

# Sociaal jaarverslag 2015

---



WAGENINGEN **UR**

*For quality of life*

---



# Sociaal jaarverslag 2015 Wageningen UR

Met elkaar maken we Wageningen UR; de medewerker is ons belangrijkste kapitaal en de ontwikkeling van onze medewerkers draagt bij aan de ontwikkeling van onze organisatie. Doel van het voorliggende Sociaal Jaarverslag 2015 van Wageningen UR is om ontwikkelingen in de omvang en samenstelling van het personeelsbestand gedurende de afgelopen 4 jaar inzichtelijk te maken en te verbinden met de strategische doelen van het HR beleid 2015.

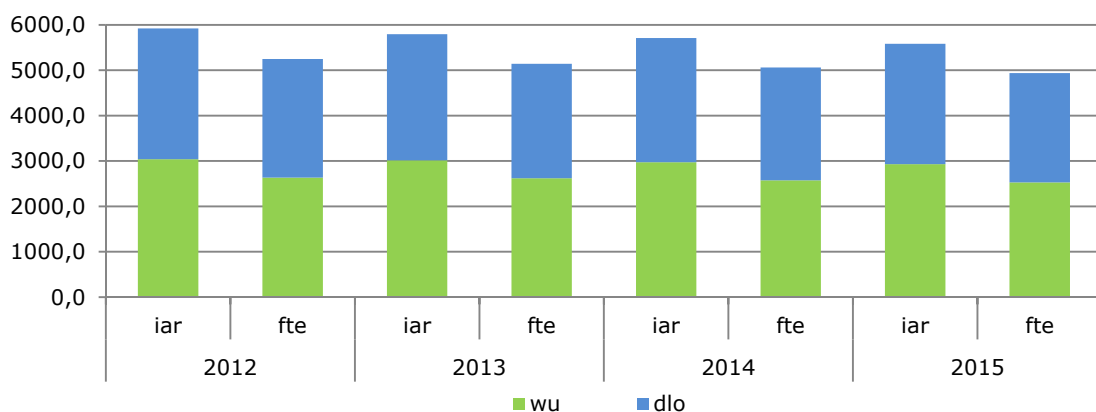
In het Jaarverslag 2015 van Wageningen UR wordt nader ingegaan op het Human Resource-beleid en de organisatieontwikkeling van Wageningen UR en de ambitie van de organisatie om top onderwijs te bieden en top onderzoek te verrichten op het domein 'gezonde voeding en leefomgeving' en zo een belangrijke bijdrage te leveren aan grote maatschappelijke uitdagingen.

Reden waarom het HR-beleid van Wageningen UR ook in 2015 vooral gericht is geweest op:

- duurzame inzetbaarheid/vitaliteit
- talent- en leiderschapsontwikkeling
- gender balance en diversiteit
- internationalisering

**Tabel 1** Personeelsbestand Wageningen UR

Personeelsbestand peildatum 31-12-2015	2012	2013	2014	2015
<b>Wageningen University en Stichting DLO</b>				
<b>Individuele arbeidsrelaties (iar)</b>	<b>5920</b>	<b>5793</b>	<b>5711</b>	<b>5583</b>
Wageningen University	3041	3014	2974	2929
Stichting DLO	2879	2779	2737	2654
<b>Functionele taakeenheden (fte)</b>	<b>5247.78</b>	<b>5143.29</b>	<b>5060.70</b>	<b>4938.46</b>
Wageningen University	2633.91	2618.54	2573.75	2528.69
Stichting DLO	2613.87	2524.75	2486.95	2409.77

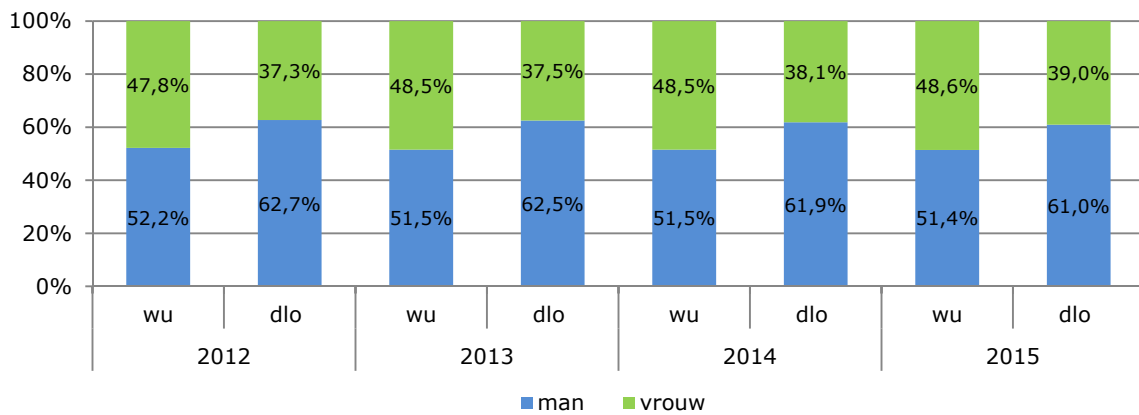


Het totale personeelsbestand van Wageningen UR is in 2015 wederom licht gedaald met ca. 2%, waarbij de daling bij DLO met 3% iets groter is dan die bij Wageningen University (minder dan 2%). Met name de teruglopende (overheids)financiering lijkt DLO parten te spelen. De uitstroom komt voor in alle salaris categorieën en is ongeacht de duur van het dienstverband (zie tabellen 9 en 12).

*Opmerking vooraf: Indien niet anders vermeld zijn de volgende tabellen en grafieken gebaseerd op fte.*

## Gender balance en diversiteit

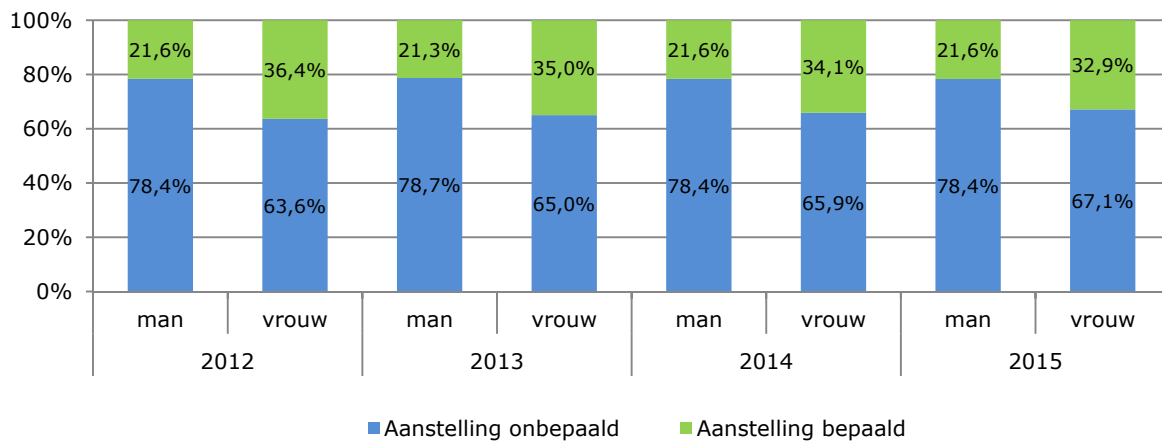
**Tabel 2** Man/Vrouw verhouding



De man/vrouw verhouding is iets gewijzigd ten opzicht van het vorige jaar, waarbij het percentage vrouwen met 1%punt is toegenomen (zie tabel 2).

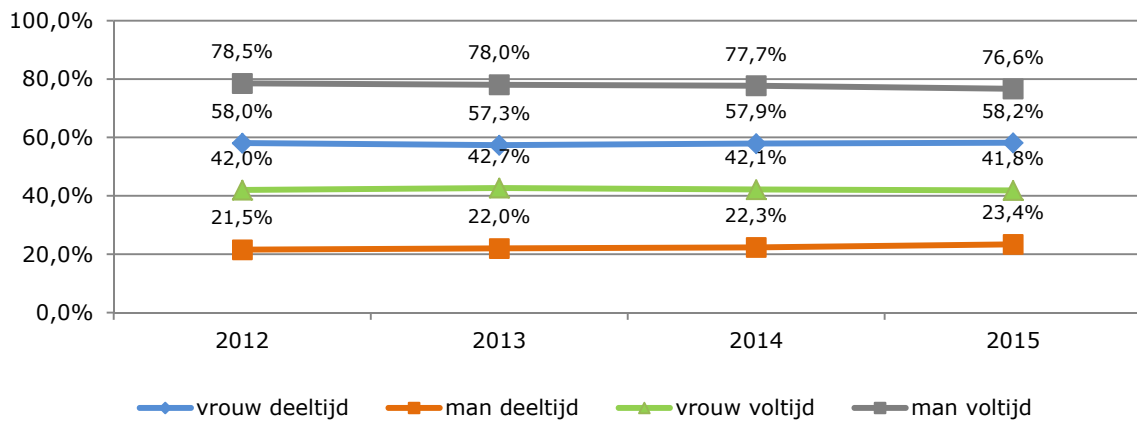
De man/vrouw verhouding is binnen WU ten opzichte van 2014 nagenoeg ongewijzigd gebleven (ruim 48% vrouw) terwijl het aandeel vrouwen bij DLO in 2015 iets is toegenomen, van 38% naar 39%. De inspanningen om het aandeel van vrouwen in met name hogere functies te laten groeien heeft tot enige verschuiving geleid in met name de categorie salarisschaal 10 t/m 14 gedurende de afgelopen 2 jaar van 35% naar 37% (zie tabel 6). In het diversiteitsbeleid zetten we verder in op de groei van het aandeel vrouwen in met name hoogleraarsfuncties en managementposities.

**Tabel 3** Vast/Tijdelijk dienstverband Man/Vrouw verhouding Wageningen UR



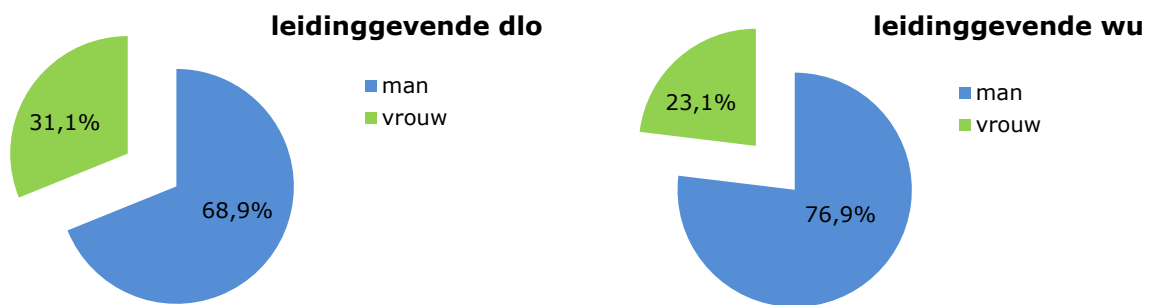
Het aandeel vrouwen met een vast dienstverband stijgt jaarlijks met ca. 1% en bedroeg eind 2015 ca. 67%. Dit percentage blijft nog steeds sterk achter bij het stabiele percentage mannen in vaste dienst, 78%.

**Tabel 4** Voltijd/Deeltijd Man/Vrouw verhouding Wageningen UR



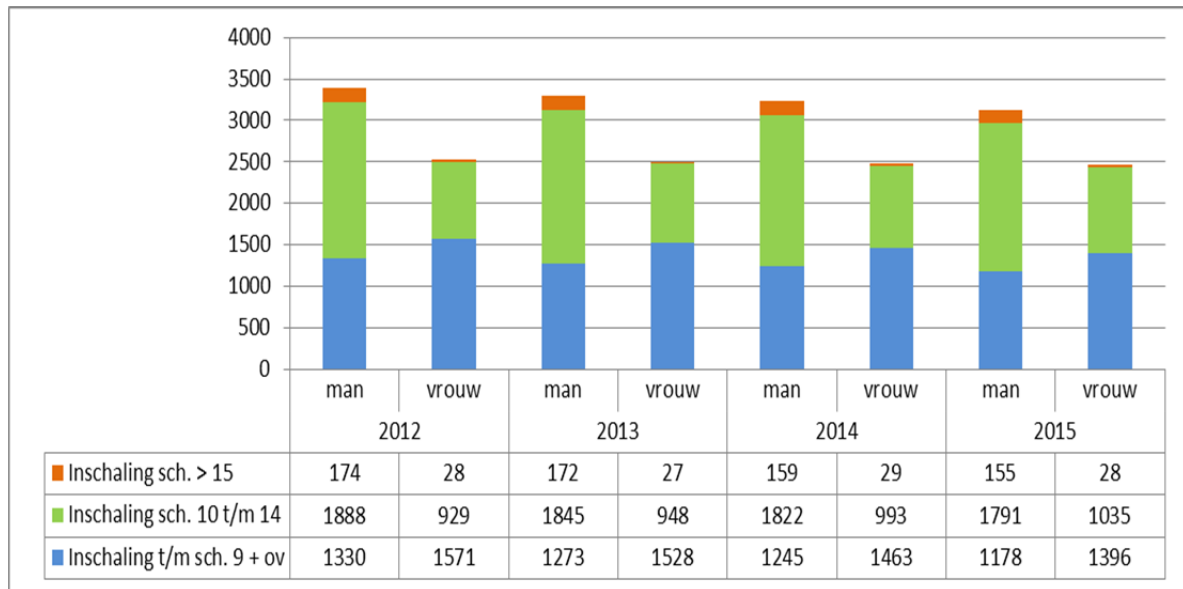
Het percentage mannen dat in deeltijd werkt is met 1%punt gestegen naar 23.4%. Van de vrouwen werkt het merendeel in deeltijd, namelijk 58.2%; dit percentage is de laatste jaren redelijk stabiel. Het percentage vrouwen in voltijd groeit licht.

**Tabel 5** Leidinggevende positie Man/Vrouw verhouding DLO/WU



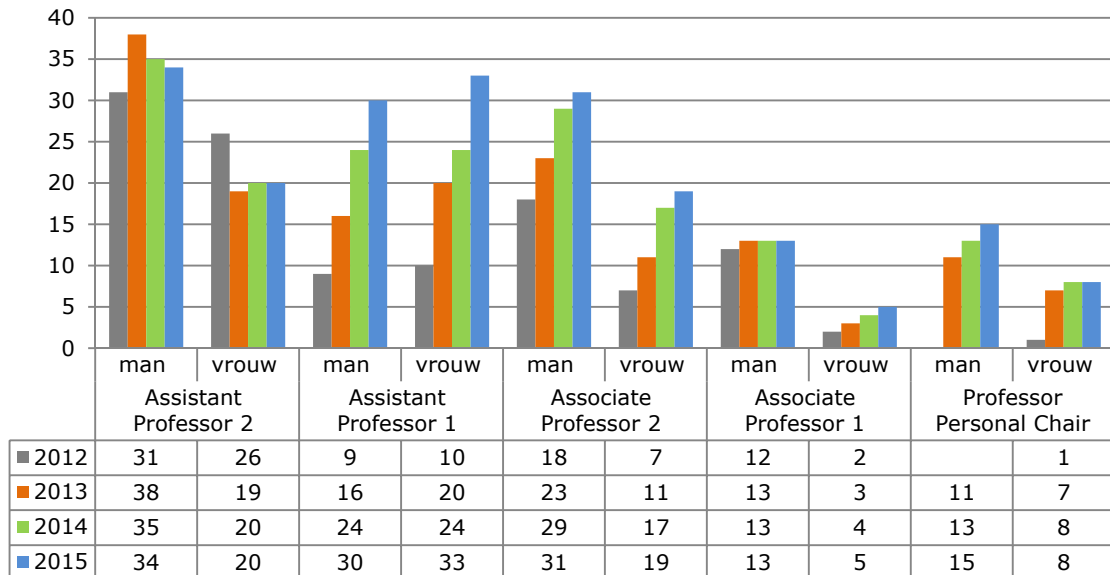
Het percentage vrouwen in leidinggevende posities is bij DLO bijna 1/3 van het totaal aantal leidinggevende posities en 8% hoger dan bij Wageningen University. Ons beleid is erop gericht om dit percentage ook bij Wageningen University verder te laten groeien en zo de diversiteit in leidinggevende posities te vergroten.

**Tabel 6** *Inschaling Man/Vrouw-verhouding Wageningen UR*



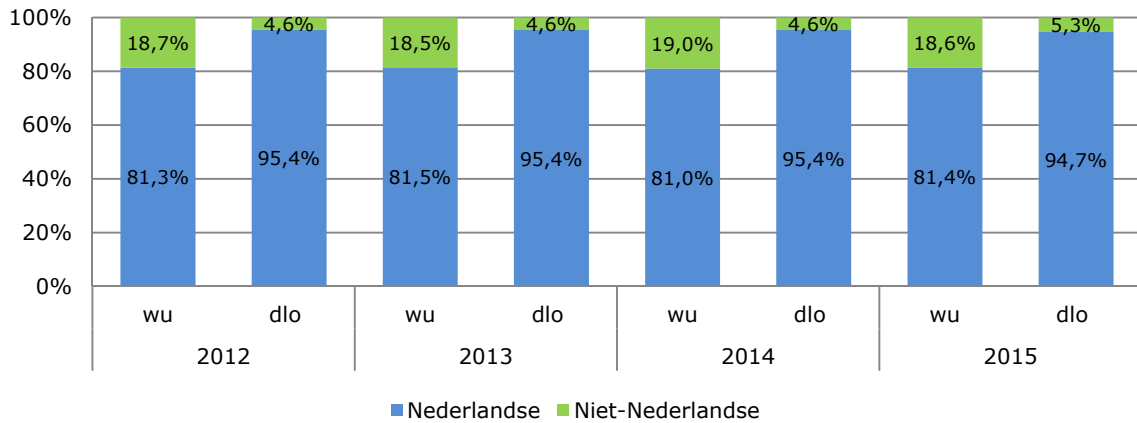
In de salarisschalen tot en met salarisschaal 9 is zowel bij het aantal mannen als het aantal vrouwen een daling te zien. Bij de salarisschalen 10 tot en met 14 is een verschuiving zichtbaar in de man/vrouw verhouding: het aantal vrouwen in die salaris categorie neemt jaarlijks iets toe en het aantal mannen in deze categorie neemt jaarlijks iets af. Bij de salarisschalen vanaf schaal 15 zijn slechts marginale wijzigingen in de man/vrouw verhouding zichtbaar. Wel neemt het totaal aantal medewerkers in deze salarisschalen jaarlijks af.

**Tabel 7** *TenureTrack Man/Vrouw verhouding per functie categorie*



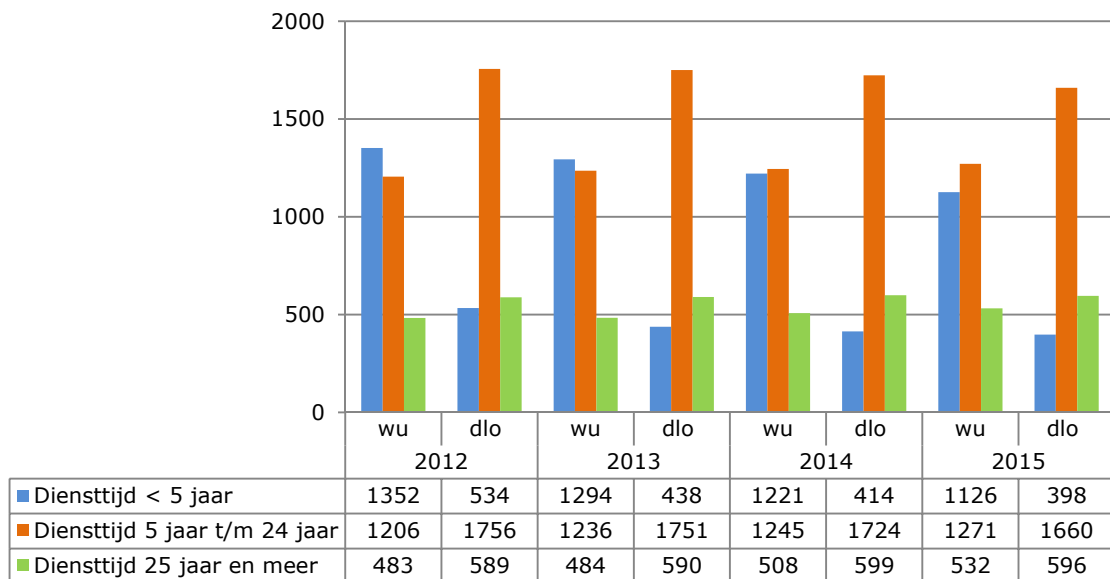
De grafieken laten vanaf 2012 een toename zien van het aandeel vrouwen in bijna alle functie categorieën. De toename is het grootst in de functie categorie Assistant Professor 1 waarbij het percentage vrouwen in 2015 hoger was dan het percentage mannen in deze functie categorie. Dit betekent dat binnen 3 jaar effect zichtbaar zal zijn in de man/vrouw verhouding in UHD-functies (associate professor).

**Tabel 8** Nederlandse / Niet Nederlandse nationaliteit Wageningen UR



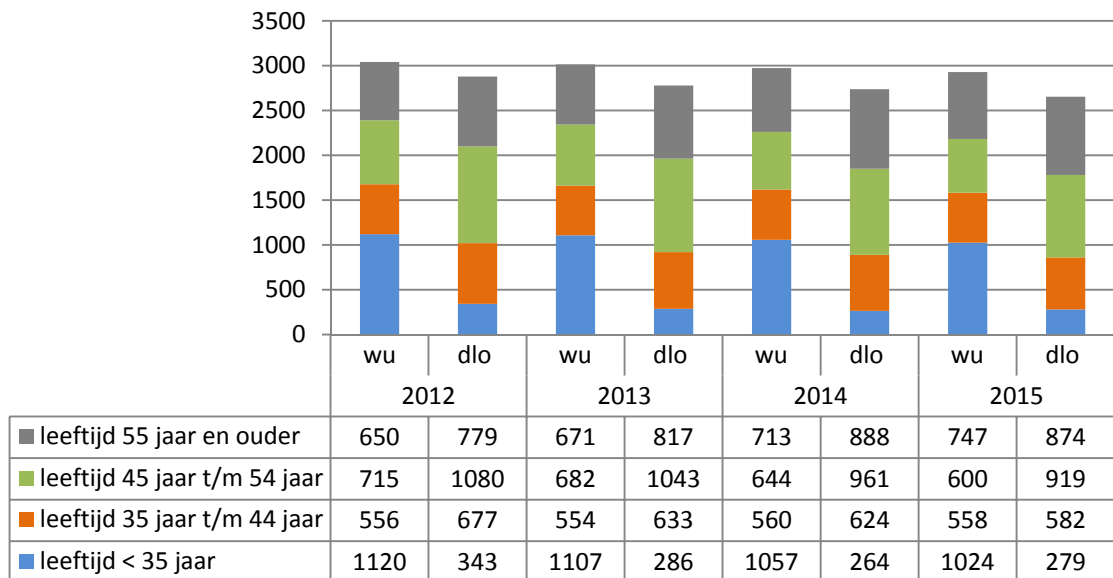
De instroom van medewerkers met een niet Nederlandse nationaliteit blijft de laatste jaren redelijk stabiel al is er wel een duidelijk verschil zichtbaar tussen DLO en Wageningen University. Bij Wageningen University had eind 2015 bijna 19% van de medewerkers een niet-Nederlandse nationaliteit terwijl dit percentage bij DLO 5.3% was. In het kader van het aantrekken van (ook) internationaal toptalent en diversiteit zal ook hier de komende jaren meer actief beleid op worden gevoerd.

**Tabel 9** Diensttijd doorgebracht bij DLO of WU

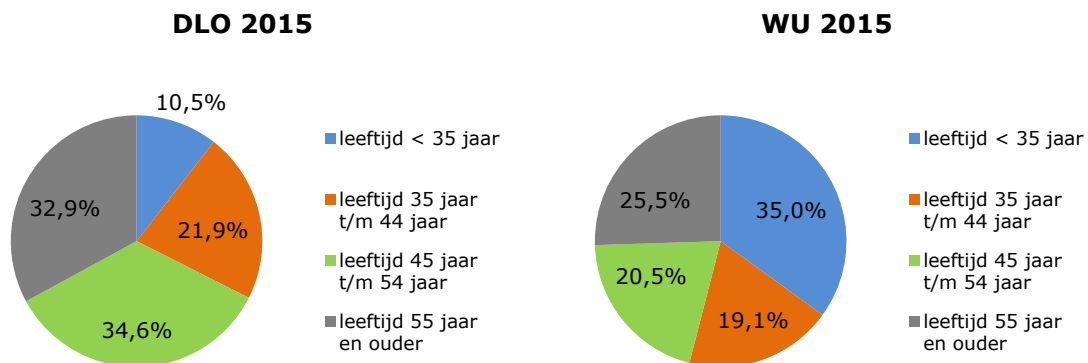


Bij DLO is de categorie medewerkers met een dienstverband van korter dan 5 jaar aanzienlijk kleiner dan bij Wageningen University. Zowel in de categorie diensttijd korter dan 5 jaar als diensttijd van 5 jaar t/m 24 jaar is het aantal fte bij DLO de laatste jaren afgenomen. Bij Wageningen University is eveneens een forse daling van het aantal fte zichtbaar in de diensttijd categorie tot 5 jaar en wel met 8%. Dit terwijl er een groei zichtbaar is in zowel de categorie diensttijd 5 jaar t/m 24 jaar (2%) als in de categorie diensttijd 25 jaar en meer (bijna 5%). Dit onderschrijft temeer het belang van beleid gericht op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

**Tabel 10** Leeftijdsopbouw DLO/WU 2012 t/m 2015



**Tabel 11** Leeftijdsopbouw DLO/WU 2015



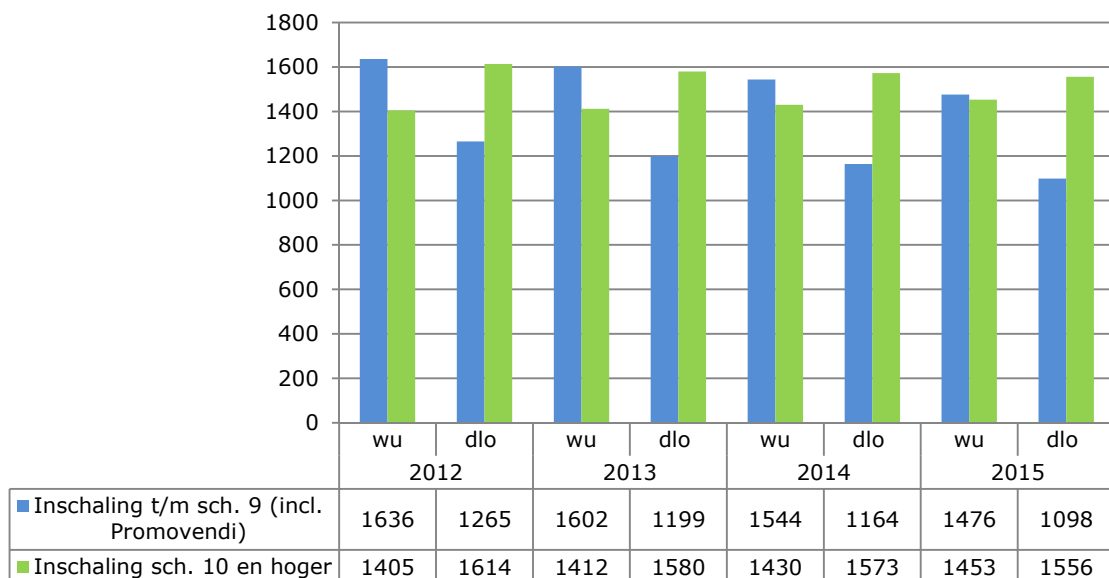
Uit zowel de diensttijdgegevens (tabel 9) als uit de gegevens met betrekking tot de leeftijdsopbouw blijkt een duidelijk verschil in personeelsopbouw tussen DLO en Wageningen University. Zo is bij Wageningen University 35% van de medewerkers jonger dan 35 jaar terwijl dit percentage bij DLO slechts een kleine 11% bedraagt.

Bij DLO is bijna 78% van de medewerkers 45 jaar of ouder. Reden dat in de nieuwe CAO DLO expliciet aandacht wordt besteed aan duurzame inzetbaarheid en Van Werk Naar Werk-trajecten.

Dit verschil in leeftijdsopbouw en diensttijdgegevens is met name het gevolg van het grote aantal dienstverbanden van promovendi en Postdoc-onderzoekers bij Wageningen University.



**Tabel 12**    *Inschaling DLO/WU*

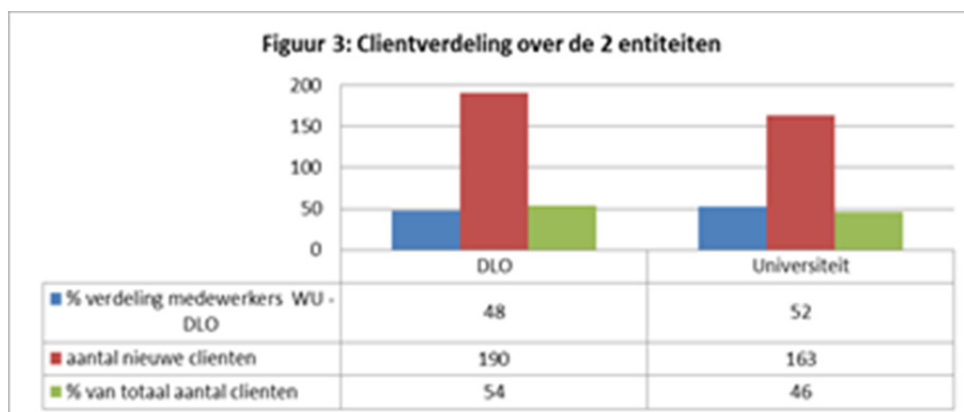


Per onderdeel van Wageningen UR blijkt dat bij DLO de daling van het aantal medewerkers in beide salariscategorieën plaatsvindt en relatief iets meer bij functies ingeschaald tot en met schaal 9. Bij Wageningen University is met name een daling te zien in de salariscategorie tot en met schaal 9.

**Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid**

Mede gezien de leeftijdsopbouw binnen de organisatie (zie tabel 9) is het belangrijk voor de organisatie, maar zeker ook voor de medewerkers zelf, dat zij duurzaam inzetbaar zijn en verantwoordelijkheid nemen in hun werk en loopbaan. Dit vraagt om medewerkers die vitaal en krachtig zijn. Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW), onderdeel van corporate Human Resources van Wageningen UR, levert hier een belangrijke bijdrage aan. Dit doen zij door methodische hulpverlening aan individuen en groepen, advies aan en consultatie van leidinggevenden en management, en door voorlichting & preventie. Naast curatie en preventie geeft BMW ook steeds meer aandacht aan amplitie oftewel het versterken van vitaliteit, gezondheid en employability.

**Tabel 13**



In 2015 bedroeg het aantal nieuwe cliënten 353. Bijna 70% van de hulp- en adviesvragers was op eigen initiatief van de medewerker en in afstemming met de leidinggevende. Dit is een opvallende verschuiving aangezien dit percentage in voorgaande jaren altijd tussen 50% en 60% lag. Daarnaast vindt verwijzing plaats vanuit HR, de leidinggevenden, de bedrijfsarts of wordt de medewerker getipt door een collega. Een goede afstemming met de verwijzers (leidinggevende,

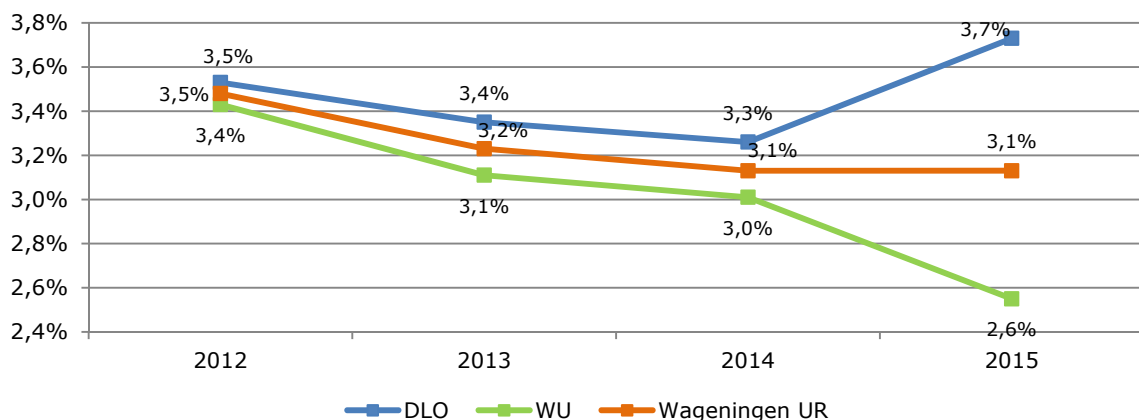
bedrijfsarts, HR) is belangrijk en vindt met name plaats in het Sociaal Medisch Team, waaraan al deze disciplines en BMW deelnemen. Zowel in de aanpak van ziekteverzuim als in het voorkomen of tijdig aanpakken van knelpunten werpt dit overleg zijn vruchten af (zie ook tabel 14).

#### Ziekteverzuim in fte Wageningen UR

(exclusief zwangerschap, inclusief verzuim langer dan 1 jaar)

	2012	2013	2014	2015
VP1% (ziekteverzuimpercentage 1 = $(Z/(E*C))*100$ )	3,48	3,23	3,13	3,13
Gemiddelde Verzuimduur (kal.dgn)	14,25	14,5	15,95	14,29
Verzuimfrequentie	0,99	0,98	0,93	0,99
Perc. van het personeel zonder ziekteverzuim	49,85	49,48	52,23	50,08
Aantal afzonderlijke ziektegevallen*	5771	5697	5289	5511
*uitsluitend voorzover begonnen in de rapportperiode				
<b>Verzuimpercentage naar leeftijdsklasse</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
< 25 jaar	0,48	1,53	1,39	0,67
25 jaar t/m 34	2,36	1,97	2,22	2,2
35 jaar t/m 44	3,08	2,82	2,74	2,4
45 jaar t/m 54	3,71	3,48	3,29	3,41
55 jaar en ouder	4,73	4,46	4,03	4,16
<b>Verzuimpercentage naar schaalklasse</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
schaal 1 t/m 6	6,36	6,12	6,18	6,19
schaal 7 t/m 9	4,13	4,28	4,22	4,03
schaal 10 t/m 11	3,2	2,54	2,5	2,68
schaal 12	2,95	2,75	2,48	2,54
schaal 13 t/m 14	3,01	2,43	2,17	2,31
schaal 15 en hoger	1,64	1,96	1,28	1,67
promovendus	2,02	1,95	2,05	1,87

**Tabel 14** Ziekteverzuim Wageningen UR 2012 t/m 2015



Uit bovenstaande grafiek blijkt dat het gemiddelde ziekteverzuim bij Wageningen UR, zijnde 3.1%, redelijk gelijk blijft. In 2015 is wel sprake van een trendbreuk bij zowel Wageningen Universiteit en DLO. Per saldo heft de daling van het ziekteverzuim bij WU de stijging van het ziekteverzuim bij DLO in 2015 op. De stijging van het ziekteverzuim bij DLO met 0.4%punt betreft ca. 9 fte en is verdeeld over diverse leeftijdscategorieën.

## Colofon

Wageningen UR, mei 2016  
[www.wageningenUR.nl](http://www.wageningenUR.nl)

opmaak binnenwerk  
MediaCenter B.V. Rotterdam

vormgeving en opmaak omslag  
Wageningen UR, Communication Services

fotografie  
Sam Rentmeester (achter, links)  
Joris Schaap (achter, rechts)

To explore  
the potential  
of nature to  
improve the  
quality of life



De missie van Wageningen UR (University & Research centre) is 'To explore the potential of nature to improve the quality of life'. Binnen Wageningen UR bundelen Wageningen University en negen gespecialiseerde onderzoeksinstituten van stichting DLO hun krachten om bij te dragen aan de oplossing van belangrijke vragen in het domein van gezonde voeding en leefomgeving. Met ongeveer 30 vestigingen, 6.000 medewerkers en 9.000 studenten behoort Wageningen UR wereldwijd tot de aansprekende kennisinstellingen binnen haar domein. De integrale benadering van de vraagstukken en de samenwerking tussen verschillende disciplines vormen het hart van de unieke Wageningen aanpak.