



Universiteit Utrecht
Faculteit Geesteswetenschappen

Secretariaat faculteitsraad
Tel. (030) 253 6100 (afdeling HR)

GW/BES/AW/012/0067

Aan de leden van de faculteitsraad

Voornemen tot reorganisatie

Hierbij informeer ik u over het voornemen tot reorganisatie voor de Faculteit Geesteswetenschappen.
Dit voornemen is op 4 december besproken en geaccordeerd door het college van bestuur.
Het college zal het Lokaal Overleg hierover informeren.

Het Algemeen Beleid bij Reorganisaties van de Universiteit Utrecht is uitgangspunt. Dit is te vinden op de website van de UU via informatie voor medewerkers > arbeidsvoorwaarden > veranderingen in uw werk > reorganisatie.

Onder het kopje '7. Procedure bij de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie' vind u het tijdstraject dat met de uitvoering van de reorganisatie gemoeid is.

Graag licht ik in de raadsvergadering deze notitie nader toe.

Wiljan van den Akker
6 december 2012

Voornemen tot reorganisatie Faculteit Geesteswetenschappen

Wiljan van den Akker, decaan Faculteit Geesteswetenschappen, 4 december 2012

1. Aanleiding en noodzaak tot reorganisatie

In de nota *ambitie en krimp* (18 februari 2012) is uitgewerkt voor welk profiel de Faculteit Geesteswetenschappen kiest. In de nota *horizon 2015-2020* (vastgesteld na positief advies van de faculteitsraad op 21 september 2012) zijn de afspraken tussen de Faculteit Geesteswetenschappen en het College van Bestuur van de Universiteit Utrecht ten aanzien van de profilering, bezuinigingen, Ba Ma 3.0, prestatie-afspraken en de facultaire uitwerking van het nieuwe strategisch plan van de universiteit vastgelegd. De Nota beschrijft de consequenties voor onderwijs, onderzoek, kennisvalorisatie, organisatievorm en bedrijfsvoering en concentreert zich op de inhoudelijke en organisatorische aspecten van onze kerntaken. Deze documenten vormen samen de basis voor deze reorganisatie.

Profilering betekent het maken van keuzes en het beëindigen van niet levensvatbare opleidingen/programma's. De faculteit staat daarbij voor de taak om tot en met 2015 3,7 M € te bezuinigen op de exploitatie. Dit is essentieel om de exploitatie van de faculteit structureel sluitend te krijgen en beleidsruimte te creëren voor strategische investeringen. Financiële vitaliteit is een voorwaarde om de inhoudelijke doelstellingen te kunnen bereiken.

Om de inhoudelijke ambities en financiële doelstellingen te realiseren worden het onderzoek en onderwijs ingericht langs vier kennisdomeinen. Dit vertaalt zich in een organisatiestructuur waarbij het aantal departementen teruggebracht wordt van zes naar vier. Bovendien vindt er een herschikking plaats van de onderzoeksinstituten en *Schools*. De bedrijfsvoering zal aangepast worden aan deze nieuwe organisatiestructuur om goed aan te sluiten bij het primaire proces en om het HR beleid en de financiële planning en control te versterken.

Voor het realiseren van het profiel, het behalen van de financiële doelstelling en het optimaliseren van de besturingsstructuur is een reorganisatie nodig die de hele faculteit omvat. Deze reorganisatie voorziet zowel in opheffing als in herstructurering van groepen en functies. Het streven is om de nieuwe organisatie 1 juli 2013 te laten starten.

2. Doel van de reorganisatie

Het doel van de reorganisatie is het realiseren van een sterk en duurzaam profiel van de faculteit Geesteswetenschappen zoals beschreven in de nota *ambitie en krimp* en de nota *horizon 2015-2020* en een adequate ondersteuning door de bedrijfsvoering. Hiermee wordt bovendien een deel van de taakstellende bezuiniging voor 2015 gerealiseerd die onderdeel is van het totale *horizon* programma.

3. Aard en omvang van de reorganisatie

De reorganisatie heeft twee belangrijke gevolgen. Ten eerste worden als gevolg van de profilering en herstructurering onderdelen en functies opgeheven. Ten tweede worden er als gevolg van de structuurwijziging groepen en functies in een nieuw of ander onderdeel ondergebracht en worden nieuwe functies gecreëerd.

De groepen en onderdelen die als gevolg van de profilering worden opgeheven zijn: Portugees, de disciplinegroep Theologie, het Theater en het Kennispunt.

De structuurwijziging betreft het herstructureren van zes naar vier departementen.

Voor de organisatie van de bedrijfsvoering betekent dat het volgende:

- het onderbrengen van de ketens Beleid en Bestuursondersteuning (BBO) en Onderwijs- en Studentzaken in de nieuwe keten Studentzaken, Onderwijs en Onderzoek;
- het omvormen van de afdeling Bestuurlijke Ondersteuning (BO) van de keten BBO tot de keten BO;
- het vormen van een Research Support Office in de keten F&C door het huidige EU Liaison Office over te brengen van de keten BBO naar F&C;

- het inrichten van lokale ondersteuningsteams hetgeen een taak- en functiewijziging met zich meebrengt voor de huidige secretarissen van departementen en onderzoeksinstituten.

In een aantal gevallen betekent dit voor het OBP een herstructurering van functies en/ of functiewijziging. Daarnaast wordt het OBP dat onderzoekspecifieke taken verricht op de 2^e en 3^e geldstroom bij de departementen ondergebracht.

In de nieuwe organisatie wordt uitgegaan van een formatie van 270 fte WP en 126 fte OBP in de eerste geldstroom. Dit komt neer op een formatiereductie van 46 fte, waarvan 30 fte WP en 16 fte OBP (peildatum juni 2012).

4. Financiële en formatieve randvoorwaarden

Gevolgen WP

De beoogde krimp van 30 fte WP formatie is het resultaat van 10,5 fte aan vaste formatieplaatsen die opgeheven worden binnen Theologie en Portugees, creatie van 1,4 fte aan nieuwe functies, en 19,9 fte aan tijdelijke aanstellingen die niet verlengd worden waarvan 8,1 fte samenhangt met het opheffen van Theologie en Portugees.

Met het opheffen van de disciplinegroep Portugees is 3,0 fte aan vaste formatieplaatsen en 0,8 fte aan tijdelijke formatieplaatsen gemoeid.

Op grond van de profilering van de faculteit is gekozen voor het opheffen van de disciplinegroep Theologie. Dit betreft 8,5 fte op de peildatum van juni 2012 (waarvan 1,0 fte door natuurlijk verloop reeds is gerealiseerd).

Voor het departement Religiewetenschap & Theologie is in de nota *horizon 2015-2020* een krimpdoelstelling geformuleerd van 7,5 fte aan vaste formatieplaatsen en 7,3 fte aan tijdelijke formatieplaatsen. Het opheffen van de disciplinegroep Theologie heeft nu onder meer als gevolg dat het departement 1.0 fte aan vaste formatie *boven* zijn doelstelling krimpt. In het kader van de facultaire profilering zal deze 1,0 fte gebruikt worden voor een nieuwe UD- functie die het gebied van Jodendom in heden en verleden alsmede kennis van de bronnen van de christelijke traditie binnen de disciplinegroep Religiewetenschap zal bestrijken.

Conform de facultaire profilering scheidt de faculteit een nieuwe functie Klassieke Talen. Ten behoeve daartoe zal 0.4 fte worden overgeheveld van Religiewetenschap & Theologie naar het (nieuw te vormen) departement Talen, Literatuur en Communicatie.

11,8 fte aan krimp wordt gerealiseerd door het selectief verlengen van de 58,6 fte aan tijdelijke aanstellingen die voor 2015 aflopen, en het selectief vervangen van 17,4 fte aan medewerkers die uiterlijk 2015 met FPU of pensioen gaan. Bij die selectie wordt rekening gehouden met de profilering, uitkomsten van de onderwijsprogrammering, uitkomsten van de dynamisering onderzoekscapaciteit en de voorgenomen strategische investeringen zoals beschreven in de nota *horizon 2015-2020*.

Samengevat verwachten we dat door het opheffen van Theologie en Portugees 9,1 fte aan vaste formatie met ontslag bedreigd zal raken en 8,1 fte aan tijdelijke aanstellingen niet verlengd wordt. Daarnaast wordt 11,8 fte bezuiniging gerealiseerd door het niet verlengen van contracten en/ of het niet opvullen van vacatures ontstaan door natuurlijk verloop.

Gevolgen OBP

De beoogde krimp van 16 fte in het OBP is het resultaat van 8,5 fte aan natuurlijk verloop en 7,5 fte aan formatie die met ontslag bedreigd raakt.

De 7,5 fte aan vaste OBP formatie die naar verwachting met ontslag bedreigd raakt, omvat voor 3 fte het op te heffen Kennispunt en Theater. Als gevolg van een andere inrichting van de bedrijfsvoeringorganisatie wordt 14,6 fte aan functies opgeheven en wordt voor 13,8 fte nieuwe functies gecreëerd. We voorzien dat door aanpassingen in de bedrijfsvoering niet alle nieuwe functies door zittend personeel ingevuld kunnen worden en dat hierdoor in totaal circa 4,5 fte ontslag bedreigd raakt.

Overzicht in tabel

WP		Functies opgeheven	Verloop sinds juni '12	Herplaatsing Nieuwe functie	Ontslag bedreigd	Tijdelijke functie vervallen	Krimp (> juni '12)
Theologie	Vast	8,5	1,0	1,4	6,1		7,1
	Tijdelijk	7,3				7,3	7,3
Portugees	Vast	3,0			3,0		3,0
	Tijdelijk	0,8				0,8	0,8
Overig	Tijdelijk	11,8				11,8	11,8
<i>Totaal WP</i>		<i>32,4</i>	<i>1,0</i>	<i>1,4</i>	<i>9,1</i>	<i>20,9</i>	<i>30,0</i>

OBP	Functies opgeheven	Herplaatsing Nieuwe functie	Verloop	Ontslag bedreigd	Krimp (> juni '12)
Kennispunt	1,0			1,0	1,0
Theater	2,0			2,0	2,0
Bedrijfsvoering	14,6	10,1		4,5	4,5
2 ^e /3 ^e GS	5,6		5,6		5,6
Natuurlijk verloop	2,9		2,9		2,9
<i>Totaal OBP</i>	<i>26,1</i>	<i>10,1</i>	<i>8,5</i>	<i>7,5</i>	<i>16,0</i>

Financiële gevolgen

Samen met de al gerealiseerde bezuinigingen op de personeelslasten in 2012 én het selectief vervangen van de natuurlijke uitstroom tot en met 2015, zal door de reorganisatie in 2015 een groot deel van de benodigde bezuiniging van 3,7 M € worden behaald.

Naast de beoogde reductie van de personele lasten zal de faculteit sturen op beheersing van materiële lasten, en wordt zwaar ingezet op een betere control en acquisitie van 2^e en 3^e geldstroom projecten.

De faculteit zal de komende jaren strak blijven sturen om de financiële doelstellingen te realiseren en om financiële gevolgen van bijvoorbeeld stijgende werkgeverslasten en verdere overheidsbezuinigingen, op te kunnen vangen. Dat betekent onder meer dat besluitvorming over het vervullen van vacatures in handen blijft van het bestuur. Indien nodig zullen meer tijdelijke functies niet verlengd en/ of minder ontstane vacatures vervuld worden om de financiële doelstelling in 2015 te bereiken.

De totale kosten van de reorganisatie schatten we op € 5,6 M. Dit budget omvat een voorziening van € 5,0 M aan geschatte uitkeringen BWWW/NU en salarislasten voor de 10 maanden ontslag beschermingstermijn en 3 maanden opzegtermijn van de 16,6 fte medewerkers die naar verwachting met ontslag bedreigd raakt. Daarnaast is een budget van € 600 k gereserveerd voor transitiekosten. Dit budget is voor het vergroten van de mobiliteit van medewerkers, voor overgangsvoorzieningen voor studenten van op te heffen opleidingen en voor projectkosten die met de reorganisatie en de start van de nieuwe organisatie gepaard gaan.

5. Uitgangspunten en randvoorwaarden met betrekking tot de consequenties voor het personeel

De reorganisatie vindt plaats volgens de universitaire regeling *Algemeen Beleid bij Reorganisaties* (ABR). Het ABR hanteert als uitgangspunt dat reorganisaties zoveel mogelijk decentraal worden vormgegeven, waarbij dubbelingen in besprekingen (centraal en decentraal) over eenzelfde onderwerp worden voorkomen. De reorganisatie zal daarom worden besproken in de faculteitsraad. De mandataris is de decaan van de faculteit Geesteswetenschappen. Het bevoegde medezeggenschapsorgaan is de personeelsgeleding van de faculteitsraad van Geesteswetenschappen. De personeelsgeleding is in een vroeg stadium geïnformeerd over deze voorgenomen reorganisatie en wordt in het verdere traject nauw betrokken.

Het College van Bestuur overlegt met het lokaal overleg over nut en noodzaak van de reorganisatie en komt tot overeenstemming over het sociaal plan. Uitgangspunt van het sociaal plan is het *sociaal beleidskader bij reorganisaties* van de Universiteit Utrecht.

6. Verwachte rechtspositionele gevolgen in algemene zin

We verwachten dat 9,1 fte WP en 7,5 fte OBP met ontslag bedreigd zal raken als gevolg van de reorganisatie. Het streven is om medewerkers zo veel mogelijk van werk tot werk te begeleiden. De ontslagbeschermingstermijn van 10 maanden start op 1 juli 2013 en wordt gevolgd door een opzegtermijn van 3 maanden. Als gevolg hiervan eindigen de dienstverbanden van de ontslag bedreigde medewerkers op 1 augustus 2014. Direct na de start van de ontslagbeschermingstermijn zullen ontslag bedreigde medewerkers aangemeld worden bij Work2Work, waarmee de daadwerkelijke bemiddeling naar een andere functie kan starten. De inspanningen zijn erop gericht om tot interne c.q. externe herplaatsing te komen.

7. Procedure bij de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie, inclusief tijdsplanning

Dit reorganisatieplan neemt de nota *horizon 2015- 2020* als uitgangspunt. Hierin is vastgesteld in welke groepen er krimp moet plaatsvinden en welke structuurwijzigingen er in de organisatie plaatsvinden. De krimp die met deze reorganisatie gerealiseerd wordt, heeft te maken met het – op inhoudelijke gronden - opheffen van groepen en het optimaliseren van de bedrijfsvoering. De overige krimp wordt gerealiseerd aan de hand van natuurlijk verloop. De faculteit kiest niet voor het eerst toepassen van de Regeling Vrijwillige Mobiliteit omdat zij het van belang vindt om in verband met de voortgang van het realiseren van de herstructurering en de doelen uit horizon 2020 de reorganisatie zo spoedig mogelijk te starten. De faculteit kan met de ontslag bedreigde medewerkers in de ontslagbeschermingstermijn, binnen de kaders van het SBK, soortgelijke afspraken maken zoals die bij de regeling vrijwillige mobiliteit gelden.

Genomen stappen tot nu toe:

- Bespreking in de faculteitsraad (21 september 2012)
- Informeren medewerkers (nieuwsbrieven, informatiebijeenkomsten, persoonlijke gesprekken)

Tijdsplanning

- November: indienen voornemen tot reorganisatie bij het CvB en na besluit tot reorganisatie het voornemen bespreken met direct betrokkenen van op te heffen groepen en functies
- 14 december 2012 faculteitsraad informeren over voornemen tot reorganisatie
- December 2012 / januari 2013: opstellen concept reorganisatieplan door de mandataris
- Eind januari 2013: bespreken concept reorganisatieplan van decaan met CvB
- februari 2013: bespreken concept reorganisatieplan decaan met FR. Personeelsgeleding brengt schriftelijk advies uit, bij voorkeur voor 15 februari 2013.
- februari 2013: decaan stelt na advies van de -geleding het reorganisatieplan vast en stuurt dit naar CvB
- 26 februari 2013: bespreking reorganisatieplan in CvB
- 27 maart 2013: CvB bespreekt nut en noodzaak reorganisatie en komt tot overeenstemming over het sociaal plan sociaal plan met het LO
- April 2013: opstellen uitvoeringsplan door de mandataris

- Eind april 2013: uitvoeringsplan voorleggen aan FR (instemmingsrecht personeelsgeleding)
- Opstellen personeelsplan en organiseren belangstellingsregistratie nieuwe functies
- Half mei 2013: voornemen tot plaatsing bekend maken aan medewerkers
- Eind mei 2013: definitieve plaatsing
- 1 juli 2013: start nieuwe organisatie
- 1 mei 2014: einde ontslag-beschermingstermijn ontslag bedreigde medewerkers
- 1 augustus 2014: beëindiging dienstverband ontslag bedreigde medewerkers