

UNIVERSITEIT TWENTE.

Leden van de Universiteitsraad

COLLEGE VAN BESTUUR

VAN
J.M. Sluijs
+31534891022
j.m.sluijs@utwente.nl

DATUM
8 mei 2017
ONS KENMERK
CvB UIT - 2627

PAGINA
1 van 3
BIJLAGE(N)
1

ONDERWERP

Inkennisstelling voorgenomen reorganisatie UT2020

Geachte leden van de Universiteitsraad,

In december 2016 zijn de hoofdlijnen van de nieuwe organisatie van de Universiteit Twente vastgelegd in het Bestuurs- en beheersreglement (BBR) dat uiterlijk 1 januari 2018 inwerking treedt (zie UR 16-199).

Uitgangspunten van de nieuwe organisatie zijn:

- Integrale en eenduidige aansturing en uitvoering van onderwijs, onderzoek en ondersteuning worden belegd bij de faculteiten.
- Instituten-nieuwe-stijl zijn geen beheerseenheid meer; zij worden interfacultaire samenwerkingsverbanden die erop gericht zijn om via een cross-disciplinaire aanpak maatschappelijke en wetenschappelijke impact te creëren.
- Faculteiten-nieuwe-stijl krijgen een meerhoofdig faculteitsbestuur.

In het kader van UT2020 is de afgelopen periode gewerkt aan een verdere uitwerking van de organisatiewijzigingen. De Universiteitsraad is vanaf het begin regelmatig geïnformeerd over de inhoud en voortgang van het proces om te komen tot de nieuwe organisatie. Ook het lokaal Overleg is door de voorzitter van het Lokaal Overleg geïnformeerd over de stand van zaken.

Met dit schrijven stellen wij de Universiteitsraad en het Lokaal Overleg conform artikel 9.2 cao NU formeel in kennis van het voornemen tot reorganisatie in het kader van UT2020. De reorganisatie betreft een vertaalslag van de personele gevolgen die voortkomen uit de organisatiewijzigingen die in het gewijzigde BBR 2018 reeds zijn vastgelegd. Uitgangspunt hierbij is dat in beginsel alle betrokken medewerkers worden geplaatst op een passende functie. En dat indien plaatsing op een passende functie niet slaagt het doorlopend sociaal plan van toepassing is.

Hoewel de verwachte rechtspositionele gevolgen beperkt zijn volgen wij de procedure conform de reorganisatiecode als ware het een reorganisatie. Mondeling hebben wij afgestemd met (de voorzitter van) de Universiteitsraad dat dit traject als een reorganisatie wordt aangemerkt (artikel 9.1 cao NU). In afwijking van de gebruikelijke procedure zijn wij voornemens de Universiteitsraad in een keer om advies en instemming te vragen op het reorganisatieplan in de overlegvergadering van 14 juni 2017.

Wij streven ernaar de betrokken medewerkers voor de zomer duidelijkheid te geven over hun plaatsing in de nieuwe organisatie. Ook de Universiteitsraad heeft dit als wens uitgesproken.

UNIVERSITEIT TWENTE.

DATUM
8 mei 2017

ONS KENMERK
CvB UIT - 2627

PAGINA
2 van 3

In de bijlage treft u informatie aan over de aanleiding, doelstelling, aard en omvang, procedure en planning en de verwachte rechtspositionele gevolgen van de reorganisatie.

Namens het College van Bestuur,



Ir. R. Mazier
Secretaris CvB a.i.

Bijlage bij de in kennisstelling voorgenomen reorganisatie UT2020

Aanleiding reorganisatie

De UT heeft in het verleden gekozen voor de instelling van onderzoeksinstituten als zelfstandige eenheden naast de faculteiten van de UT. Met deze keuze beoogde de UT het onderzoek te versterken en beter zichtbaar te maken. Deze organisatievorm is in het verleden zeer succesvol geweest.

De huidige tijdgeest met een steeds groter wordende competitie op (inter)nationale onderzoeksmiddelen vraagt om een onderzoeksorganisatie waarmee slagvaardig, flexibel en adequaat op veranderende interne en externe eisen en wensen kan worden ingespeeld. Daarnaast wordt de UT geconfronteerd met teruglopende inkomsten uit de tweede en derde geldstroom. De omvang van de projecten die in 2016 van start zijn gegaan is ongeveer de helft van die in 2009.

Doelstelling

De UT wil flexibel kunnen inspelen op kansen in de buitenwereld om meer maatschappelijk gedreven, excellent wetenschappelijk onderzoek te kunnen doen.

De organisatieveranderingen van UT2020 moeten leiden tot:

- Meer maatschappelijke impact door de onderzoeksagenda af te stemmen op maatschappelijke vraagstukken
- Meer inkomsten uit 2^e en 3^e geldstroom, zodat er meer excellent wetenschappelijk onderzoek kan worden gedaan
- Minder administratieve werkzaamheden voor wetenschappers, zodat er meer tijd is voor onderzoek

Aard en omvang reorganisatie

Het betreft in enge zin de introductie van een faculteitsbestuur en het 'migreren' van de mensen die hiërarchisch gepositioneerd zijn in de instituten naar andere organisatieonderdelen.

Procedure en planning

Het volgende tijdschema wordt gehanteerd bij deze reorganisatie.

1. Formele melding van het voornemen tot reorganisatie aan UR en OPUT eind april/ begin mei 2017
2. Uitwerken reorganisatieplan april/mei 2017
3. Uitwerken personeelsplan mei 2017
4. Reorganisatieplan tegelijkertijd ter advies en instemming voorleggen aan de personeelsgeleding van de Universiteitsraad in de overlegvergadering van 14 juni 2017
5. CvB bespreekt rechtspositionele gevolgen en de wijze waarop met ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor de betrokken werknemers wordt omgegaan met het OPUT in het lokaal overleg (art. 9.3 en 9.4 cao NU) van 29 juni 2017
6. Implementatie reorganisatie na instemming Universiteitsraad uiterlijk per 1 september 2017

Verwachte rechtspositionele gevolgen

De organisatiewijziging van een eenhoofdig faculteitsbestuur naar meerhoofdig faculteitsbestuur heeft personele gevolgen voor de zittende decanen en directeuren bedrijfsvoering. Het opheffen van de instituten als beheerseenheid heeft personele gevolgen voor het personeel dat momenteel onder een instituut valt. In beginsel zal de organisatiewijziging niet leiden tot gedwongen ontslagen en worden medewerkers geplaatst op een passende functie.

Indien plaatsing op een passende functie niet slaagt is het doorlopend sociaal plan van toepassing.