

UNIVERSITEIT TWENTE.

Drienerlolaan 5
7522 NB Enschede

Postbus 217
7500 AE Enschede

www.utwente.nl

Aan het College van Bestuur

uw kenmerk		telefoon	053 - 489 2027
ons kenmerk	UR 11- 356 def.	fax	
datum	23 december 2011	e-mail	j.ribberink-vanmiddelkoop@utwente.nl
bijlage(n)			
cc.			
Onderwerp	Besluit URaad Reorganisatieplan RoUTe 14+		

Geacht college,

Hierbij stuur ik u het besluit van de Universiteitsraad met betrekking tot het Reorganisatieplan RoUTe 14+.

De Universiteitsraad, gezien:

- Het advies van de URaad ten aanzien van het format reorganisatieplan en het negatieve advies van de URaad in november 2011 (UR 11 – 306);
- De adviezen van de faculteitsraden (in 2 of 3 termijnen) en dienstraden en de reacties van de decanen;
- De verschillende reacties van het college op commentaren en adviezen;
- Het aangepaste reorganisatieplan RoUTe 14+ (UR 11 - 320) d.d.14 november 2011;
- De op schrift gestelde wijzigingen in het voorliggende reorganisatieplan.

gehoord:

- De besprekingen met de vertegenwoordigers van de decentrale raden.
- De beraadslagingen in de overleg en commissie vergaderingen van de decembercyclus van 2011, alsmede de vertrouwelijke besprekingen ten aanzien van de beoordeling van de leerstoelen.

overwegende dat:

- Het college bereid is om (rekening houdend met een inschatting van de “Veermanmiddelen” die vanaf 2013 een voorwaardelijke aanvulling op de eerste geldstroom onderwijsmiddelen vormen) vooralsnog te sturen op een totale bezuiniging van M€ 11, hetgeen het handhaven van de huidige promotiepremie en een verhoging van de onderwijsbekostiging mogelijk maakt;
- De oorspronkelijke hoofddoelstelling van de reorganisatie was om op grond van een kwaliteitsbeoordeling van de onderzoeksgroepen tot een algehele herschikking/vernieuwing van het leerstoelenpallet te komen, waarbij ook rekening werd gehouden met een strategische fit. Gaandeweg dit proces heeft dit echter, onder meer door structurele tekorten bij sommige faculteiten en (financiële en sociale) kosten van gedwongen ontslag, geleid tot keuzes die sterk gerelateerd zijn aan natuurlijk verloop en tot ingrepen in groepen die niet tot de *core business* worden gerekend;
- De adviezen van de faculteitsraden genuanceerd worden door de laatste ontwikkelingen, zoals de wijziging van een aantal knelpunten en extra overleg met de FR-en;
- De URaad begrip heeft voor de wijzigingen in de procesgang en de gewijzigde beoordeling door de decentrale raden en constateert dat er op detailniveau het nodige blijft aan te merken op het reorganisatieplan, maar desalniettemin bereid is tot een besluit te komen om

UNIVERSITEIT TWENTE.

helderheid te bieden aan betrokkenen, erop vertrouwend dat de mogelijkheden voor herplaatsing en andere van-werk-naar-werk-trajecten van met ontslag bedreigden maximaal benut worden;

- De geconstateerde tekortkomingen in het deelplan van GW thans in voldoende mate ondervangen zijn.

gehoord de toezeggingen van het college dat:

1. Middels dit Reorganisatieplan niet vooruit wordt gelopen op de discussie rond de voortzetting van de bacheloropleiding Onderwijskunde. Met een eventuele opheffing van deze bachelor opleiding is een dermate geringe onderwijsinspanning betrokken dat dit geen aanleiding zal zijn voor een nieuwe reorganisatie;
2. Het deels reeds in gang gezette proces van herplaatsen en van werk-naar-werk begeleiden van de medewerkers die volgens het plan nog met ontslag bedreigd zijn, voortvarend door de verantwoordelijke UMT-leden en het college zullen worden aangepakt. De coördinerende rol van het college bestaat eruit om, bij het uitvoeren van deze eenheidsoverstijgende reorganisatie, de financiële, personele en strategische belangen van de Universiteit als goed werkgever te bewaken;
3. Voor de resterende individuele gevallen van dreigend ontslag een beoordelingscommissie voor van-werk-naar-werk-trajecten wordt ingesteld. Deze zal paritair samengesteld zijn vanuit de werkgever enerzijds en de vakbonden(OPUT)/ medezeggenschap anderzijds. Voor de bekostiging van van-werk-naar-werk-trajecten met een tijdelijk karakter kan in overleg met het OPUT de arbeidsvoorwaardenreserve worden aangewend. Daarbij dient een breed scala van instrumenten ingezet te kunnen worden: herplaatsing, omscholing, verzelfstandiging, remplaçanten regeling, overbrugging, etc. De commissie geeft een advies over de wenselijkheid en uitvoering van een dergelijk traject, mede op grond van een totaalkostenplaatje voor de UT (scenario's/business plan). Aanvragen staan open voor alle medewerkers wiens functie in het kader van het reorganisatieplan wordt opgeheven en daarmee met ontslag bedreigd zijn (e.e.a. conform sociaal plan);
4. Eenheden, die bezuinigingen realiseren via natuurlijk verloop, mogelijke vervroegde uittreding uit de eigen begroting zullen bekostigen. Het CvB ziet erop toe dat financieel gefaciliteerde uittreding tot een minimum wordt beperkt;
5. De wijzigingen die voortvloeien uit de reeds gedane toezeggingen van het college (zie brief college d.d. 12-12-2011) en de overige overeengekomen veranderingen in de definitieve tekst van het reorganisatieplan worden vastgelegd;

Besluit: voor wat betreft de studentgeleding positief te adviseren en voor wat betreft de personeelsgeliding in te stemmen met het Reorganisatieplan Route 14+.

Met vriendelijke groet,
namens de Universiteitsraad,

drs. F.L. Lagendijk
voorzitter