

Regeling Algemeen Beleid bij reorganisaties

Zie artikel 9.5 CAO Nederlandse Universiteiten

Inleiding

Uitgangspunt bij dit Algemeen Beleid bij reorganisaties zijn het hoofdstuk Reorganisaties uit de CAO NU, de WHW en het Reglement dienststraden.

Uitgangspunt is tevens dat reorganisaties zo veel als mogelijk decentraal dienen te worden vormgegeven waarbij dubbelingen in besprekingen (centraal en decentraal) over eenzelfde onderwerp worden voorkomen.

- Artikel 1 De mandataris stelt een voornemen tot reorganisatie op. De mandataris informeert de faculteitsraad/dienstraad schriftelijk. Het CvB informeert het Lokaal overleg.
- Artikel 2 De mandataris stelt een concept Reorganisatieplan op en met inachtneming van het Sociaal Beleidskader (SBK) wordt een concept Sociaal plan opgesteld. De mandataris bespreekt dit met het CvB. Daarna stuurt de mandataris het concept Reorganisatieplan en het concept Sociaal plan naar de faculteitsraad/dienstraad en vraagt aan de personeelsgeleding van de faculteitsraad of de dienstraad advies over het concept Reorganisatieplan.
- Artikel 3 De mandataris stelt het Reorganisatieplan vast en stuurt het plan met het advies van de personeelsgeleding van de faculteitsraad of de dienstraad, het concept Sociaal plan (eventueel voorzien van een reactie van de personeelsgeleding van de faculteitsraad/dienstraad) naar het CvB.
- Artikel 4 Vervolgens wordt in het Lokaal Overleg door het CvB en de werknemersorganisaties overleg gevoerd aan de hand van het Reorganisatieplan over nut en noodzaak van de reorganisatie. In het overleg wordt besproken hoe wordt omgegaan met de ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor de betrokken medewerkers. Daarna dienen partijen overeenstemming te bereiken over de inhoud van het Sociaal plan.
- Artikel 5 De mandataris stelt het concept Uitvoeringsplan op en legt dit ter instemming voor aan de personeelsgeleding van de faculteitsraad/dienstraad.
- Artikel 6 De mandataris stelt het concept Personeelsplan op. Medewerkers worden geïnformeerd over de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele werknemer en hebben de gelegenheid om hun reactie kenbaar te maken.
- Artikel 7 De mandataris stelt het Personeelsplan vast en voert het uit.

Bijlagen:

1. Formats:
 - a. Voornemen tot reorganisatie
 - b. Reorganisatieplan
 - c. Uitvoeringsplan
 - d. Personeelsplan

Deze regeling, gewijzigd vastgesteld in overeenstemming met het Lokaal Overleg op 4 december 2019, treedt in werking per 31 december 2019 en vervangt alle voorgaande regelingen.

Bijlage 1. Formats documenten

Zie ook de artikelen 9.2 en 9.5 CAO NU

Voornemen tot reorganisatie

In het voornemen tot een reorganisatie geeft de mandataris in maximaal twee A-viertjes aan:

- a. Aanleiding tot de reorganisatie: de reden/noodzaak om tot een reorganisatie te besluiten.
- b. Doel van de reorganisatie.
- c. Aard en omvang van de reorganisatie: definieer de opdracht en de reikwijdte (aard en omvang) van de reorganisatie, wat valt wel /niet onder de reorganisatie. De aard van een reorganisatie kan verschillen: een reorganisatie kan een bezuinigingsopdracht inhouden en/of een wijziging van de organisatiestructuur inhouden.
- d. De financiële en /of formatieve randvoorwaarden: als de aard van de reorganisatie een bezuinigingsopdracht is, dan dient tevens een financiële raming van de te nemen maatregelen te zijn opgenomen.
- e. De uitgangspunten en randvoorwaarden met betrekking tot de consequenties voor het personeel.
- f. De verwachte rechtspositionele gevolgen in algemene zin.
- g. De procedure die gevolgd zal worden bij de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie, inclusief een globale planning in tijd.

Reorganisatieplan

In het plan staat:

- a. de beweegredenen en noodzaak van de reorganisatie (nut en noodzaak).
- b. de beoogde veranderingen; aan de hand van een sterke zwakte analyse worden de consequenties vertaald in compact geformuleerde punten die samen het programma van eisen vormen voor een nieuw in te richten organisatie.
- c. doel en taak van de nieuwe organisatie/eenheid en haar onderdelen.
- d. de financiële en formatieve kaders; aan de hand van de beoogde veranderingen en doelstellingen dienen kwalitatieve randvoorwaarden te worden ingezet. Uit een meerjaren financiële paragraaf moet blijken dat de gestelde doelstellingen worden gehaald.
- e. de kwantitatieve en kwalitatieve bezetting (de oud nieuw vergelijking op functieniveau); Op functieniveau wordt de oude formatie afgezet tegen de nieuwe formatie. Duidelijk wordt welke formatie blijft, wijzigt of verdwijnt.

Uitvoeringsplan

In het Uitvoeringsplan staat ten minste:

- a. Planning in tijd van de uit te voeren reorganisatie;
- b. Wanneer medewerkers worden geïnformeerd over de individuele gevolgen van de reorganisatie;
- c. Start en inrichting van de nieuwe organisatie; Afhankelijk van de soort reorganisatie (bezuinigingsopdracht of wijziging van de organisatiestructuur) wordt aangegeven wanneer de verschillende maatregelen uit het Reorganisatieplan worden ingezet; Bijvoorbeeld wanneer de nieuwe organisatieonderdelen van start gaan en wanneer de benoeming van de (nieuwe) leidinggevenden en plaatsing van de medewerkers in de nieuwe organisatie plaatsvindt.
- d. Informatie aan medewerkers.

Personeelsplan

Op basis van het Reorganisatieplan (en Uitvoeringsplan) staan in dit geïndividualiseerde plan de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele werknemer. In het plan staat:

- a. van welke individuele 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 SBK en Sociaal plan, met de verwachte rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan.