

Aan het College van Bestuur

uw kenmerk		telefoon	053 - 489 2027
ons kenmerk	UR 17-099	fax	
datum	14 juni 2017	e-mail	g.w.m.oldeengberink@utwente.nl
bijlage(n)			
cc.			
onderwerp	Reorganisatieplan UT 2020		

Geacht College,

Wij hebben uw plan bestudeerd, daar schriftelijke vragen over gesteld en uw schriftelijke antwoorden daarop ontvangen. In een ingelast commissie-overleg hebben we een aantal belangrijke aspecten besproken: de procesgang en de procedure, de doelen, het karakter van de nieuwe instituten, de facultaire invulling en de organisatorische veranderingen in de faculteiten. Op grond hiervan hebben we onze bevindingen geformuleerd die we ter bespreking voor het overleg van 14 juni 2017 toesturen.

De procesgang

Het beleid - zoals omschreven in UT 2020 - beoogt om de instituten geen beheers-eenheden meer te laten zijn, maar flexibeler, interfacultaire onderzoekssamenwerkingsverbanden onder gelijktijdige versterking van het faculteitsbestuur (vorming meerhoofdig faculteitsbestuur). Daarnaast wil men binnen faculteiten een stabiel besturingsmodel met capaciteitsbekostiging van clusters van leerstoelgroepen realiseren.

U stelt dat de Universiteitsraad akkoord is gegaan met het behandelen van de bestuurlijke veranderingen in het kader van UT2020 als een UT-brede reorganisatie. Uiteraard heeft de organisatorische verandering het karakter van een UT-brede reorganisatie en, vanwege de noodzaak om het personeel van de instituten te herplaatsen, is er sprake van mogelijk ernstige personele gevolgen.

Het College heeft de door te voeren veranderingen vervolgens in de tijd als volgt aangeboden:

- in december 2016 heeft de Universiteitsraad ingestemd met de wijziging van het BBR;
- nu wordt ons gevraagd in te stemmen met het (eerste deel van het) reorganisatieplan, dat de vorming van faculteitsbesturen beoogt;
- de omvorming van de instituten van beheerseenheden naar multidisciplinaire (interfacultaire) samenwerkingsverbanden wordt voor nader overleg en planvorming uitgesteld en daarmee ook het deel van de reorganisatie waarbij het personeel van de huidige instituten wordt herplaatst;

Deze procesgang leidt - onzes inziens - tot twee inconsistenties: ten eerste hoort de wijziging van het BBR niet vooraf te gaan aan een reorganisatie (een BBR-wijziging is feitelijk het sluitstuk, de reglementaire formalisering van een reorganisatieplan). Ten tweede worden de veranderingen in de faculteiten en de wijziging in de instituten nu als separate reorganisaties op verschillende momenten besproken: nu eerst de vorming van faculteitsbesturen, volgens het plan zonder noemenswaardige personele gevolgen.

Facultaire invulling

Het is de taak van de decaan/het faculteitsbestuur om de faculteit (bestuurlijk) in te richten, rekening houdend met de richtlijnen die het College van Bestuur daarvoor geeft: primair ligt die bevoegdheid bij de decaan. Dat het College van Bestuur de keuze tussen één of meerhoofdige leiding van een faculteit maakt en het faculteitsreglement moet goedkeuren, doet aan die primaire bevoegdheid niets af.

In dit reorganisatieplan beschrijft het College van Bestuur de vorming van het bestuur met de gewenste portefeuillehouders en stelt dat de zittende functionarissen (met name de decaan en de directeur bedrijfsvoering) één-op-één overgaan op nieuwe functies.

De nadere facultaire invulling van UT 2020 bestaat onzes inziens nu uit het volgende:

- de **afwijkingen** van het door het College van Bestuur opgestelde model-faculteitsbestuur;
- de **organisatie van de ondersteunende diensten**: de nieuwe bestuursstructuur kan tot gevolg hebben dat de organisatie of wijze van aansturing van de ondersteunende diensten binnen de faculteit wijzigt: zo kan de portefeuillehouder OW de leiding krijgen over zowel de opleidingsdirecteuren als het facultaire onderwijsondersteunende staf, de portefeuillehouder OZ over technisch personeel etc. Wat er met de "oude" functie onderwijsdirecteur gebeurt, wordt niet geregeld in het plan;
- specifiek willen we onder dit punt aandacht vragen voor de **financiële functies** onder het bestuur, zoals deze deels in de notitie topondersteuning zijn beschreven: deze notitie staat los van dit reorganisatieplan, maar wij zien bij de faculteiten bewegingen om veranderingen in het kader van de UT-brede reorganisatie "mee te nemen". De beleidsvrijheid ter zake maakt een open overleg over veranderingen bij de financiële functies noodzakelijk;
- de vorming van **clusters** (criteria en omvang), het bestuur daarvan en de rol in de bestuurlijke organisatie die zij zullen spelen. De wijze waarop zij organisatorisch/bestuurlijk worden ingebed. Ten gevolge van deze clustering kunnen ook hiërarchisch relaties en taken veranderen.

Al deze zaken (die niet worden geregeld via het voorliggende plan), zijn van wezenlijk belang voor de facultaire gemeenschap en dienen te worden vastgelegd in het faculteitsreglement: dat is de primaire verantwoordelijkheid van de decaan en het betreft één van de belangrijkste instemmingsbevoegdheden van de faculteitsraad.

De doelstellingen van deze reorganisatie

De op pagina 4 geformuleerde doelstellingen van de reorganisatie hebben betrekking op (vooral) onderzoeksdoelstellingen, waarschijnlijk doordat in eerste instantie de operatie werd omschreven als “herziening van de onderzoeksorganisatie”, maar dit eerste deel van de reorganisatie heeft slechts betrekking op de faculteiten, en de daar optredende veranderingen.

De doelstellingen zouden volgens ons moeten zijn:

- a. het realiseren van stabiel, integraal management op onderwijs, onderzoek, personeel en ondersteuning op facultair niveau;
- b. het flexibiliseren van de onderzoeksorganisatie en –strategie om adequaat in te kunnen spelen op veranderingen in wetenschap en maatschappij;
- c. verhogen van de “maatschappelijke impact” van de UT.

Integraal facultair management beoogt ook juist weer meer aandacht te geven aan de koppeling onderwijsonderzoek en de (middel) lange-termijn-ontwikkeling van de wetenschapsgebieden, zaken die zeker bij kunnen dragen aan de maatschappelijke impact van de Universiteit Twente. Daarnaast kan de introductie van een portefeuillehouder onderzoek de bestuurlijke aandacht vergroten voor maatschappelijk impact van onderzoek. Dat kan onder meer blijken uit meer hoogstaande publicaties, meer projecten of valorisatie-activiteiten. De specifieke doelstellingen in relatie tot de instituten nieuwe stijl kunnen wellicht beter geformuleerd worden als duidelijk is hoe deze georganiseerd worden.

Instituten

Uiteraard onderschrijven we de wenselijkheid dat de instituutdirecteuren nieuwe stijl een belangrijke taak krijgen bij het verwerven van tweede en derde geldstroom middelen, vooral als het om grote, meerjarige samenwerkingsverbanden gaat.

De context waarin ze dat moeten doen (organisatievorm, speerpunten, gewenst budget) is een punt van nadere uitwerking, hetgeen ook voor de personele ondersteuning geldt. Ten aanzien van de uitwerking willen we erop wijzen dat de wettelijke basis voor interfacultaire onderzoekssamenwerking gegeven wordt door de WHW: Artikel 9.21 beschrijft de “lichte vorm” waarbij een onderzoek-samenwerkingsverband onder leiding en verantwoordelijkheid van het College wordt ingesteld. Artikel 9.22 beschrijft een “zwaarder” instituut dat voor bepaalde tijd (max. 5 jaar) wordt ingesteld en waaraan een budget wordt toegekend. Dit lijkt niet noodzakelijkerwijs een beheerseenheid te zijn. Op zeker moment moet een keuze voor één van de twee worden gemaakt en de daarin genoemde spelregels opgevolgd worden.

Taken en bevoegdheden OLD's

Tenslotte willen we graag bevestigd zien wat het College van Bestuur al in de beantwoording van vragen over artikel 6 van het *Model Faculteitsreglement* aangaf: met betrekking tot de OLD-functie draagt het College zorg voor een uitbreiding / aanvulling van het model, conform de taken en bevoegdheden die opgenomen zijn in UR 2013-081, met name punt 6 aldaar.

Bovenstaande willen we graag met u bespreken, waarbij we ons kunnen richten op de volgende vragen:

1. Wat vindt het College van Bestuur zelf van de genoemde inconsistentiepunten?
2. Is het College van Bestuur het met de Universiteitsraad eens dat alle facultaire organisatie-aangelegenheden die niet in dit plan worden geregeld, maar wel op dit moment aan de orde komen, onderwerp van overleg zijn tussen decaan en Faculteitsraad, zowel procedureel ("Vormen deze zaken een aanvullende decentrale reorganisatie?") als qua besluitvorming (in ieder geval instemming op het gewijzigde faculteitsreglement)?
3. Handhaaft het College de instemmingsvraag?

We gaan er vanuit dat het College van Bestuur de laatste vraag bevestigend beantwoordt. Tijdens het commissie-overleg stelde het College van Bestuur althans dat het belangrijk is dat de reorganisatie van het facultaire bestuur centraal georganiseerd wordt, conform de BBR-wijziging. Kennelijk vanuit het oogmerk van uniformiteit van de facultaire besturen ("Afwijkingen zonder voldoende argumentatie worden afgekeurd").

Indien het College van Bestuur bereid is "personele ongelukken" in dit proces uit te sluiten, is de Universiteitsraad bereid akkoord te gaan met de eerste stap in deze "tweestaps-reorganisatie", onder een aantal strikte voorwaarden.

BESLUIT

De Universiteitsraad,

gezien:

- het besluit t.a.v. de BBR-wijziging van december 2016;
- het Reorganisatieplan UT 2020 (UR 17 087);

gehoord:

- de discussie in de commissiebijeenkomst met de collegeleden van 8 juni 2017;

overwegende dat:

- de UR-argumentatie, zoals verwoord in de brief UR 17 099 terzake;

gehoord de toezeggingen van het College dat:

1. *de Universiteitsraad de in het UT-reorganisatieplan genoemde doelstellingen onderschrijft:*
 - *meer maatschappelijke impact door de onderzoeksagenda af te stemmen op maatschappelijke vraagstukken;*
 - *meer inkomsten uit 2^e en 3^e geldstromen, zodat er meer excellent wetenschappelijk onderzoek kan worden gedaan;*
 - *minder administratieve werkzaamheden voor wetenschappers, zodat er meer tijd is voor onderzoek.*

UNIVERSITEIT TWENTE.

Daartoe gaat de Universiteit Twente over tot:

- *het realiseren van stabiel, integraal management op onderwijs, onderzoek, personeel en ondersteuning op facultair niveau;*
 - *het flexibiliseren van de onderzoeksorganisatie en onderzoeksstrategie om adequaat in te kunnen spelen op veranderingen in wetenschap en maatschappij.*
2. *het College van Bestuur de decanen zal vragen om, in overleg met de medezeggenschap, te komen tot een nieuwe organisatie op basis van het voorliggende reorganisatieplan en een daarop aangepast faculteitsreglement. Daarbij dienen ook alle veranderingen, die buiten het beperkte bestek van het centrale reorganisatieplan vallen, zoals die m.b.t. de facultaire ondersteuning en de keuze van de clusters, worden meegenomen. Dit houdt in dat bij ernstige personele gevolgen een decentrale reorganisatie wordt uitgevoerd, in aanvulling op de centrale.*
 3. *de nieuwe organisatievorm van de Instituten Nieuwe Stijl met spoed wordt bepaald, rekening houdend met de wettelijke basis daarvoor, en dat het reorganisatieplan te gecompleteerd wordt met de herplaatsing van alle betrokken personeelsleden op passende functies;*
 4. *het College van Bestuur met een voorstel komt met een beschrijving van de taken/bevoegdheden van de opleidingsdirecteur en een invulling van het model faculteitsreglement hiervan (voor 1.3.2018);*

adviseert de studentgeleding van de Universiteitsraad positief over en stemt de personeelsgeleding van de Universiteitsraad in met het voorliggende reorganisatieplan UT 2020.

Met vriendelijke groet,
namens de Universiteitsraad

i.o. 
dr ir H. Wormeester,
voorzitter

