkgever om al dan niet uitbreiding te geven aan het kader voor sociaal beleid en worden zij in de gelegenheid gesteld de wijze waarop wordt omgegaan met ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor de betrokken medewerkers te bespreken. Het College van Bestuur komt in deze fase met de werknemersorganisaties in het LO overeen of in aanvulling op het Kader voor sociaal beleid een Sociaal Plan wordt opgesteld. De inhoud van een eventueel Sociaal Plan wordt in fase 7 met de werknemersorganisaties in het LO overeengekomen omdat in dat stadium meer zicht is op de gevolgen van de reorganisatie voor de individuele medewerkers.

Het College van Bestuur overlegt tevens met de werknemersorganisaties in het LO over de wenselijkheid om een klankbordgroep, bestaande uit leden van de werknemersorganisaties uit het Lokaal Overleg, in te stellen. Indien deze klankbordgroep wordt ingesteld zal zij informeel de voortgang van de reorganisatie (waaronder ook begrepen rechtspositionele en sociale aspecten) met de leiding van de eenheid bespreken.

Fase 6 - Vaststelling reorganisatieplan

De leiding van de eenheid stelt het reorganisatieplan vast.

De leiding van de eenheid informeert het decentrale medezeggenschapsorgaan, de Universiteitsraad (via het College van Bestuur) en de betrokken medewerkers schriftelijk.

De leiding van de eenheid informeert de tijdelijke medewerkers schriftelijk dat zij geen deel uitmaken van de reorganisatie.

(cao NU artikel 9.6 vaststelling)

Fase 6 Vaststelling reorganisatieplan (toelichting)

Nadat het concept-reorganisatieplan aan de orde is geweest in het LO stelt de leiding van de eenheid het (eventueel gewijzigde) reorganisatieplan vast. De leiding van de eenheid informeert het decentrale medezeggenschapsorgaan, de UR (via het College van Bestuur) en de betrokken medewerkers schriftelijk. Tijdelijke medewerkers met uitzicht op een vast dienstverband en vaste medewerkers worden door de leiding van de eenheid schriftelijk geïnformeerd over het vastgestelde reorganisatieplan. Tijdelijke medewerkers (zonder uitzicht op een vast dienstverband), waaronder ook begrepen uitzendkrachten en bij de universiteit gedetacheerde medewerkers ontvangen bericht dat zij geen deel uitmaken van de reorganisatie. Zaken die in het communicatieplan zijn uitgewerkt zoals bijvoorbeeld een informatiebijeenkomst waar ook een vertegenwoordiging van het decentrale medezeggenschapsorgaan en een vertegenwoordiging van de werknemersorganisaties uit het LO bij aanwezig zijn, een persbericht, de inrichting van een website en de verspreiding van de gegevens van de interne vertrouwenspersoon worden nu verder in gang gezet.

Fase 7 - Concept personeelsplan

De leiding van de eenheid stelt een concept personeelsplan op, bestaande uit de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele werknemer op functieniveau.

Het concept personeelsplan vermeldt in ieder geval:

- a. van welke werknemers de organisatorische positie wijzigt en op welke wijze;
- b. welke werknemers met ontslag bedreigd zijn;
- c. voor welke werknemers anderszins de rechtspositie direct en ingrijpend wijzigt;
- d. op welke wijze met inachtneming van het “Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties” met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan en of is overeengekomen dat in aanvulling hierop een Sociaal Plan zal worden opgesteld;
- e. een stappenschema (inclusief tijdspad) en een procedure voor de reorganisatie.

De leiding van de eenheid organiseert een informatiebijeenkomst.

De leiding van de eenheid stelt elke in het concept personeelsplan genoemde werknemer in de gelegenheid op het ten aanzien van hem in het plan vermelde schriftelijk een reactie kenbaar te maken, en neemt hierbij een termijn van tenminste tien werkdagen in acht.

De leiding van de eenheid voert met de medewerkers die gereageerd hebben een gesprek.

De leiding van de eenheid informeert het decentrale medezeggenschapsorgaan over het concept personeelsplan en de daarop van de medewerkers ontvangen reacties.

De leiding van de eenheid past het concept personeelsplan naar aanleiding van de verkregen reacties eventueel aan.

De leiding van de eenheid vraagt advies aan het decentrale medezeggenschapsorgaan over het eventueel aangepaste concept-personeelsplan en overlegt met het decentrale medezeggenschapsorgaan.

Het decentrale medezeggenschapsorgaan brengt na het overleg schriftelijk haar advies uit aan de leiding van de eenheid.

De leiding van de eenheid past het concept personeelsplan naar aanleiding van het verkregen advies eventueel aan.

De leiding van de eenheid informeert het College van Bestuur over het eventueel aangepaste concept-personeelsplan en het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan.

(cao NU artikel 9.5 lid 1 en lid 3, en artikel 9.7 reactie)

Fase 7 Concept personeelsplan (toelichting)

In deze fase wordt door de leiding van de eenheid het concept personeelsplan opgesteld en worden de consequenties op het niveau van functies zichtbaar gemaakt. Het personeelsplan bevat een gedetailleerde beschrijving van de nieuwe organisatie. Het organisatieplaatje, de functies, de formatie, de functiebeschrijvingen en de gevolgen voor de medewerkers (in het stuk zo mogelijk anoniem verwoord, hoewel de cao suggereert dat namen genoemd worden) worden duidelijk. Ook wordt uitgelegd hoe de plaatsing gaat verlopen.

Het concept-personeelsplan beschrijft aldus, op basis van het reorganisatieplan, de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele werknemer op functieniveau. Het concept-personeelsplan vermeldt in ieder geval:

- a. van welke werknemers de organisatorische positie wijzigt en op welke wijze;
- b. welke werknemers met ontslag bedreigd zijn;
- c. voor welke werknemers anderszins de rechtspositie direct en ingrijpend wijzigt;
- d. op welke wijze met inachtneming van het “Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties” met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan en of is overeengekomen dat in aanvulling hierop een Sociaal Plan zal worden opgesteld;
- e. een stappenschema (inclusief tijdpad) en procedure voor de reorganisatie.

Na het opstellen van het concept personeelsplan volgt een informatieronde: er vindt een informatiebijeenkomst over het concept personeelsplan in aanwezigheid van (een afvaardiging van) het decentrale medezeggenschapsorgaan en een vertegenwoordiger van de werknemersorganisaties uit het LO plaats. Elke in het concept-personeelsplan genoemde werknemer wordt ook schriftelijk in de gelegenheid gesteld op het ten aanzien van hem in het plan vermelde een reactie kenbaar te maken. Het decentrale medezeggenschapsorgaan wordt geïnformeerd over het concept personeelsplan en de daarop van de medewerkers ontvangen reacties. Met de medewerkers die gereageerd hebben wordt door of namens de leiding van de eenheid een gesprek gevoerd. De leiding van de eenheid past het concept-personeelsplan naar aanleiding van de verkregen reacties eventueel aan.

Na de informatieronde volgt overleg met het decentrale medezeggenschapsorgaan over het concept-personeelsplan. In het overleg wordt de inhoud van het concept personeelsplan besproken.

Het decentrale medezeggenschapsorgaan brengt na het overleg advies uit aan de leiding van de eenheid.

Tot slot informeert de leiding van de eenheid het College van Bestuur, waarbij de

leiding het (eventueel aangepaste) concept personeelsplan en het advies het decentrale medezeggenschapsorgaan overlegt.

Fase 8 - Sociaal Plan

Het College van Bestuur overlegt over het concept-personeelsplan in het LO, waarbij het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan wordt betrokken.

Het College van Bestuur stelt de werknemersorganisaties in het LO in de gelegenheid de wijze waarop wordt omgegaan met ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor de betrokken medewerkers te bespreken.

Het College van Bestuur komt met de werknemersorganisaties in het LO de inhoud van het Sociaal Plan overeen indien in fase 5 is overeengekomen dat een Sociaal Plan tot stand gebracht gaat worden.

Het College van Bestuur kan in overleg met de werknemersorganisaties in het Lokaal overleg een andere ontslagvolgorde dan genoemd in artikel 9.9 van de cao NU vaststellen als het belang van de instelling of de organisatie-eenheid dat vereist.

(cao NU artikel 9.3, 9.4 en artikel 9.8 lid 2)

Fase 8 Sociaal Plan (toelichting)

Het College van Bestuur biedt in een vergadering van het LO het concept-personeelsplan aan, vergezeld van het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan.

Aan de hand van het concept personeelsplan wordt met de werknemersorganisaties in het LO de inhoud van een Sociaal Plan in aanvulling op het in de CAO opgenomen “Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties” overeengekomen indien in fase 5 is afgesproken dat een Sociaal Plan tot stand gebracht gaat worden.

In overleg met de leiding van de eenheid wordt hiervoor door Bestuursbureau/HRManagement een concept sociaal plan opgesteld dat aan de werknemersorganisaties in het LO wordt aangeboden, tegelijk met het aanbieden van het concept personeelsplan en het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan.

Aan de hand van het concept personeelsplan en het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan wordt met de werknemersorganisaties in het LO de definitieve inhoud van het Sociaal Plan overeengekomen. De inhoud van het Sociaal Plan is onder andere afhankelijk van de mate waarin sprake is van ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers.

Indien het wenselijk is af te wijken van de ontslagvolgorde genoemd in artikel 9.9 a en b van de cao NU, dan is in dit stadium overeenstemming met de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg nodig op grond van artikel 9.10 van de cao NU. Het College van Bestuur geeft gemotiveerd aan welk belang vereist dat een andere ontslagvolgorde wordt vastgesteld.

Fase 9 - Vaststelling Personeelsplan en uitvoering reorganisatie

Het College van Bestuur stelt, indien overeengekomen, het Sociaal Plan vast. De leiding van een eenheid stelt het personeelsplan (inclusief stappenschema) vast.

De leiding van de eenheid informeert het decentrale medezeggenschapsorgaan en de Universiteitsraad (via het College van Bestuur) schriftelijk.

De leiding van de eenheid voert de reorganisatie uit.

(cao NU artikel 9.8 lid 2 en artikel 9.7)

Fase 9 Vaststelling Personeelsplan en uitvoering reorganisatie (toelichting)

Tot slot wordt de reorganisatie uitgevoerd. Er kan geen algemeen schema voor de invoering van de veranderingen worden gegeven, vanwege de zeer uiteenlopende zaken die bij een reorganisatie aan de orde kunnen zijn. De in te voeren veranderingen vloeien voort uit het personeelsplan. Deze fase bestaat uit het vaststellen van de plannen en de uitvoering van de reorganisatie.

Het College van Bestuur stelt het met de werknemersorganisaties in het LO overeengekomen Sociaal Plan vast.

De leiding van de eenheid stelt het personeelsplan (inclusief stappenschema) vast en voegt het vastgestelde Sociaal Plan toe aan de reorganisatiedocumenten. De leiding van de eenheid informeert het decentrale medezeggenschapsorgaan en de Universiteitsraad (via het College van Bestuur) schriftelijk.

De leiding van de eenheid voert de reorganisatie uit. Tijdens de uitvoering van de reorganisatie informeert de leiding van de eenheid met regelmaat het decentrale medezeggenschapsorgaan en via het College van Bestuur de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg over de voortgang.

Cruciaal voor de ontslagbeschermingstermijn is het moment waarop aan de werknemer schriftelijk mededeling wordt gedaan van zijn ontslagdreiging. De werkgever zal gedurende een periode van 10 maanden het dienstverband van een werknemer die op grond van een reorganisatie met ontslag bedreigd wordt, niet opzeggen. De periode van 10 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging. Deze mededeling wordt niet verzonden voordat het reorganisatieplan, het personeelsplan en indien overeengekomen het Sociaal Plan zijn vastgesteld. De ontslagbeschermingstermijn zal geen aanvang nemen in de maand juli.

Fase 10 - Evaluatie

De leiding van de eenheid voert een evaluatie van de reorganisatie uit, gericht op zowel de gestelde doelen als op het proces van de reorganisatie.

De leiding van de eenheid informeert het decentrale medezeggenschapsorgaan over de uitkomsten van de evaluatie.

Fase 10 Evaluatie (toelichting)

In de evaluatie worden de belangrijkste doelstellingen en de mate waarin deze zijn gerealiseerd tegen het licht gehouden. Bijvoorbeeld is de beoogde reductie van

materiële en/of personele lasten behaald. Daarnaast vindt een reflectie plaats op het proces, bijvoorbeeld is de communicatie adequaat verlopen.

Het formuleren van criteria voor de evaluatie en de wijze van evalueren alsmede de termijn waarop wordt geëvalueerd is afhankelijk van de aard en omvang van de reorganisatie. Ook het proces van de reorganisatie wordt geëvalueerd. Evaluatie zou kunnen plaatsvinden door vragenlijsten of interviews of door een in te stellen evaluatiecommissie. Belangrijk is dat een evaluatiemanier wordt gekozen die relevante informatie oplevert. Evaluatie is zinvol als er helderheid is over de uiteindelijke resultaten van de reorganisatie.

De leiding van de eenheid informeert het decentrale medezeggenschapsorgaan over de uitkomsten van de evaluatie, stuurt een afschrift aan de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg, en stelt het decentrale medezeggenschapsorgaan in de gelegenheid aanbevelingen te doen.

De tussentijdse rapportages die de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg hebben ontvangen over de voortgang van de reorganisatie worden afgesloten met een eindnotitie over de stand van zaken.

Ingangsdatum

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2014. De regeling vervangt alle eerdere reorganisatiecodes en regelingen op dit gebied, welke binnen het gezagsbereik van de werkgever vallen.

Overgangsbepaling

Reorganisaties waarbij de schriftelijke in kennis stelling bedoeld in artikel 9.2 cao NU heeft plaatsgevonden voor 1 januari 2014 worden afgewikkeld volgens de Reorganisatiecode Universiteit Leiden, vastgesteld op 12 mei 2009.

Citeertitel

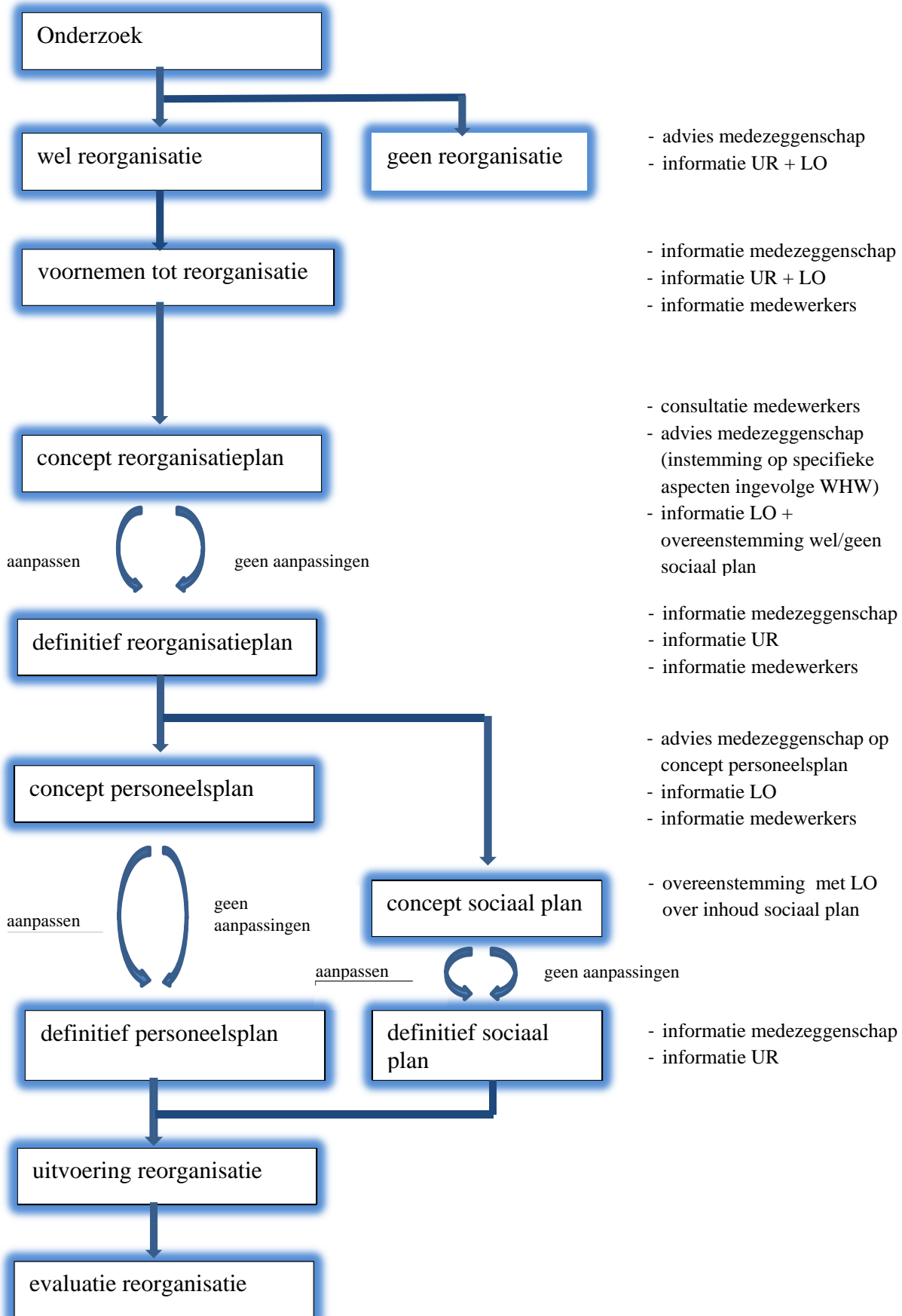
De regeling kan worden aangehaald als de Reorganisatiecode Universiteit Leiden 2014.

Deze regeling is vastgesteld door het College van Bestuur op 17 december 2013 na overeenstemming in het Lokaal Overleg d.d. 12 december 2013 en na instemming van de personeelsgeleding van de Universiteitsraad d.d. 9 december 2013.

Bijlagen:

1. Stappenplan medezeggenschap en besluitvorming reorganisaties
2. Lijst van definities

Bijlage 1 Stappenplan medezeggenschap en besluitvorming reorganisaties



Bijlage 2 Lijst van definities

Definities van wie er onder andere een rol spelen bij een reorganisatie:

College van Bestuur: het orgaan van de instelling dat op grond van de WHW ter zake bevoegd is.

Leiding eenheid: het bestuur van een faculteit dat op grond van de mandaatregeling ter zake bevoegd is, de directeur van een centrale dienst die op grond van de mandaatregeling ter zake bevoegd is.

Het centrale medezeggenschapsorgaan: de Universiteitsraad

Het decentrale medezeggenschapsorgaan: de (personeelsgeleding van de) faculteitsraad of de dienstraad van een centrale dienst.

Het Lokaal Overleg: het overleg op instellingsniveau dat wordt gevoerd door de werkgever, het College van Bestuur, en de werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO Nederlandse Universiteiten.

De klankbordgroep: hierin wordt de voortgang van de reorganisatie (waaronder ook begrepen rechtspositionele en sociale aspecten) met de leiding van de eenheid informeel besproken met een of meer vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties uit het LO.

Medewerkers: personeel met een vast dienstverband en personeel met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast dienstverband. (Overig personeel met een tijdelijk dienstverband, uitzendkrachten, gedetacheerden en medewerkers gedetacheerd vanuit DZB vallen hier dus niet onder.)

Definities van enkele relevante (rechtspositionele) begrippen in het kader van een reorganisatie:

Onder een reorganisatie bij een universiteit of een onderdeel daarvan wordt verstaan een verandering in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f van de Wet op de ondernemingsraden, die betrekking heeft op de universiteit of op een belangrijk onderdeel daarvan, met directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers.

Voornemen tot reorganisatie: het schriftelijk document omvattende in ieder geval informatie betreffende de aanleiding tot de reorganisatie, het doel van de reorganisatie, de procedure die zal worden gevolgd bij de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie, inclusief een globale planning in de tijd en de verwachte rechtspositionele gevolgen in algemene zin.

Reorganisatieplan: in het reorganisatieplan verwoordt het faculteitsbestuur of de directeur van een centrale dienst de beoogde verandering van de organisatie en worden in ieder geval doel en taak van de nieuwe organisatie eenheid en haar onderdelen beschreven, alsmede de kwantitatieve en kwalitatieve bezetting.

Personeelsplan: dit plan beschrijft, op basis van het reorganisatieplan, de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele werknemer. Het personeelsplan vermeldt in ieder geval van welke medewerkers de organisatorische positie wijzigt en op welke wijze, welke medewerkers met ontslag bedreigd zijn, voor welke medewerkers anderszins de rechtspositie direct en ingrijpend wijzigt, op welke wijze met inachtneming van het Kader voor Sociaal Beleid, en indien aanwezig het Sociaal Plan, met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan. Het personeelsplan komt na, of gelijktijdig met het reorganisatieplan tot stand.

Kader voor Sociaal Beleid: het kader zoals opgenomen in paragraaf 2 van hoofdstuk 9 van de CAO waarin de uitgangspunten voor sociaal beleid bij reorganisaties zijn vastgelegd.

Sociaal Plan: het Plan dat door het College van Bestuur met de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg kan worden overeengekomen in aanvulling op het Kader voor Sociaal Beleid, indien sprake is van ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers.

Functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen.

Ongewijzigde functie: een functie wordt in ieder geval ongewijzigd geacht terug te komen als tenminste 80% van de werkzaamheden hetzelfde blijft, bevoegdheden onveranderd blijven, het karakter door de vereiste expertise, kennis en vaardigheden (en competenties) dezelfde blijft en de waardering van het UFO profiel niet hoger wordt.

Nieuwe functie: als aan één van de bovengenoemde criteria niet wordt voldaan, is er sprake van een nieuwe functie.

Functievolgers: medewerkers van wie de functie ongewijzigd blijft en die op de overeenkomstige functie in de nieuwe organisatie worden geplaatst, althans voor zover de omvang van de personele formatie dit toelaat.

Overtolligheid van personeel: dit ontstaat als de formatie ontoereikend is om alle functievolgers te plaatsen.

Opgeheven functie: een functie wordt als opgeheven beschouwd als in de nieuwe organisatie sprake is van een functie met een gewijzigd takenpakket (20% of meer) of met andere bevoegdheden of met andere vereisten inzake expertise, kennis, vaardigheden (en competenties).

Herplaatsingskandidaat: een werknemer die met ontslag wordt bedreigd wegens opheffing functie of overtolligheid van personeel.

Passende functie volgens de cao artikel 9.12a : van een passende functie is sprake indien de betrokken medewerker naar het oordeel van de werkgever:
-beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk wordt geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel;

-indien de betrokken medewerker naar het oordeel van de werkgever binnen 12 maanden om-, her- of bijgeschoold kan worden;
-en hem deze functie in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen;
tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen plaatsing verzetten.

Ontslagbeschermingstermijn: de periode van 10 maanden gedurende welke het dienstverband van een werknemer die op grond van een reorganisatie met ontslag wordt bedreigd niet wordt opgezegd door de werkgever. Deze periode van 10 maanden vangt aan op de eerste van de dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging. Deze mededeling wordt niet verzonden voordat het reorganisatieplan, het personeelsplan en indien overeengekomen het Sociaal plan zijn vastgesteld. De ontslagbeschermingstermijn zal geen aanvang nemen in de maand juli.

Opzegtermijn: de termijn die in acht moet worden genomen tussen het moment van opzeggen en de einddatum van het dienstverband. Bij ontslag als gevolg van reorganisatie bedraagt de opzegtermijn 3 maanden.