

Werkwijze medezeggenschap op basis van de huidige regeling organisatiewijzigingen

- Concept -

Van: College van Bestuur

Aan: Universiteitsraad en via de universiteitsraad de lokale medezeggenschapsorganen

Doel: Verduidelijking en aanscherping van de werkwijze medezeggenschap passend bij de huidige onzekere financiële situatie van de UT en het huidige regeringsbeleid

Datum: 4 oktober 2024

Inleiding

De UT bevindt zich in financieel zwaar weer, maar de situatie is niet onoverkomelijk. Dit geldt voor alle Nederlandse universiteiten. Er is forse bijsturing nodig om weer financieel gezond te worden. De afgelopen jaren hebben zich meerdere financiële tegenvallers voorgedaan (inflatie, stijgende energiekosten, minder studenten, hogere loonkosten) en met het huidige regeringsbeleid staan er flinke bezuinigingen voor de komende jaren voor de deur.

Sinds 2023 is de UT met bezuinigingen aan de slag, zoals jaarlijks beschreven in het Spring Memorandum. Faculteiten en diensten (beheerseenheden volgens de [BBR](#)) hebben op dit moment op basis van de kaders zoals vastgelegd in het Spring Memorandum 2025-2029 een financiële taakstelling voor 2025 gekregen waaraan ze moeten voldoen.

Om aan deze financiële taakstelling te kunnen voldoen, kan het zijn dat een beheerseenheid op korte termijn een reorganisatie¹ of een 'organisatiewijziging categorie 2'² (hierna te noemen: 'organisatiewijziging') moet doorvoeren.

Van belang is dat het medezeggenschapsproces bij organisatiewijzigingen zorgvuldig doorlopen wordt en ook zodanig vorm wordt gegeven dat de rol van de medezeggenschap goed bij de huidige onzekere financiële situatie van de UT en het onzekere regeringsbeleid blijft aansluiten. De huidige Regeling Organisatiewijzigingen (2019) is daarbij leidend evenals de geldende wet- en regelgeving.

We moeten daarbij voorbereid zijn op de steeds strakkere financiële kaders die de komende jaren vanuit de regering worden opgelegd. We voorzien dan ook dat er de komende tijd meerdere organisatiewijzigingen binnen de UT nodig zullen zijn, die vanwege de onzekerheden, niet synchroon ingezet kunnen worden. Deze zullen elkaar echter wel (kunnen) beïnvloeden.

De huidige Regeling Organisatiewijzigingen (2019) voorziet daar niet volledig in. Daarom is het van belang een duidelijke werkwijze af te spreken over hoe we medezeggenschap concreet vormgeven, om interpretatieverschillen over deze regeling te voorkomen en om praktische vragen tijdig te beantwoorden.

Inmiddels is duidelijk dat de faculteit TNW zich heeft voorgenomen om op korte termijn een reorganisatie door te voeren, gezien het feit dat deze faculteit voor 2025 niet aan de opgelegde financiële taakstelling kan voldoen. Het is op dit moment nog niet bekend of andere beheerseenheden ook op korte termijn een organisatiewijziging of reorganisatie moeten doorvoeren.

¹ Organisatiewijziging categorie 3 in de zin van de Regeling Organisatiewijzigingen

² Organisatiewijziging categorie 2 in de zin van de Regeling Organisatiewijzigingen

Hierna volgt de concrete werkwijze over het te volgen medezeggenschapsproces rekening houdend met de huidige situatie waarin de UT zich bevindt. In deze werkwijze staat beschreven voor welk medezeggenschapsorgaan adviesrecht en voor welk medezeggenschapsorgaan instemmingsrecht wordt voorgesteld in het geval dat een beheerseenheid (faculteit of dienst) een reorganisatie of een organisatiewijziging moet doorvoeren.

Deze werkwijze wordt voorgelegd aan de universiteitsraad en vanuit de universiteitsraad aan de lokale medezeggenschapsorganen. De feedback vanuit de lokale medezeggenschapsraden zal door de universiteitsraad worden besproken met het College van Bestuur. De bedoeling is om vervolgens de gezamenlijke werkwijze af te spreken.

Voorstel werkwijze op hoofdlijnen

Aangezien de beheerseenheden deels met elkaar verbonden zijn en samen de UT vormen, is het van belang UT-brede kaders mee te geven aan de beheerseenheden. Op dit moment wordt er gewerkt aan deze financiële en inhoudelijke UT-brede criteria en kaders. Deze criteria en kaders krijgen de komende 2 maanden zijn beslag en worden meegegeven vanuit het College van Bestuur aan de beheerseenheden. Hierbij gaat het qua financiën met name om de begroting 2025 en qua inhoud om o.a. de noodzaak tot het geven van (faculteit-overstijgend) onderwijs vanuit de verschillende disciplines op de UT.

De beheerseenheden dienen ieder hun eigen organisatiewijzigingsplan of reorganisatieplan op te stellen als een organisatiewijziging of reorganisatie naar hun oordeel nodig is om aan de eigen financiële taakstelling te kunnen voldoen. Met andere woorden: de financiële taakstelling kan dus uitmonden in een plan (op beheerseenheidsniveau) inhoudende een voorgenomen besluit van deze beheerseenheid tot een organisatiewijziging of reorganisatie van deze eenheid.

Het is, zoals eerder vermeld, van belang te onderkennen dat de beheerseenheden deels met elkaar verbonden zijn via het onderwijs, onderzoek en ondersteunende processen. Keuzes bij de ene eenheid kunnen van invloed zijn op keuzes bij de andere eenheid. Daarmee kan er dus sprake zijn van deels eenheid-overstijgende aspecten. Om de samenhang te monitoren en te beoordelen tussen de plannen van de verschillende eenheden, stelt het College van Bestuur voor om eventuele reorganisaties en organisatiewijzigingen op eenheidsniveau als 'eenheid-overstijgend' te beschouwen, zoals benoemd in de Regeling organisatiewijzigingen (2019).

Het medezeggenschapsproces³ is dan als volgt:

1. De beheerseenheid vraagt aan de lokale medezeggenschapsraad advies over welke categorie organisatiewijziging van toepassing is, categorie 2 (organisatiewijziging) of categorie 3 (reorganisatie) in de zin van de Regeling organisatiewijzigingen (2019). In geval van een voorgenomen reorganisatie geldt dit advies over de categorie tevens als in kennisstelling ex artikel 9.2 van de cao NU.
2. De beheerseenheid stelt vervolgens een eigen organisatiewijzigingsplan of reorganisatieplan op voor de eigen eenheid. Hierbij is het van groot belang dat de lokale medezeggenschapsraad nauw betrokken wordt bij de keuzecriteria en verdere inhoud van het plan. Daarmee wordt geborgd dat de lokale medezeggenschapsraad goed in staat wordt gesteld om mee te denken en

³ Het besluitvormingsproces is nu niet volledig uitgeschreven. Dit is onder meer neergelegd in de Regeling Organisatiewijzigingen.

te adviseren voordat het formele advies wordt gevraagd. De beheerseenheid neemt contact op met de desbetreffende andere beheerseenheid(of heden) bij eenheid-overstijgende aspecten.

3. De beheerseenheid vraagt formeel advies op het concept-organisatiewijzigingsplan of concept-reorganisatieplan bij de personeelsgeleding van de lokale medezeggenschapsraad. Vanwege de grote betrokkenheid in het proces hieraan voorafgaand (zie 2), wordt er een gedegen advies vanuit de lokale medezeggenschapsraad verwacht, dat voor het vervolgproces zwaar weegt.
4. De beheerseenheid neemt het zwaarwegende advies van de lokale medezeggenschapsraad mee en legt het concept-organisatiewijzigingsplan of concept-reorganisatieplan (opnieuw) voor aan het College van Bestuur.
5. Het College van Bestuur neemt een voorgenomen besluit over het concept-organisatiewijzigingsplan of concept-reorganisatieplan van de beheerseenheid, nadat het College van Bestuur zich ervan heeft verzekerd dat het proces inclusief lokale medezeggenschap tot dan toe naar behoren verlopen is.
6. Het College van Bestuur vraagt instemming aan de personeelsgeleding van de UR op het concept-organisatiewijzigingsplan of concept-reorganisatieplan van de desbetreffende beheerseenheid.

Met de lokale medezeggenschapsraad wordt concreet bedoeld:

In geval van een faculteit → personeelsgeleding van de faculteitsraad

In geval van een centrale dienst → de desbetreffende dienstraad

Praktische uitvoering van de voorgestelde werkwijze

De praktische uitvoering van het medezeggenschapsproces voor huidige en eventuele toekomstige organisatiewijzigingen en/of reorganisaties volgend uit de opgelegde financiële taakstellingen aan de beheerseenheden naar aanleiding van het Spring Memorandum 2025-2029 (of een komend Spring Memorandum) wordt als volgt voorgesteld:

- Het College van Bestuur blijft periodiek de UR op de hoogte houden van de status van de plannen op eenheidsniveau;
- De UR zal ter kennisgeving een kopie ontvangen van de formele in kennisstelling ex artikel 9.2 van de CAO NU van het Faculteitsbestuur of van de dienstdirecteur aan het lokale medezeggenschapsorgaan en het OPUT;
- De UR zal ter kennisgeving een kopie ontvangen van de adviesaanvraag aan het lokale medezeggenschapsorgaan, inclusief het concept-organisatiewijzigingsplan of concept-reorganisatieplan;
- De UR zal ter kennisgeving een kopie ontvangen van een eventuele melding in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag;
- De UR zal haar instemming niet onthouden op grond van het enkele feit dat alle eventuele reorganisaties en/of organisatiewijzigingen op eenheidsniveau niet gelijktijdig plaatsvinden.
- De UR weegt het advies van een lokale medezeggenschap zwaar bij het al dan niet instemmen op een plan tot organisatiewijziging dan wel reorganisatie van een beheerseenheid. De UR kan

ervoor kiezen om extern juridisch advies in te winnen bij een negatief advies van een lokale medezeggenschapsraad.

Verantwoording van de voorgestelde werkwijze

Financiële taakstelling per beheerseenheid en reorganisatieplan of organisatiewijzigingsplan per beheerseenheid

Het opleggen van een financiële taakstelling aan de beheerseenheden is een legitieme maatregel om te bewerkstelligen dat de UT weer financieel gezond wordt en deze is passend bij de wijze waarop de UT is georganiseerd.

De feitelijke situatie verschilt per beheerseenheid en de eenheid bepaalt in de eerste plaats zelf welke (strategisch) moeilijke keuzes gemaakt moeten worden. Ook de urgentie verschilt per eenheid en een adviestraject (indien een reorganisatie of organisatiewijziging aan de orde is) zal niet overal hetzelfde (tijds)verloop hebben. Zo zullen concept-reorganisatieplannen of concept-organisatiewijzigingsplannen niet op hetzelfde moment gereed zijn om ter advies voor te leggen aan de lokale medezeggenschap.

Niet alle besluitvormings- en medezeggenschapsprocessen lopen synchroon

Er kan niet worden gewacht met een reorganisatie op eenheidsniveau (zoals nu bij de faculteit TNW) totdat alle plannen bekend zijn binnen de hele UT. Als er wel zou worden gewacht, zou dat ertoe leiden dat de vaste kosten van TNW alleen maar langer op een ongezond hoog niveau blijven, waarbij de kans bestaat dat er mogelijk nog meer gedwongen ontslagen moeten volgen.

Er is géén rechtsregel die zich verzet tegen de voorgestelde werkwijze. Het gaat namelijk om reorganisaties of organisatiewijzigingen binnen zelfstandige onderdelen van de UT. Deze onderdelen (beheerseenheden) kunnen ook als zelfstandige bedrijfsvestiging in de zin van de Ontslagregeling worden aangemerkt. De Ontslagregeling biedt ruimte om per bedrijfsvestiging te gaan reorganiseren.

Het is denkbaar dat een organisatiewijziging of reorganisatie bij beheerseenheid A een negatief (financieel) effect zal hebben op beheerseenheid B, vanwege de bestaande onderlinge samenwerkingsverbanden. Beheerseenheid B zal dan om een reactie worden verzocht inhoudende op welke wijze deze negatieve (financiële) effecten worden opgevangen door beheerseenheid B. Dit betekent niet dat het medezeggenschapsorgaan van beheerseenheid B dan automatisch ook betrokken wordt bij de desbetreffende organisatiewijziging of reorganisatie.

Dit effect zal – als dat aan de orde is – inzichtelijk moeten worden gemaakt door de beheerseenheid in het concept-organisatiewijzigingsplan of het concept-reorganisatieplan. Op die manier kan dit effect worden meegewogen in de besluitvorming en door de medezeggenschap bij de uitoefening van het advies- en instemmingsrecht.

Consequenties voor medewerkers bij niet synchroon lopen van organisatiewijzigingen

De eventuele mogelijkheden voor herplaatsing van boventallige medewerkers verschillen in de tijd maar daarmee hoeft de positie van de boventallige medewerker in een reorganisatie die later in de tijd plaatsvindt, 'herplaatsing-technisch' niet slechter te zijn dan van de boventallige medewerker in een eerder afgekondigde reorganisatie.

Er is op dit moment een vacaturestop op 1^e geldstroom maar gelet op de grootte van de organisatie zullen er toch vacatures ontstaan, bijvoorbeeld voor functies op essentiële plekken die ingevuld

moeten worden, dus het valt niet te voorspellen hoe gunstig (of ongunstig) die situatie is op ieder gegeven moment in de tijd voor een bepaalde boventallige medewerker (gegeven diens eigen specifieke kennis, opleidingsniveau, competenties en andere van belang zijnde kenmerken).

Verder is het belangrijk om te vermelden dat er geen volgorde is tussen de herplaatsingskandidaten op basis van het moment van aanmelding als herplaatsingskandidaat, maar – zoveel mogelijk – op basis van de lengte van het dienstverband. Mocht een zelfde functie voor meerdere werknemers passend zijn dan wordt degene met de meeste diensttijd zoveel mogelijk als eerste geplaatst. Tot slot wordt onderzocht of het (juridisch) mogelijk is medewerkers -indien gewenst- al eerder als herplaatsingskandidaat aan te melden bij de herplaatsingscommissie.