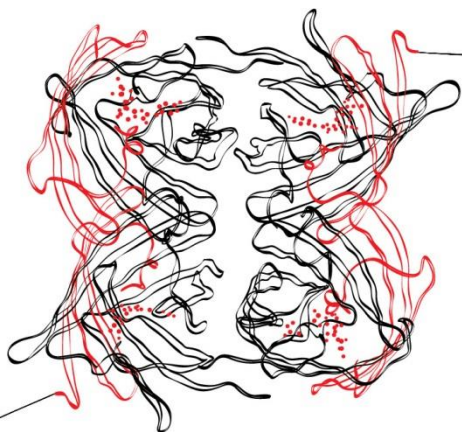
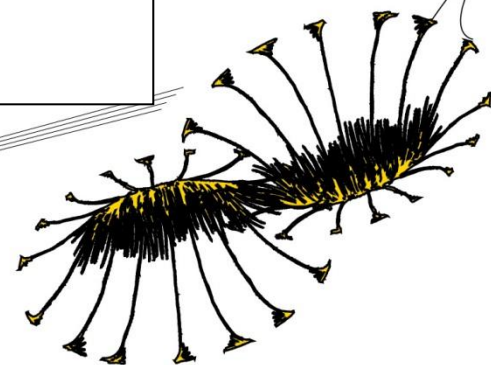




**Regeling organisatiewijzigingen
Universiteit Twente**



UNIVERSITEIT TWENTE.



**Kenmerk: CvB UIT - 2826
Oorspronkelijke datum:
15-2-2018
Datum laatste wijziging,
vastgesteld door CvB: 4-
11-2019**

Inhoudsopgave

VOORWOORD.....	2
1. BEGRIPPEN.....	3
2. VROEGTIJDIGE BESPREKING VAN HET VOORLIGGENDE ORGANISATIEVRAAGSTUK	4
3. CATEGORIEËN VAN ORGANISATIEWIJZIGINGEN.....	4
4. BEPALEN CATEGORIE ORGANISATIEWIJZIGING.....	6
5. PROCEDURE PER CATEGORIE	7
BIJLAGE 1: PROCESSHEMA ORGANISATIEWIJZIGINGEN.....	11

Voorwoord

Deze regeling betreft een werkwijze bij organisatieveranderingen met rechtspositionele gevolgen, van klein (verandering van 1 functie) tot groot (formele reorganisatie), binnen een faculteit of dienst of “eenheid overstijgend”. Directe aanleiding is het opstellen van een Doorlopend Sociaal Plan waarmee de rechtspositionele gevolgen van organisatieveranderingen binnen en buiten (formele) reorganisaties worden opgevangen. Daarnaast willen bestuur en medezeggenschap van de UT de samenwerking bij organisatieveranderingen met deze regeling herijken. Transparantie van bestuur en een proactieve insteek van medezeggenschapsorganen zijn daarbij sleutelbegrippen. Deze passen bij een moderne bedrijfsvoering en komen ook tegemoet aan de door de politiek gewenste versterking en betrokkenheid van de medezeggenschap in het hoger onderwijs.

Transparantie van bestuur doelt op het, tijdig en volledig, verstrekken van informatie over en vroegtijdig bespreken van mogelijke organisatieveranderingen. Ook het bespreken van scenario's, besluitvormingsprocedures en voortdurend informeren en betrekken van de betrokken gemeenschap zijn onderdelen van een open bestuurlijke aanpak.

Met een *proactieve houding van de medezeggenschap* bedoelen we dat de raden hun vroegtijdige betrokkenheid gebruiken om mee te denken, verbeteringsvoorstellen te doen en de bereidheid tonen, waar nodig, de besluitvorming te faseren.

Eén van de steeds terugkerende discussiepunten in het verleden was de vraag of een organisatieverandering een formele reorganisatie volgens de cao is: is de organisatieverandering “belangrijk” en zijn de rechtspositionele gevolgen ingrijpend, qua aard en omvang?

Deze regeling doet geen poging deze kwalificaties nader te duiden, maar beschrijft voor zowel organisatieverandering als formele reorganisaties vergelijkbare procedures, terwijl het Doorlopend Sociaal Plan op beide van toepassing is. Dit biedt de medezeggenschap en het bestuur de mogelijkheid zich minder op de procedure en meer op de inhoud van de organisatieverandering te richten.

Elk veranderingsproces in organisaties heeft zijn eigen kenmerken. Deze regeling gaat, in algemene termen, in op de vraag wanneer en hoe organisatiewijzigingen met rechtspositionele gevolgen aan de medezeggenschap moeten worden voorgelegd. **De regeling laat ruimte aan de beheerder en de medezeggenschap om in onderling overleg aan het specifieke karakter van de onderhavige organisatieverandering tegemoet te komen.**

In de **eerste paragraaf** omschrijven we de belangrijkste begrippen die een rol spelen bij organisatieveranderingen. In de **tweede paragraaf** wordt het proces van vroegtijdig bespreken van organisatiewijzigingen beschreven. In de **derde resp. vierde paragraaf** zijn drie categorieën organisatiewijzigingen onderscheiden en de bepaling van de categorie beschreven. In de **vierde paragraaf** wordt bovendien aandacht besteed aan het combinatiebesluit in geval van een organisatiewijziging die volgt uit een beleidsverandering. Ten slotte is in **paragraaf vijf** de (vervolg)procedure per categorie beschreven.

1. Begrippen

Beheerder

Op grond van het Bestuurs- en Beheersreglement (BBR) is de beheerder voor de faculteit het faculteitsbestuur, voor de dienst de dienstdirecteur of voor de Universiteit Twente als geheel het College van Bestuur (CvB).

Beheerseenheid

Op grond van het BBR is een beheerseenheid het door het College van Bestuur onderscheiden deel van de universiteit als afzonderlijke beheerseenheid van personele, materiële en financiële middelen.

Beheerseenheden in de zin van het BBR zijn: faculteiten en diensten.

Eenheid overstijgend

Van een eenheid overstijgende organisatiewijziging is sprake als:

- de organisatiewijziging meer dan één beheerseenheid betreft en/of
- de organisatiewijziging gevolgen heeft voor de formatie van meer dan één beheerseenheid dan wel de UT als geheel.

Meerdere eenheden kunnen een gezamenlijke dienststraat hebben, zoals de gezamenlijke dienststraat voor de diensten FIN, SP en HR. In dat geval wordt een organisatiewijziging, waarvan de gevolgen zich beperken tot de betreffende beheerseenheden, behandeld als een niet-eenheid-overstijgende organisatiewijziging.

Ingrijpende rechtspositionele gevolgen

Onder ingrijpende rechtspositionele gevolgen wordt ingevolge art. 9.4 lid 2 cao NU verstaan: ontslag(dreiging), een belangrijke wijziging in de functie of overplaatsing naar een ander organisatieonderdeel.

Rechtspositionele gevolgen kunnen variëren tussen (in aantal en/of impact) beperktere gevolgen, zoals verplaatsing, tot ingrijpende gevolgen zoals bedoeld in art. 9.4 cao NU.

NB: onder overplaatsing wordt verstaan: ontheffing uit de oude functie en opdragen van een andere functie.

Medezeggenschapsorgaan

Onder medezeggenschapsorgaan wordt verstaan de faculteitsraad (FR), de dienststraat (DR) of de Universiteitsraad (UR). Daar waar het CvB optreedt als beheerder, is de UR het bevoegde medezeggenschapsorgaan.

Lokaal Overleg

Het Lokaal Overleg is het overleg tussen het College van Bestuur en het OPUT (Overlegorgaan personeel Universiteit Twente), waarin onder meer wordt overlegd over het sociaal plan en waarin melding wordt gemaakt van organisatieveranderingen die een beroep doen op het Doorlopende Sociaal Plan.

Organisatiewijziging

Een organisatiewijziging is een verandering in de organisatiestructuur en/of in de omvang van de organisatie of een onderdeel daarvan met rechtspositionele gevolgen, die niet binnen de reguliere bedrijfsvoering plaatsvindt. Aanleiding voor organisatiewijzigingen kunnen financieel van aard zijn (bezuinigingen, bedrijfseconomische overwegingen, gewijzigde onderzoeksfinanciering, bekostigingssystematiek) en/of inhoudelijk strategisch (zoals wijzigingen van de werkwijze, herordering van taken, klantgericht werken, efficiency verhogen of gewijzigde studentenaantallen).

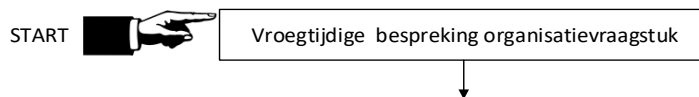
Reguliere bedrijfsvoering en gevolgen van regulier personeelsbeleid

Alledaagse organisatorische aanpassingen binnen de reguliere bedrijfsvoering en gevolgen van regulier personeelsbeleid worden niet beschouwd als organisatiewijzigingen. Ook individuele besluiten binnen de reguliere bedrijfsvoering en als gevolg van regulier personeelsbeleid worden niet als organisatiewijzigingen beschouwd.

Men kan hierbij denken aan een individuele bevordering of een wijziging in taakverdeling binnen een team zonder dat dit tot functiewijziging leidt. Ook tot de reguliere bedrijfsvoering hoort de situatie dat een tijdelijk gefinancierde functie/arbeidsplaats komt te vervallen vanwege wijziging of beëindiging van de financiering en dit vooraf schriftelijk is vastgelegd. Gevolgen van regulier personeelsbeleid betreft bijvoorbeeld een ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid of disciplinair ontslag.

2. Vroegtijdige bespreking van het voorliggende organisatievraagstuk

Bij organisatieveranderingen met rechtspositionele gevolgen start de beheerder met het vroegtijdig bespreken met de medezeggenschap van de aanleiding voor verandering (nut en noodzaak), zo nodig/mogelijk onderbouwd met een analyse. *Vroegtijdig* is in dit verband een sleutelwoord: de rol van de medezeggenschap is het meest waardevol, als zij niet alleen bij de finale besluitvorming, maar reeds vanaf de eerste ideeën bij de planvorming wordt betrokken. Dit kan de kwaliteit van de besluitvorming verbeteren, betrokkenheid en draagvlak voor die besluitvorming vergroten en achterdocht of onverwachte blokkades voorkomen.



NB: In bijlage 1 is het gehele processchema opgenomen.

Uiteraard kan dit, afhankelijk van het type vraagstuk, op verschillende manieren worden aangepakt, maar vaak kunnen verschillende fasen in de besluitvorming en overleg onderscheiden worden:

- open (opiniërende) discussie, al dan niet op basis van een eerste analyse,
- het verkennen van verschillende scenario's of aanpakken,
- de keuze van "de beste aanpak" en
- het uitwerken van alle relevante aspecten van de aanpak en vertalen daarvan naar de personele organisatie.

Belangrijk is dat de gesprekspartners zich steeds bewust zijn van de status van een discussie(stuk) en wanneer er "formele" stappen dienen te worden gezet, zoals beschreven in de volgende paragrafen, het identificeren van de type organisatiewijziging en het uitwerken van het plan. Ook kan de beheerder vragen om een tussentijds advies, bijvoorbeeld om de uitgangspunten voor nieuw beleid vast te stellen of een keuze uit verschillende scenario's te maken. Desgewenst kan het medezeggenschapsorgaan ook een ongevraagd advies geven over de verdere uitwerking van een plan.

In deze fase wordt ook besproken of de verandering naar verwachting gevolgen heeft voor organisatie en personeel van één eenheid of dat de organisatiewijziging eenheid overstijgend is; dat is beslissend voor de vraag welk medezeggenschapsorgaan betrokken moet worden.

3. Categorieën van organisatiewijzigingen

Binnen de Universiteit Twente kennen we drie categorieën organisatiewijzigingen. Deze zijn bedoeld als richtlijn; in overleg met de medezeggenschap kan hiervan afgeweken worden.

Ook kan worden afgesproken tussen beheerder en medezeggenschap dat de advies- en instemmingsprocedure tegelijk plaatsvindt.

NB: Individuele besluiten binnen de reguliere bedrijfsvoering en gevolgen van regulier personeelsbeleid worden niet als organisatiewijzigingen beschouwd.

Categorie 1:

Organisatiewijziging niet van invloed op de organisatie en/of werkwijze van de beheerseenhe(i)d(en)

Bij een dergelijke organisatiewijziging binnen de eenheid kan er sprake zijn van rechtspositionele gevolgen, maar die zijn in aard en/of omvang niet ingrijpend voor de eenheid. Wel kan sprake zijn van ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor een individuele werknemer.

Voorbeeld:

- Herschikking van een beperkt aantal functies/verplaatsing van een vakgroep binnen een faculteit of van een afdeling binnen een dienst. De herschikking heeft geen invloed heeft op de organisatie en werkwijze van de faculteit of de dienst, maar wel kan leiden tot wijziging van de hiërarchische relaties bijv. andere leidinggevende, verplaatsing naar een andere leerstoel. De oorzaak kan zijn een vermindering van externe inkomsten (3^e geldstroom).
- Ook een individuele functieopheffing kan onder categorie 1 vallen, mits het opheffen van de functie van de betreffende werknemer geen invloed heeft op de organisatie en/of werkwijze van de eenheid als geheel.

Categorie 2:

Organisatiewijziging van invloed op de organisatie en/of werkwijze beheerseenhe(i)d(en) of UT-geheel

Organisatiewijziging die van invloed is op de organisatie en/of de werkwijze van de betreffende eenheid/eenheden of UT als geheel en zonder ingrijpende rechtspositionele gevolgen.

Afgesproken kan worden dat de advies- en instemmingsprocedure tegelijk plaatsvindt. De verwachting is dat dit altijd aan de orde zal zijn, tenzij sprake is van een eenheid overstijgende organisatiewijziging.

Voorbeeld binnen één eenheid:

- Het vormen van clusters van vakgroepen/leerstoelen.
- Fusie van vakgroepen binnen een faculteit zonder ingrijpende rechtspositionele gevolgen, die tot een wijziging van het Faculteitsreglement leidt. Zie in dit kader organisatiewijziging vanwege beleidswijziging op pagina 7.

Voorbeeld eenheid overstijgend:

- Centralisatie of decentralisatie met beperkte rechtspositionele gevolgen.
- Fusie van twee faculteiten of diensten met beperkte rechtspositionele gevolgen.

Categorie 3:

Reorganisatie beheerseenhe(i)d(en) of UT-geheel conform artikel 9.1 cao NU

Organisatiewijziging, als bedoeld in artikel 25 WOR 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.

Voorbeeld binnen één eenheid:

- Uitbesteden van bepaalde dienstverlening met ingrijpende rechtspositionele gevolgen.
- Het opheffen van een specialisatie binnen een opleiding (opleidingstrack) met ingrijpende rechtspositionele gevolgen binnen één faculteit.

Voorbeeld eenheid overstijgend:

- Het opheffen van faculteit overstijgende opleidingen met ingrijpende rechtspositionele gevolgen.
- UT-brede bezuinigingstaakstelling voor de diensten met verwachte ingrijpende rechtspositionele gevolgen.

4. Bepalen categorie organisatiewijziging

Na de vroegtijdige melding van het organisatievraagstuk moet worden bepaald welke categorie organisatiewijziging aan de orde is. Op grond van artikel 9.37 lid 5 en 9.50 WHW staat hierbij de vraag centraal of de organisatiewijziging niet (categorie 1) of wel (categorie 2 of 3) van invloed is op de organisatie en/of werkwijze van de beheerseenheid/-eenheden als geheel.

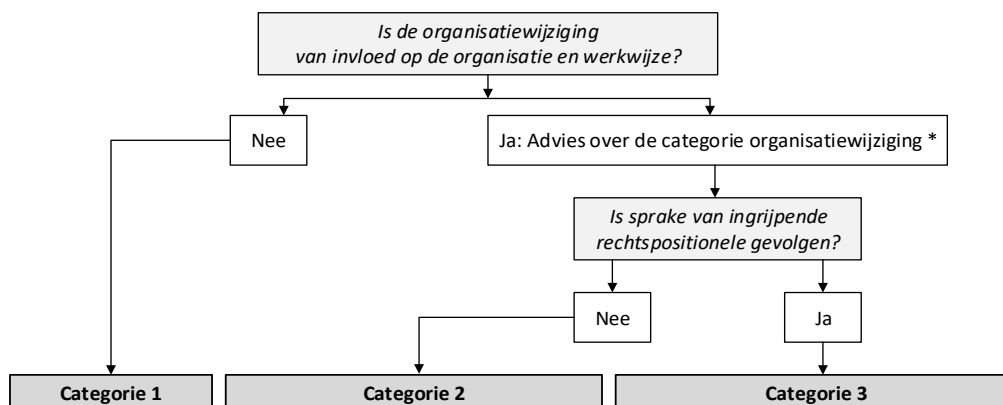
Indien er geen invloed is op de organisatie en/of werkwijze van de eenheid als geheel is, is sprake van categorie 1. Indien de beheerder besluit de organisatiewijziging in te delen in categorie 1, informeert hij de medezeggenschap over de aard van deze organisatiewijziging en motiveert hij waarom categorie 1 van toepassing is. Indien de medezeggenschap het niet eens is met de categoriebepaling, kan deze ongevraagd advies geven.

Indien er wel sprake is van invloed op de organisatie en/of werkwijze van de eenheid als geheel vraagt de beheerder advies aan het medezeggenschapsorgaan over de indeling in categorie 2 of 3. De beheerder doet een voorstel voor de categorie aan de medezeggenschap en neemt in dit voorstel het volgende ter onderbouwing op:

- De **aanleiding tot de organisatiewijziging**, zo nodig/mogelijk onderbouwd met een analyse (zie in deze paragraaf ook *organisatiewijziging vanwege een beleidsverandering*)
- Het **doel** van de organisatiewijziging (nut en noodzaak)
- De “**reikwijdte**” van het voorstel: welke onderdelen van de organisatie betreft het en welke (typen) van functies?
- De verwachte **rechtsponele gevolgen** in algemene zin (inkrimping, uitbreiding, verandering functies, ontslagdreiging)
- De **procedure** die zal worden gevolgd bij de voorbereiding en uitvoering van de organisatiewijziging en medezeggenschapsproces, inclusief een globale planning in tijd.

Op basis van het voorstel van de beheerder en de inhoudelijke bespreking met de bevoegde medezeggenschap wordt de organisatiewijziging ingedeeld in een van de aangegeven categorieën. De medezeggenschap en de beheerder leggen het advies resp. reactie op het advies schriftelijk vast en communiceren dit met betrokkenen.

Indien sprake is van een reorganisatie (categorie 3) geldt de adviesvraag tevens als in kennisstelling van het voornemen tot reorganisatie ex artikel 9.2. cao NU en wordt deze ook aan het OPUT verzonden.



NB: In bijlage 1 is het gehele processchema opgenomen.

Bij categorisering kan het voorkomen dat gedurende de vervolprocedure (uitwerking van de voorgenomen organisatiewijziging) de categorisering niet adequaat blijkt te zijn, bijvoorbeeld doordat er niet-voorzien ingrijpende personele gevolgen te verwachten zijn. Zowel de beheerder als de medezeggenschap kan dan voorstellen de categorisering te heroverwegen.

Organisatiewijziging vanwege een beleidsverandering

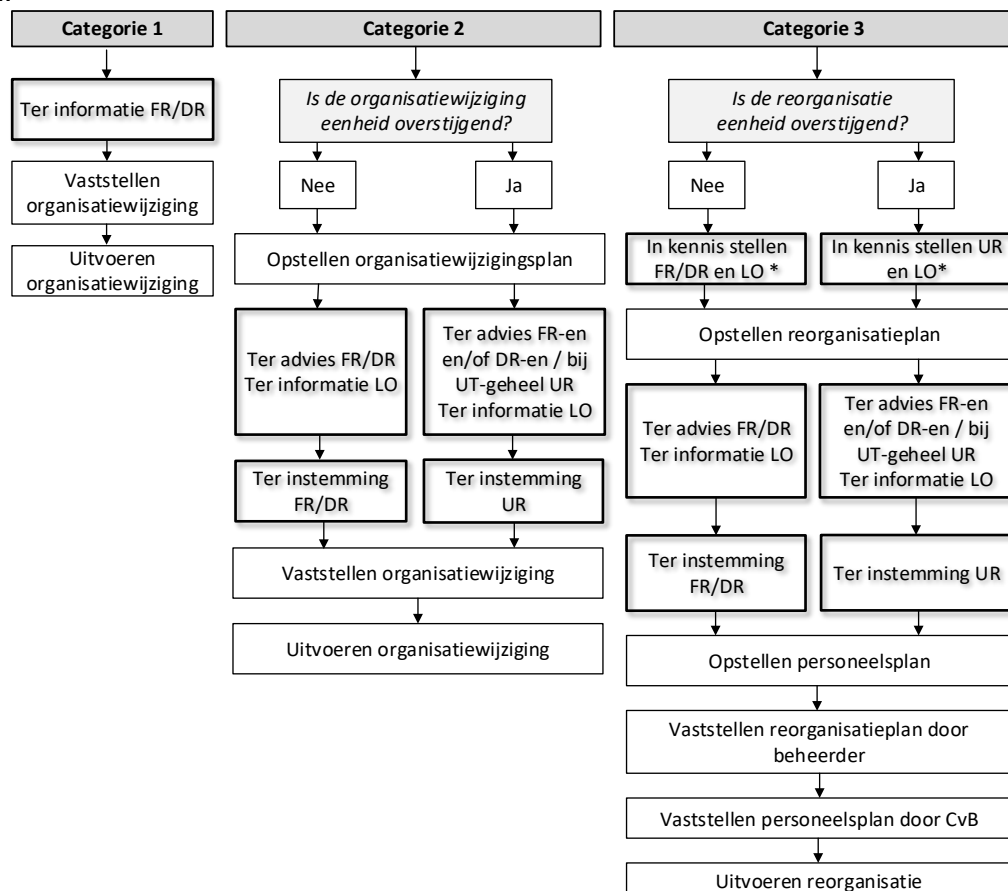
Beleidswijziging en organisatiewijziging zijn verschillende bevoegdheden van de raad als geheel resp. de personeelsgeleding van de raad. Indien de aanleiding voor een organisatiewijziging gelegen is in een verandering van beleid verdient het aanbeveling deze beleidswijziging expliciet te maken en zodoende de van toepassing zijnde bevoegdheden van de medezeggenschap te respecteren. Men kan daarbij bijvoorbeeld denken aan het opheffen van een opleiding of een majeure afwijking van het leerstoelenplan: de betreffende faculteitsraad (als geheel) heeft dan advies- resp. instemmingsrecht op de beleidswijziging, terwijl de bevoegdheden voor de organisatiewijziging voor de personeels- en de studentengeleding verschillend zijn.

Wanneer een beleidsverandering en de bijbehorende organisatiewijziging een wijziging van het BBR of een wijziging van het Faculteitsreglement betreft, ligt het voor de hand om de beleidsverandering en organisatiewijziging in onderlinge samenhang vast te stellen. Een dergelijk combinatiebesluit geschiedt dan met een verschillende samenstelling van de medezeggenschap. De instemming op de wijziging van het BBR of het Faculteitsreglement wordt verleend door de gehele raad, de instemming op de organisatiewijziging wordt verleend door de personeelsgeleding van de raad.

5. Procedure per categorie

Elke categorie kent zijn eigen procedurele vereisten, voortkomend uit de aard van de verandering en het verschil in omvang van de rechtspositionele gevolgen.

De te volgen procedures zijn per categorie beschreven en zijn onderstaand schematisch weergegeven.



* De adviesvraag over de categorie organisatiewijziging geldt tevens als in kennisstelling

NB: In bijlage 1 is het gehele processchema opgenomen

Voor elke categorie geldt het vereiste van een zorgvuldige besluitvorming en tijdige informatie van betrokkenen, maar de formele eisen zijn bij een formele reorganisatie met grote organisatorische en personele impact het meest stringent.

Procedure categorie 1: Organisatiewijziging niet van invloed op de organisatie en/of werkwijze van de beheerseenhe(i)d(en)

Voor wat betreft een organisatiewijziging categorie 1 kan volstaan worden met het actief informeren van direct betrokkenen. De decaan of de dienstdirecteur informeert de FR respectievelijk de DR over zijn voornemen een organisatiewijziging zonder grote gevolgen door te voeren en deze te behandelen als categorie 1 organisatiewijziging. De beheerder kan zonder voorafgaand advies van de medezeggenschap beslissen of categorie 1 van toepassing is. Desgewenst kan het medezeggenschapsorgaan over deze categorisering advies uitbrengen. Het Doorlopend Sociaal Plan is van toepassing, mits vallend onder het toepassingsbereik als bepaald in artikel 2 van het Doorlopend Sociaal Plan.

Procedure categorie 2: Organisatiewijziging van invloed op de organisatie en/of werkwijze beheerseenhe(i)d(en) of UT-geheel

1. De beheerder stelt een organisatiewijzigingsplan op waarin nauwkeurig wordt beschreven wat de beoogde verandering van de organisatie is. Veelal zal het hier om een uitwerking van een reeds eerder besproken aanpak gaan. Het plan bevat in ieder geval:
 - a. De wijziging van de organisatie die aan het organisatiewijzigingsplan ten grondslag ligt.
 - b. Doel en taak van de nieuwe organisatie en haar onderdelen.
 - c. De kwantitatieve en kwalitatieve bezetting van de oude en de nieuwe organisatie: aantallen en typen functies, inclusief peildatum waarop de oude organisatie (aantallen en typen functies) wordt bepaald.
 - d. De uitgangspunten en randvoorwaarden met betrekking tot de consequenties voor het personeel.
 - e. Op welke wijze met inachtneming van het Doorlopend Sociaal Plan met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan.

De beheerder informeert het medezeggenschapsorgaan regelmatig over de voortgang. Betrokken werknemers worden regelmatig geïnformeerd over de ontwikkelingen en de mogelijke consequenties van de organisatiewijziging.

De beheerder neemt een voorgenomen besluit over het organisatiewijzigingsplan.

2. De beheerder vraagt advies over het voorgenomen besluit aan het medezeggenschapsorgaan. Het OPUT ontvangt een kopie van de adviesaanvraag. Indien (een onderdeel van) het plan betrekking heeft op een beleidswijziging die onder het instemmingsrecht van het medezeggenschapsorgaan valt, dient hierover ook expliciet advies gevraagd te worden. De personeelsgeleding van het medezeggenschapsorgaan brengt advies uit over het concept organisatiewijzigingsplan. Het Doorlopend Sociaal Plan is van toepassing, mits vallend onder het toepassingsbereik als bepaald in artikel 2 van het Doorlopend Sociaal Plan.
3. De beheerder reageert schriftelijk op het advies en past het plan waar nodig aan.
4. De beheerder legt het (aangepaste) plan ter instemming voor aan de personeelsgeleding van het medezeggenschapsorgaan. Het medezeggenschapsorgaan legt de besluitvorming schriftelijk vast.

5. De beheerder stelt het definitieve organisatiewijzigingsplan vast, informeert alle betrokken werknemers, het medezeggenschapsorgaan en het CvB. Op basis hiervan informeert het CvB het lokaal overleg. De beheerder gaat over tot de uitvoering van de organisatiewijziging.

Procedure categorie 3: Reorganisatie beheerseenhe(i)d(en) of UT-geheel

1. Nadat is vastgesteld dat er sprake is van een reorganisatie (categorie 3) dient de beheerder op grond artikel 9.2 cao NU het OPUT en het bevoegde medezeggenschapsorgaan schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen tot reorganisatie. De eerder opgestelde adviesvraag over de categoriebepaling aan het medezeggenschapsorgaan geldt in deze tevens als inkennisstelling van het voornemen tot reorganisatie ex. artikel 9.2. cao NU en hoeft dus niet nogmaals opgesteld te worden. Deze wordt ook aan het OPUT verzonden.
De werknemers uit het bij de reorganisatie betrokken onderdeel(en) worden in algemene zin geïnformeerd over het voornemen.
2. De beheerder stelt conform artikel 9.5 cao NU het **concept-reorganisatieplan** op waarin nauwkeurig wordt beschreven wat de beoogde verandering van de organisatie is. Het reorganisatieplan bevat in ieder geval:
 - a. De wijziging van de organisatie die aan het reorganisatieplan ten grondslag ligt.
 - b. Doel en taak van de nieuwe organisatie en haar onderdelen.
 - c. De kwantitatieve en kwalitatieve bezetting van de oude en de nieuwe organisatie: aantallen en typen functies (inclusief peildatum waarop de oude organisatie (aantallen en typen functies) wordt bepaald.
 - d. De uitgangspunten en randvoorwaarden met betrekking tot de consequenties voor het personeel.
 - e. Op welke wijze met inachtneming van het Doorlopend sociaal plan met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan.

De beheerder informeert regelmatig het medezeggenschapsorgaan over de voortgang. Betrokken werknemers worden regelmatig geïnformeerd over de ontwikkelingen en de mogelijke consequenties van de reorganisatie.

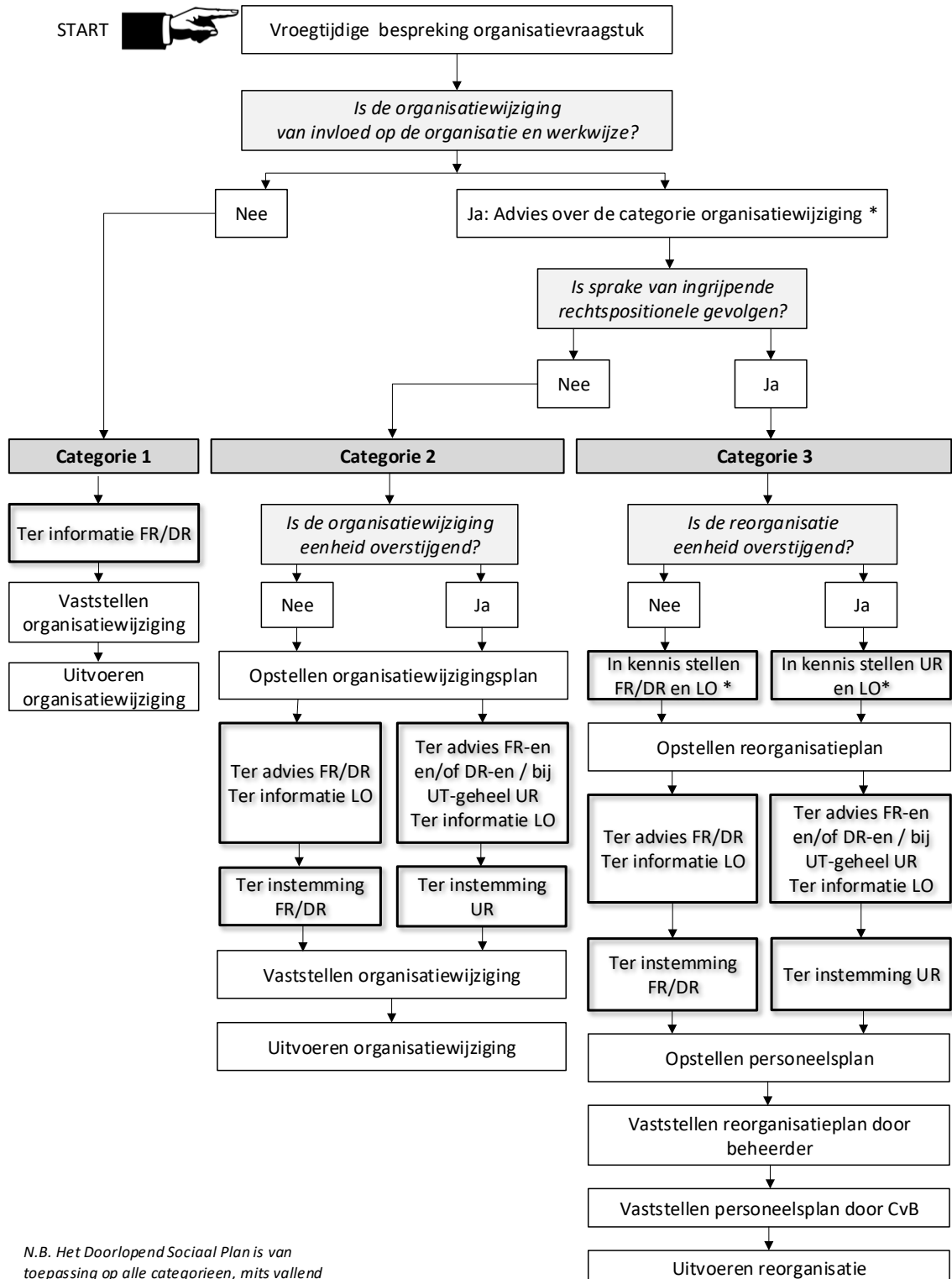
De beheerder neemt een voorgenomen besluit over het reorganisatieplan.

3. De beheerder vraagt advies over het voorgenomen besluit aan het medezeggenschapsorgaan. Het OPUT ontvangt een kopie van de adviesaanvraag. Indien (een onderdeel van) het plan betrekking heeft op een beleidswijziging die onder het instemmingsrecht valt, dient hierover ook expliciet advies gevraagd te worden. De personeelsgeleding van het medezeggenschapsorgaan brengt advies uit over het concept-reorganisatieplan.
4. De beheerder reageert schriftelijk op het advies en past het reorganisatieplan waar nodig aan.
Conform artikel 9.3 cao NU bespreekt het CvB de wijze waarop met ingrijpende rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan met het OPUT in het lokaal overleg. Conform artikel 9.4 cao NU dient het CvB met het OPUT in het lokaal overleg te bespreken of in aanvulling op het Kader voor Sociaal Beleid, als opgenomen in de cao NU, een sociaal plan wordt opgesteld (nu het College van Bestuur een Doorlopend Sociaal Plan heeft afgesproken met het OPUT, wordt de toepassing van het Doorlopend Sociaal Plan en eventueel aanvullende bepalingen op de reorganisatie in het Lokaal Overleg vastgesteld).
5. De beheerder legt het (aangepaste) reorganisatieplan ter instemming voor aan de personeelsgeleding van het medezeggenschapsorgaan. Het medezeggenschapsorgaan

legt de besluitvorming schriftelijk vast.

6. Conform artikel 9.5 cao NU stelt de beheerder gelijktijdig of nadat het reorganisatieplan is opgesteld een concept-personeelsplan op. Het personeelsplan vermeldt in elk 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 als opgenomen in de cao NU en het Doorlopend Sociaal Plan, met de verwachte rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan.
7. De beheerder stelt het definitieve reorganisatieplan vast en informeert alle betrokken werknemers, het medezeggenschapsorgaan en het CvB. Op basis hiervan informeert het CvB het lokaal overleg.
8. De beheerder overhandigt (indien mogelijk mede in persoon) de te verwachte rechtspositionele gevolgen aan de in het personeelsplan genoemde werknemers en stelt hen conform artikel 9.7 cao NU in de gelegenheid (met een termijn van 2 weken) een reactie (zienswijze) kenbaar te maken op het ten aanzien van hem in het plan vermelde.
9. De beheerder stelt het personeelsplan vast. Het personeelsplan wordt ter informatie aan het medezeggenschapsorgaan en het OPUT gezonden.
10. De beheerder deelt aan de in het personeelsplan genoemde werknemers schriftelijk de beslissing mee.
11. De beheerder informeert het medezeggenschapsorgaan regelmatig over de voortgang van de uitvoering van het reorganisatieplan waaronder de personele gevolgen van de reorganisatie. Het OPUT wordt geïnformeerd over afwikkeling van de personele gevolgen.
12. Tenzij anders overeengekomen vindt twaalf maanden nadat het reorganisatieplan is vastgesteld bespreking plaats van de resultaten van de reorganisatie met het College van Bestuur en het medezeggenschapsorgaan. Hierbij komen in ieder geval aan de orde gegevens ten aanzien van de afwikkeling van de personele gevolgen van de reorganisatie. Het OPUT zal ook worden geïnformeerd over de afwikkeling van de personele gevolgen.

BIJLAGE 1: PROCESSHEMA ORGANISATIEWIJZIGINGEN



N.B. Het Doorlopend Sociaal Plan is van toepassing op alle categorieën, mits vallend onder het toepassingsbereik als bepaald in artikel 2 van het Doorlopend Sociaal Plan.

* De adviesvraag over de categorie organisatiewijziging geldt tevens als in kennisstelling