

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 12 - 155 | fax | |
| Datum | 21 september 2012 | e-mail | j.ribberink-vanmiddelkoop@utwente.nl |
| bijlage(n) | | | |
| cc. | | | |
| Onderwerp | Adviesvraag wel/geen reorganisatie afdeling Operational Audit | | |

Geacht college,

In reactie op uw brief van 16 juli 2012 en in aanvulling op onze eerste antwoord hierop d.d. 26 juli 2012 (UR 12 – 134) betreffende uw adviesvraag wel/geen reorganisatie afdeling Operational Audit (OA), berichten wij u het volgende.

De definitie van een reorganisatie is in artikel 9.1 CAO-NU vastgelegd. Deze definitie vergt echter een lokale invulling. In dit kader vraagt u ons advies over de vraag of de voorgenomen verandering bij de eenheid Operational Audit als een reorganisatie dient te worden aangemerkt. De Universiteitsraad is van mening dat deze verandering als een reorganisatie moet worden aangemerkt. Wij hebben daarvoor de volgende argumenten:

1. Helderheid en transparantie van organisatieveranderingen. De vigerende Reorganisatiecode geeft duidelijkheid over de gang van zaken in geval van belangrijke organisatorische wijzigingen. Zij vraagt een beschrijving van de huidige en de toekomstige organisatie en verplicht de bestuurder om voor deze plannen de instemming van de medezeggenschap te verwerven. Op deze wijze is sprake van helderheid en transparantie van organisatieveranderingen. Dit geeft de al dan niet betrokken medewerkers de mogelijkheid om kennis te nemen van deze plannen en om de bestuurder d.m.v. vragen de validiteit van deze plannen te laten aantonen. Dit is een belangrijk onderdeel om de acceptatiegraad van plannen duidelijk te verhogen. Deze acceptatiegraad is essentieel voor een succesvolle organisatieverandering.
2. Reden voor organisatieverandering. De reden voor organisatieverandering is gelegen in de prestatieafspraken met de overheid waardoor er sprake is van een kerntakendiscussie. De focus op de core business van de universiteit geeft meteen de vraag naar de omvang van de overhead. Mede door de vergelijking in het Berenschot rapport is vanuit deze wens naar focus gekozen voor een afslanking van de financiële kolom en in dat kader is men uitgekomen bij de afdeling OA. Op deze wijze is een voor de UT als totaal relevante vraag teruggebracht naar een kleine eenheid. Klein mag echter niet gelijk gesteld worden aan onbelangrijk. Op dit vlak bestaat jurisprudentie, zie uitspraak van

UNIVERSITEIT TWENTE.

kanton Rechtbank Haarlem , 382660 / VV EXPL 08-97 van 28 mei 2008. De inhoudsindicatie van deze uitspraak:

"Gedaagde is uitgever van diverse week- en maandbladen, waaronder het weekblad Libelle. Ten gevolge van een wijziging in de ondersteuning van de redactiestaf van Libelle is de functie van eiseres, redactiesecretaresse bij Libelle, vervangen door een nieuwe, zwaardere functie, die van office assistent. Omdat eiseres zich niet aan het assessment voor deze nieuwe functie wenste te onderwerpen, is zij boventallig verklaard en is een herplaatsingsonderzoek gestart ingevolge het krachtens de cao verplicht gestelde Sociaal Beleidskader van gedaagde. Eiseres vordert in kort geding (onder meer) toelating tot haar eigen werkzaamheden als redactiesecretaresse bij Libelle. Zij stelt daartoe dat het SBK niet van toepassing is, omdat geen sprake is van een reorganisatie volgens de cao. Volgens eiseres is de wijziging in de ondersteuning van de redactiestaf van Libelle niet aan te merken als belangrijke wijziging in de zin van artikel 25 WOR, maar slechts als kleine reorganisatie op afdelingsniveau. Het staat gedaagde niet vrij om de functie van eiseres zonder haar toestemming eenzijdig te wijzigen en haar vervolgens, omdat zij niet aan het assessment wenst mee te doen, boventallig te verklaren, aldus eiseres. *Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft gedaagde genoegzaam aannemelijk gemaakt dat de wijziging in de redactieondersteuning van Libelle het gevolg is van een concernomvattend streven naar een zo groot mogelijke kostenbesparing, ingegeven door de noodzaak om als uitgever van tijdschriften het hoofd boven water te houden in een tijd van teruglopende oplagen en abonnementen. Duidelijk is dat met een kostenbesparing binnen Libelle niet slechts het belang van Libelle, maar dat van de uitgeverij als geheel is gediend. De vordering wordt afgewezen.*"

De UR is van mening dat het CvB met deze uitspraak geen getalsmatig criterium bij de adviesvraag wel/geen reorganisatie kan toepassen.

3. Goed werkgeverschap. Het sociaalplan bij een reorganisatie geeft een medewerker bij verandering van functie of ontslag beduidend betere mogelijkheden om naar een nieuwe werksituatie te komen d.m.v. scholing, herplaatsing, bemiddeling etc. dan de basisvoorwaarden zoals afgesproken in de cao. Door de eenzijdige opzegging door het college enkele jaren geleden van het sociaal statuut is er een voor de betrokken werknemers erg groot verschil in rechtspositie ontstaan tussen al of niet reorganisatie. Een dergelijk verschil is te groot om te laten bepalen door het aantal werknemers dat betrokken is bij een voorgenomen herschikking van werkzaamheden. Daarnaast mag van een goed werkgever verwacht worden dat een dergelijk klein aantal met ontslag bedreigden door de organisatie omgebogen kan worden naar een andere positie binnen de organisatie.
4. Historisch. In de historie van de UT is een organisatieverandering waarbij naar verwachting sprake is van een ingrijpende verandering van de rechtspositie van personeelsleden aangemerkt als reorganisatie. De laatste keer dat dit speelde had betrekking op de opheffing van de Vastgoed groep Drienerlo. Met u is toen overeengekomen dat het niet als reorganisatie zou worden beschouwd indien alle medewerkers binnen deze groep (een tiental medewerkers) akkoord

UNIVERSITEIT TWENTE.

zouden gaan met hun nieuwe positie in de organisatie. Nadat alle medewerkers ook aan UR aangaven geen bezwaar te hebben is afgezien van een formele reorganisatie.

5. Meer eenheden betrokken. In de plannen zoals nu gepresenteerd is sprake van verkenning om de activiteiten van de IT-auditor en de persoon bij ICTS onder te brengen. Uit gesprekken met medewerkers binnen Operational Audit is gebleken dat voor andere medewerkers een detachering richting S&O plaats vindt. De Universiteitsraad is van mening dat daarmee de inzet van deze herschikking eenheidsoverstijgend is en ook daarmee als reorganisatie moet worden aangemerkt. Het gaat daarbij om de vraag waar de daadwerkelijke werkzaamheden worden uitgevoerd. Detachering kan geen middel zijn om het feitelijk uitvoeren van werkzaamheden in een ander deel van de organisatie en daarmee de kwalificatie eenheidsoverstijgend teniet te doen.

CONCEPT-BESLUIT:

De Universiteitsraad,

gezien:

- uw adviesvraag wel / geen reorganisatie afdeling Operational Audit, uw kenmerk 397.983HR;
- de beantwoording van de vragen gesteld in de commissie FPB d.d. 12-09-2012;
- de brief van de URaad d.d. 26 juli 2012 (UR 12 – 134)

gehoord:

- de discussie in de commissie FPB, dd. 12-09-2012 en de interne vergadering van 19 september 2012;

Overwegende dat:

- Er sprake is van een andere insteek vanuit het college over de vraag wanneer sprake is van een reorganisatie;
- Een sociaal statuut op dit moment ontbreekt;
- Hierdoor een groot verschil in sociaal vangnet is op het gebied van mogelijkheden voor bemiddeling, herplaatsing, scholing etc. afhankelijk van de vraag of er sprake is van wel of geen reorganisatie;
- Bij goed werkgeverschap er geen groot verschil voor personeelsleden mag zijn bij een organisatieverandering op basis van aanmerking als reorganisatie of niet;
- Door detachering van medewerkers feitelijk sprake is van een eenheids-overstijgende verandering van werkzaamheden;
- De aanleiding voor deze afslanking gelegen is in de focus op de core business van de universiteit;
- Jurisprudentie vanuit de WOR aangeeft dat, een organisatieverandering die gemotiveerd wordt vanuit voor de organisatie als geheel belangrijke aspecten, als een reorganisatie moet worden aangemeld;
- De vigerende Reorganisatiecode toetsing van plannen mogelijk maakt op een zodanige wijze dat helderheid en transparantie geborgd kan worden.

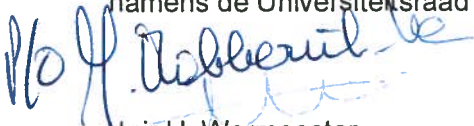
UNIVERSITEIT TWENTE.

- Deze borging een randvoorwaarde is voor acceptatie van organisatieveranderingen en daarmee bijdraagt aan een eventueel succes van deze veranderingen.

adviseert:

de beoogde veranderingen bij de afdeling Operational Audit als een reorganisatie te beschouwen.

Met vriendelijke groet,
namens de Universiteitsraad



Dr ir H. Wormeester,
voorzitter