

“Heroriëntatie Organisatie Onderzoek”

Speaking Notes t.b.v. alle leden Strategisch Beraad.

Let op: Dit document is bedoeld om de hoofdlijnen van de uitgangspunten in het kort te verwoorden. Het kan dus niet los worden gezien van het rapport zelf, de presentatie en de FAQ's, welke allen zijn bijgevoegd!



Het Strategisch Beraad (CvB, Decanen, Wetenschappelijke Directeuren) hebben gezamenlijk volgende uitgangspunten voor de “Heroriëntatie Organisatie Onderzoek” vastgesteld:

1. De UT gaat haar Onderzoek effectiever en efficiënter organiseren.

De organisatie, financiering en branding van UT Onderzoek zal de komende periode een verandering ondergaan vanwege de wenselijke én noodzakelijke redenen op het gebied van:

- Effectiviteit: Wetenschappers worden beter in staat gesteld sneller en flexibeler in te spelen op strategische multidisciplinaire onderzoeksthema's, met daarbij innovatieve en impactvolle programma's, met een planningshorizon van ca. 5 jaar. Zowel bij individueel als collectief onderzoek ontstaat er meer regelruimte voor onderzoekers, meer tijd voor inhoud (kwaliteit), goede onderzoeksvoorstellen en een betere positionering van ons UT onderzoek.
- Efficiëntcy: Door aanpassingen in de organisatie (eenduidige besturing én aansturing) en in het financiële 'verdeemodel' (capaciteitsbekostiging), kost het minder administratieve handeling en andere energie, en is er zo meer tijd voor onderzoek.
- Om dit te bereiken worden in de faculteit o.a. clusters gevormd van 5-10 leerstoelen en een aantal TT's. In principe omvat een cluster tussen de 10-15 Principal Investigators (PI's).
- De aanpassingen zorgen voor meer focus op en tijd voor onze primaire processen in het onderzoek, maar ook in onderwijs en ondernemerschap. (Waaronder tijd voor het aantrekken van 2^e en 3^e geldstromen.)

2. Faculteiten en Instituten krijgen een andere besturing.

- Decanen worden primair eindverantwoordelijk voor onderwijs en 'disciplinair' onderzoek (ca. 80%). De Faculteit is de thuisbasis van alle wetenschappelijke medewerkers. Er wordt een Faculteitsbestuur gevormd, bestaande uit: Decaan, Portefeuillehouder (PFH) Onderwijs, PFH Onderzoek, Directeur Bedrijfsvoering en een Student lid.
- Wetenschappelijke Directeuren worden primair verantwoordelijk voor de strategische onderzoeksthema's en de gerelateerde multidisciplinaire onderzoeksprogramma's. Tevens zijn ze 'boegbeelden' naar buiten.
- Decanen en WD's stemmen in gezamenlijkheid de researchagenda af, inclusief de bijbehorende human resources (aanstelling, werving en beoordeling PI's, TT, HL en UHD), de financiën en benodigde infrastructuur.
- Instituten zijn daarmee geen beheerseenheden meer, dat is de faculteit, maar bieden het platform voor intensief samenwerkende (vaak multidisciplinaire) teams.
- De merkwaarde van instituut labels worden zoveel mogelijk behouden in een nader uit te werken branding model. Het zwaartepunt in de branding wordt het 'paraplumerk' Universiteit Twente.
- Ondersteuning voor Onderzoek wordt versterkt en gebundeld, denk aan: Business Development, Proposal Support, Projectmanagement, Juridisch advies, etc. De formatie blijft hierbij gehandhaafd.

3. Punten voor nadere invulling en uitwerking.

Bovenstaande uitgangspunten worden nader ingevuld en uitgewerkt. Denk o.a. aan de volgende zaken:

- Invulling faculteitsbestuur, uitwerking taken en verantwoordelijkheden Pfh-OW en Pfh-OZ, status student-lid, benoemingsprocedures, of de PFH OW een Hoogleraar is, de verhouding met UCO, etc.
- Aansturing ondersteuning Onderwijs: rolverdeling PFH OW en DBV.
- Organisatie van de ondersteuning, met speciale aandacht voor rol/positie van huidige MT's (ZD's)
- Criteria voor verdeling en aanpassing van middelen. Denk ook aan de toekenning strategische middelen aan clusters of Principal Investigators (PI), inzet van promotiepremies, inwendig targets, omgang met instituut reserves, organisatie en beheer van infrastructuur, etc.
- Welke strategische thema's worden gekozen, met een daarbij passende branding en marketing.

4. Vervolgstappen en proces

De uitgangspunten worden voor een adviesvraag aan de UR in juni voorgelegd, zodat er nog vóór de zomervakantie gestart kan worden met een nadere invulling, de inhoudelijke keuzes en verdere uitwerking. Het doel is om vóór het einde van 2016 de belangrijkste besluitvorming af te ronden, mede vanwege de kaderstelling 2017/2018.

De communicatie en betrokkenheid van personeel en medezeggenschap krijgt uiteraard specifieke aandacht en de resultaten van de uitwerkingen worden (op hoofdlijnen) aan de UR (voor advies en/of instemming) voorgelegd. Bij de start van het nieuwe Academisch Jaar zullen de uitkomsten, inclusief de resultaten van bespreking in de UR, in een Senaatsbijeenkomst worden besproken.