

UNIVERSITEIT TWENTE.

Leden Universiteitsraad

COLLEGE VAN BESTUUR

VAN	DATUM	PAGINA
B.G. Lankhaar	20 september	1 van 11
	ONS KENMERK	BIJLAGEN
T 053 – 489 2210	S&B/394.984.a/bl	
b.g.lankhaar@utwente.nl		

KOPIE AAN

Geachte leden van de URaad,

Naar aanleiding van het Reorganisatieplan RoUTe'14+, dat u onlangs van ons hebt ontvangen, heeft de UR commissie SI diverse vragen opgesteld. Deze vragen zijn deels behandeld in de commissievergadering SI op 14 september jl. Om u van een volledig antwoord op al uw vragen te voorzien, doen wij u die bij deze toekomen.

Vragen UR commissie Si t.a.v. het Reorganisatieplan Route 14+

- t.b.v. de bespreking in de UR-commissie SI van 14 september 2011 (advies UR na overleg op 5 oktober 2011)

Vooraf: Door de late toezending van het plan en bijbehorende stukken hebben de raadsleden nog slechts beperkte input gegeven en ontbreekt de essentiële input vanuit de decentrale raden/eenheden over de daadwerkelijke consequenties voor onderwijs, onderzoek en personeel nog volledig.

Het College van Bestuur heeft met Decanen een deadline van 1 oktober 2011 afgesproken om de adviezen van Faculteitsraden zo spoedig mogelijk toe te zenden. Dat de input vanuit de

DE ONDERNEMENDE UNIVERSITEIT

Postbus 217

7500 AE Enschede

www.utwente.nl

decentrale raden/eenheden over de daadwerkelijke consequenties voor onderwijs, onderzoek en personeel nog volledig ontbreekt is om die reden begrijpelijk.

Beleidsaspecten

De onder punt 1 gestelde vragen worden hierna kort beantwoord. Het College wil de Uraad er echter wel op wijzen dat deze onderwerpen al uitgebreid aan de orde zijn geweest in het behandelen van de Strategienota RoUTE'14+, waarop de Uraad instemming heeft verleend, met uitzondering van het nieuwe onderwijs.

1. *Waarom houdt het college vast aan de bekritiseerde lijn? Dus:*

- de keuze voor de toekomstige onderzoeksterreinen overlaten aan de WD-en,

Het is niet duidelijk waar deze stelling aan refereert. De onderzoeksterreinen worden vastgesteld door het College van Bestuur in samenspraak met het UMT, waarvan zowel Decanen als WD-en deel uitmaken. Verdere ontwikkelingen op dit gebied maken deel uit van strategische plannen en begrotingen van instituten, die de normale besluitvormingscyclus doorlopen.

- de strategische keuzen ten aanzien van het onderwijs zelfs niet te noemen (ook niet het voornemen om OWK op te heffen, iets waartoe de decaan GW blijkbaar al besloten heeft),

In de laatste overlegvergadering heeft de Uraad instemming op het onderwijsgedeelte opgeschort. Afgesproken is wel dat het College van Bestuur door gaat met het verder ontwikkelen van het Twents onderwijsmodel. Ook is afgesproken dat dit gedeelte in een aparte nota Bacheloronderwijs ter instemming wordt voorgelegd aan de Uraad. Indien het College van Bestuur het voornemen heeft om opleidingen niet meer als zelfstandige bachelor voort te zetten, zal dit eveneens worden opgenomen in de nota Bacheloronderwijs en dus ter instemming aan de Uraad worden voorgelegd. Deze volgt in oktober 2011 ten behoeve van de november cyclus.

Aangezien de financiële en personele gevolgen van het nieuwe onderwijsconcept, en de daarmee samenhangende bekostiging door de Rijksoverheid, incl. de terugsluizing van 'Veermanmiddelen' t.b.v onderwijs, niet helder zijn, zijn de gevolgen van de onderwijsomgeving niet in het reorganisatieplan verwerkt. Strategische keuzes op dit gebied zijn juist opgenomen in de Strategienota RoUTE'14+, en m.n. het gedeelte waarover de UR zijn oordeel heeft opgeschort. Uitwerking volgt in de nota bacheloronderwijs. .

- het onderzoeksprofiel is aangescherpt door schrappen van twee instituten maar het profiel van de resterende instituten wordt almaar vager;

Het schrappen van twee instituten alleen leidt niet tot het aanscherpen van ons profiel. Ook het samenvoegen van bepaalde groepen of het verleggen van de onderzoeks focus van groepen draagt hier aan bij. De oprichting van een Energy Initiative is daar een goed voorbeeld van. Maar ook de clustervorming bijvoorbeeld bij faculteit CTW. Door Decanen en WD-en is intensief overleg geweest over het herpositioneren van de IMPACT- en IBR-groepen, zodanig dat een goede aansluiting ontstaat bij het profiel van de UT.

Door ook groepen in faculteiten in te bedden, voorkomen we een te vergaande verwatering van de profielen van instituten, die nu meer – net als in het verleden – een karakter van ‘speerpunt instituut’ krijgen.

- en het leerstoelenplan nu al vast te stellen zonder de onderwijs- en onderzoeksactiviteiten in de toekomst duidelijk voor ogen te hebben?

Voor wat betreft de indeling van het onderzoekslandschap wordt rekening gehouden met het onderzoek dat uit hoofde van ons onderwijs, m.n. in de masterfase, noodzakelijk is. Dus zowel voor het onderwijs als voor het onderzoek is voor een toekomstgericht indeling gekozen. Wij hebben de toekomstige onderwijs- en onderzoeksactiviteiten op hoofdlijnen ook wel degelijk op het netvlies.

2. *Waarom gaat het college in deze stukken in het geheel niet in op het door de centrale en decentrale medezeggenschap (voor de vakantie) aangekaarte **knelpunt van de onderzoekbekostiging van groepen die buiten de instituten** (dus uitsluitend binnen de faculteiten) vallen? De koppeling tussen wetenschappelijk onderzoek en onderwijs loopt gevaar, terwijl het college persisteert in de mening dat de OO-component en de promotiepremies voldoende zijn voor de koppeling en een wetenschappelijke carrière van betrokkenen te waarborgen.*

In de strategienota RoUTe'14+ is verwoord dat wordt uitgegaan van een driedeling in het onderzoek met op deze taakstelling afgestemde bekostiging. Het principe van een koppeling tussen onderzoek en onderwijs wordt in die nota nadrukkelijk onderschreven en uitgewerkt. De URaad heeft hier instemming op verleend en het College van Bestuur heeft hierbij een aantal toezeggingen gedaan. De stelling dat de genoemde koppeling gevaar loopt wordt hiervoor niet onderbouwd en door ons niet gedeeld.

3. *Hoe staat het college tegenover de kritiek vanuit MB en GW dat zij enerzijds meer dan de helft van de studenten “bedienen”, maar anderzijds slechts 10% van de strategische onderzoeksmiddelen zullen krijgen, terwijl ook de OO-component is gehalveerd en vervolgens onder de sterkste onderzoeksgroepen is verdeeld?*

De OO-component is in deze operatie niet gehalveerd. In het verleden is ze teruggebracht tot het niveau dat de Rijksoverheid hanteert. Benodigde ondersteuning in het onderwijsgerelateerd onderzoek is bij de faculteiten GW en MB wel minder dan bij de technische faculteiten, dit zie je terug in de OO-component. De inzet van de strategische onderzoeksmiddelen heeft geen verband met het “bedienen” van studenten. Het CvB wenst het kwaliteitsniveau van de opleidingen te waarborgen. Hiervoor kunnen eventueel herinvesteringsmiddelen worden aangewend.

4. *Waarom heeft het college alleen aan de knop “**promotiepremie**” (verlaging van 10 k€) gedraaid? Acht het college de tijd niet rijp voor een discussie over de bekostiging van het technische en maatschappijwetenschappelijke onderwijs? En maakt het college vaart met het doorrekenen van de werkelijke kosten van opleidingen om die discussie ook op basis van cijfers te kunnen voeren?*

De faculteiten hebben allen een ombuigingstaakstelling gekregen om tot de ombuiging op onderzoeksmiddelen van M€ 7 te komen. Bij de invulling van de taakstellingen hebben de decanen allereerst gekeken naar de mogelijkheden tot besparing op overhead en op groepen die niet aan de kwaliteitseisen voldoen voor wat betreft het wetenschappelijk onderzoek. Decanen hebben samen met Wetenschappelijk Directeuren (WD's) scenario's vastgesteld waarmee zij deze ombuigingen willen realiseren.

Met de door de Decanen en de WD's gedane voorstellen komen we in totaal tot een ombuiging van circa M€ 4,6. Voor een aantal vakgroepen is vervolgens door enkele decanen, daar waar realistisch, een valorisatie taakstelling vastgesteld. Uiteindelijk resteerde een nog om te buigen bedrag van M€ 1,6. Samen met het UMT heeft het College van Bestuur geconstateerd dat nog verder gericht ingrijpen zou leiden tot bijvoorbeeld het opheffen van kwalitatief goede onderzoeksgroepen of tot aantasting van ons onderwijsstelsel. Dit wordt door ons, en naar wij hopen ook door de URaad, als een ongewenste ontwikkeling beschouwd. Zodoende is door het CvB en het UMT gezamenlijk ervoor gekozen om het resterende bedrag in te vullen middels een kleine afroaming van de promotiepremies van k€ 10 per premie. Het UMT heeft er daarbij voor gekozen om het afgeroomde bedrag centraal te houden ter dekking van de resterende taakstelling. Een algemene discussie over de bekostiging van ons onderwijs is in dit verband niet aan de orde en zal worden gevoerd in het kader van de vernieuwingen van ons onderwijsstelsel. Het doorrekenen van de werkelijke kosten van opleidingen is een proces dat parallel loopt aan het herontwerpen van onze curricula.

Indien de URaad een discussie over de bekostiging van het technische en maatschappijwetenschappelijk onderwijs wil voeren, verneemt het College dat graag.

5. *Waarom heeft het college voor deze **aanpak van de reorganisatie** gekozen? In extenso:*
- *het college houdt vast aan (de schijn van) het centraal vaststellen van een UT-leerstoelenplan, maar*
 - *feitelijk hebben de decanen een zeer verschillend antwoord op de opgelegde beoordeling van de leerstoelen gegeven en worden de door de decaan gekozen veranderingen in de facultaire organisatie en ondersteuning onder de centrale reorganisatie-paraplu gebracht.*
 - *vervolgens moeten de decanen blijkbaar binnen een gegeven budget (gevoed uit promotiepremies en "reserves" van opgeheven groepen) uitvoering geven aan het CvB-plan.*
- Zie het antwoord bij vraag 3 onder **Procedureel**.

6. *Dreigt het onderzoeksbeleid door de voorgestelde **tweedeling van instituut- en facultaire groepen** niet te verstarren? Immers, groepen die nu buiten de instituten vallen moeten hun geld verdienen met onderwijs en/of valorisatie en zullen zich met die taakstelling nooit meer voor de hoofdklasse van fundamenteel onderzoek kunnen kwalificeren (een wetenschappelijke sterfhuisconstructie).*

In besluit (5): Visie en uitgangspunten Onderzoek van de URaad staat een aantal toezeggingen van het College van Bestuur geformuleerd. Het College hecht waarde aan

zowel het besluit van de URaad als aan de gedane toezeggingen.

De driedeling in het onderzoek is geen verdeling in hoofdklasse en ander soortige klassen.

De driedeling die in scenario's door Decanen en WD-en is toegepast is gebaseerd op de context waarin de groepen zich op dat moment bevinden. Wij sluiten daarbij ontwikkelingen bij groepen in deze indeling zeker niet uit. Dynamiek en inspelen op toekomstige ontwikkelingen in zowel onderwijs als in onderzoek zijn kenmerken die een universiteit als de onze koestert.

Procedureel

1. *De financiële onderbouwing is separaat "ter informatie" toegestuurd maar is o.i. noodzakelijk voor de beoordeling van nut en noodzaak van deze reorganisatie. Waarom is dit stuk geen integraal onderdeel van het plan?*

De financiële onderbouwing is een toelichting op de uitwerkingen van RoUTe'14+ en daaruit voortvloeiende reorganisatie. Een dergelijke onderbouwing is geen onderdeel van een reorganisatieplan. De URaad kan mede op basis van de inhoud van deze toelichting het advies- en de instemming met betrekking tot het reorganisatieplan c.q. de Kaderstelling II vormgeven.

2. *Wordt de financieel noodzakelijke ingreep bij het **ITC** als een afzonderlijke reorganisatie binnen deze faculteit doorgevoerd? In hoeverre staat deze reorganisatie wel los van het geheel waar andere faculteiten (MB, GW) ook specifieke problemen hebben die vooral via een facultair plan moeten worden opgelost?*

Vanwege de bijzondere status en wijze van financieren is ITC buiten de R'14+ exercitie gehouden. Uiteraard wordt er binnen ITC zelf gekeken naar herinrichting van het onderzoek.

3. *Waarom worden de organisatieveranderingen van de **facultaire diensten** onder de algehele reorganisatie gebracht hoewel deze zeer verschillend van karakter zijn en bovendien tot de wettelijke bevoegdheid van de decaan behoren?*

RoUTe'14+ is een strategie die faculteits overschrijdend is. De daarmee gepaard gaande reorganisatie is dan ook een corporate reorganisatie waar het College van Bestuur besluitvormend in is en waar een centrale medezeggenschap voor geldt. Uiteraard zijn de organisatieveranderingen per faculteit verschillend van aard, aangezien de Decanen en WD-en rekening houden met de aard van de groepen en de context waarbinnen zij hun werkzaamheden verrichten. Door de corporate reorganisatie hebben Decanen en WD-en de mogelijkheid om met hun scenario's over de grenzen van hun eigen faculteit, c.q. instituut, heen te kijken.

4. *Waarom is het advies van de faculteitsraden over de reorganisatie van de faculteit verder uitgekleeft tot een **vrijblijvend advies van de FR** (zonder WHW-rechten), terwijl de plannen feitelijk een grootscheepse wijziging van het leerstoelenplan behelzen plus vaak nog een wijziging in de interne organisatie en ondersteuning (dus instemmingrecht van de FR).*

Waarom heeft het college hiertoe zonder overleg met de medezeggenschap besloten?

Het gaat hier over een centraal gestuurde reorganisatie, waarbij de uiteindelijke besluitvorming, conform de reorganisatiecode, in medezeggenschap op centraal niveau bij de URaad ligt. Uiteindelijke zeggenschap en medezeggenschap berusten in dit proces op één niveau, t.w. het centrale. Faculteitsraden kunnen hun schriftelijk advies richting de Decaan formuleren, zoals ook met de URaad is afgesproken. De Decaan brengt dit vervolgens weer over aan het CvB, voorzien van zijn opmerkingen. Het CvB brengt e.e.a. daarna ter kennis van de URaad.

Het College heeft de Decanen verzocht om, na de afhandeling van de reorganisatie in de besluitvorming en om nadat ook het beeld van het nieuwe opleidingspalet helder is en door de URaad is afgehandeld, in de loop van 2012 een nieuw strategisch plan voor de faculteit, passend binnen de UT kaders, op te stellen. Decanen zijn tevens verzocht om dit plan zoals gebruikelijk ter instemming voor te leggen aan de Faculteitsraad.

5. *Waarom staat er geen **expliciet besluit in dit reorganisatieplan om IMPACT en IBR op te heffen**? In juni heeft de UR wel ingestemd met het beleidsvoornemen om dit te doen mits de hernieuwde inbedding (organisatorisch en financieel) op aanvaardbare wijze wordt gerealiseerd. Dit plan hoort het besluit t.a.v. deze organisatieverandering te bevatten.*

In de Strategienota RoUTe'14+ is reeds aangegeven dat vanaf januari 2012 niet verder wordt gegaan met de onderzoeksinstituten IMPACT en IBR als organisatorische eenheden en de daarin opererende onderzoeksgroepen op nader te bepalen wijze elders binnen de UT onder te brengen. De URaad heeft hiermee ingestemd, zie Besluit (7): de voorgenomen opheffing van onderzoeksinstituten IMPACT en IBR, in UR 11 – 222. In het reorganisatieplan is aangegeven op welke wijze de groepen van IMPACT en IBR elders binnen de UT worden ondergebracht. De opheffing van de instituten hebben weinig tot geen verdere personele consequenties.

6. *Wil het college de **samenvoeging van MB en GW** al in dit reorganisatieproces realiseren? Of kiest men alleen voor het aanstellen van slechts een decaan die binnen een jaar weer een nieuwe reorganisatie (de samenvoeging) moet realiseren? (In het openbaar hint het college wel op de samenvoeging maar deze blijkt niet uit dit plan)*

Het College van Bestuur heeft er nadrukkelijk voor gekozen om de discussie over de Governance te gaan voeren op het moment dat inhoudelijk duidelijk is hoe de herinrichting van het onderzoek en de vernieuwing van het onderwijs eruit ziet. Uitgangspunt is dat vorm de inhoud volgt. De inhoud is inmiddels gevorderd. Dat betekent dat de discussie over de Governance nu wel kan worden gestart. Formele besluiten dienen t.z.t. ook aan de URaad te worden voorgelegd. Het College staat uiteraard wel open voor de suggestie van de URaad om in dit reorganisatieproces al op het vraagstuk rondom de samenvoeging van MB en GW te anticiperen.

7. *In de gepresenteerde “beoordelingstabellen” wordt de keuze van de **“kleuring” van de leerstoelen op geen enkele wijze beargumenteerd, noch t.a.v. de past performance***

noch t.a.v. de strategische keuzes van onderwijs- en onderzoekactiviteiten in de toekomst. De keuze van leerstoelen is bij uitstek een strategische en de gepresenteerde uitkomst heeft het karakter van een black box.

Het is niet duidelijk welke “beoordelingstabellen” hier worden bedoeld. Hoofdstuk 2, 3 en 4 in het reorganisatieplan geven het inzicht in de gemaakte keuzes en de redenen voor die gemaakte keuzes in het onderzoek, in de herpositionering van IMPACT- en IBR-groepen en in de centrale ondersteuning. In het kader van de zorgvuldigheid is in het reorganisatieplan alleen ingegaan op de onderbouwing van gemaakte keuzes die tot consequenties in de uitwerking leiden. Daar waar de identificatie van de aard en excellentie van groepen niet tot consequenties in de uitvoering leiden, is nadere detaillering niet in het reorganisatieplan opgenomen, om onnodige discussie hieromtrent te vermijden.

Personele aspecten

1. *Waarom denkt het college dat het mogelijk is om dezelfde omvang van **taken op het gebied van onderwijs en onderzoek met 15% minder medewerkers uit te voeren**, terwijl bijvoorbeeld voor onderwijs een algehele herziening van alle onderwijsprogramma's met behoud of zelfs uitbreiding van het kleinschalige karakter de ambitie van het college is? Acht het college ruimte aanwezig om de werkbelasting substantieel op te voeren?*

Zoals hiervoor gesteld, verwacht het CvB voor het nieuwe onderwijsmodel ook aanvullende financiering. Hoeveel geld uiteindelijk beschikbaar is, staat nog niet vast. Dat het nieuwe onderwijsconcept ook tot een efficiëntere inzet van staf kan en moet leiden, waarbij hogere rendementen ook tot meer inkomsten leiden, staat voor ons wel vast. Het wordt steeds duidelijker dat project en probleem gestuurd onderwijs betere output creëert in termen van voltooiing van de studie door studenten binnen de gegeven tijd. Het is een ander systeem waarmee we een antwoord geven op o.a. de langstudeerdersproblematiek. De UT heeft relatief veel langstudeerders. Het project en probleemgestuurd onderwijs betekent dat de student meer uren bezig is met de stof, dat is iets anders dan het aantal contacturen met de staf.

De algehele herziening van het onderwijs betekent dat vanaf 2013 het nieuwe systeem van start gaat. Tegelijkertijd faseert het oude systeem uit. Maar dat betekent niet dat er overal sprake is van dubbele onderwijslasten. Een deel van de studenten zal wellicht ook in het nieuwe systeem verdere kunnen.

2. *Hoe kun je in één document enerzijds een **versnelde uitstoot van ervaren en gekwalificeerde docenten** nastreven en anderzijds voor het ontwerpen van hoogwaardig onderwijs de inzet van relatief onervaren postdocs voorstellen, waarvan sinds jaar en dag bekend is (en ook uit dit reorganisatieplan blijkt) dat onderwijs meer kwaad dan goed doet voor een wetenschappelijke carrière.*

Hier is sprake van een misverstand. We willen ondersteuning voor de staf inzetten, om juist voor die groep tijd te maken voor het ontwerpen van nieuw onderwijs. Voor het ondersteunen van de staf kunnen we postdocs aanstellen, maar niet voor het ontwerpen. Tenzij het om gerichte taken en specifieke expertise gaat. Voor het netto resultaat maakt dit

niet uit. Het gaat hier overigens niet om postdocs in de vorm zoals we die nu kennen in het onderzoek, maar om jonge mensen die zich in een postdoctorale fase bevinden en juist gericht zijn op het onderwijs.

Het woord 'uitstoot' achten wij overigens ongepast.

3. *Begrijpelijkerwijs wordt er gebruik gemaakt van de spoedige pensionering van een aantal hoogleraren, maar hoe verklaar je het feit dat juist hun groepen een negatief oordeel (rood) krijgen en waarom vervolgens sommige jongere medewerkers in deze groepen het harde gelag van een gedwongen ontslag moeten ondergaan?*

Decanen hebben in afstemming met WD-en scenario's opgesteld waarin strategische keuzes worden gemaakt. De keuzes die gemaakt zijn hebben betrekking op groepen waar ingrijpen noodzakelijk is. Daar waar mogelijk is er voor gekozen om het aantal arbeidsplaatsen zoveel mogelijk te verminderen via natuurlijk verloop. Het beëindigen van groepen waarvan de hoogleraar vertrekt mag ook niet als een negatief kwaliteitsoordeel worden beschouwd. Verder zijn groepen samengevoegd, waardoor expertise elders is ondergebracht.

4. *De ene faculteit (EWI) lost het op met natuurlijk verloop (en zegt dat het uitstoten van jong personeel contraproductief is) en de andere faculteit (TNW) voert een relatief veel kleinere teruggang in personele bezetting (in een vergelijkbare situatie) door met gedwongen ontslagen.*

a. *Waarom is de **aanpak per faculteit zo verschillend**?*

b. *Is dit afhankelijk van de decaan? Heeft het met bestuurlijke stoerheid of softheid te maken?*

Decanen hebben in afstemming met WD's scenario's opgesteld waarin strategische keuzes worden gemaakt. Die keuzes kunnen per faculteit verschillen en zijn ook in de context van de betreffende faculteit gemaakt.

5. *Waarom wordt de **uitstoot van ouderen** met een hoop geld bevorderd (zeg bijv. 60*50 k€ = 3 M€) en wordt dit UT-geld weggegooid aan (vervroegde) non-activiteit? Hebben we dat personeel de komende jaren niet hard nodig om ons werk te verrichten en daarnaast nog vernieuwingen door te voeren. Of zijn postdocs daar meer geschikt voor? Is uitstoot van ouderen niet volledig uit de tijd, asociaal en een schoffering van personeel, die zich heel hun werkend leven hebben ingezet voor de UT? Kan dit geld niet veel beter ingezet worden om gedwongen werkloosheid van "jongeren" (<58) te voorkomen? Pleegt het college met zijn onderscheid tussen ouderen en jongeren bij het opheffen van functies geen ouderwetse leeftijdsdiscriminatie: als je 58 bent, kun je nog 7 jaren aanblijven (als je daarvoor kiest), maar als je 57 bent sta je met een jaar op straat?*

Er is sprake van het opheffen van functies. Het is niet zo dat het er in algemene zin eerder vertrek van 58-plussers wordt gestimuleerd, alleen voor die groep waarvan bij vertrek de functie wordt opgeheven. Op basis van de plannen die de faculteiten hebben opgesteld wordt er voor gekozen de vermindering van het aantal arbeidsplaatsen zo veel mogelijk via

natuurlijk verloop te laten plaatsvinden. Om die reden worden medewerkers die voor 1.1.1953 geboren zijn, wat het CvB betreft niet met ontslag bedreigd. Het is niet zo dat er sprake is van een lage waardering van betrokken medewerkers. Om andere, strategische, redenen is gekozen voor het opheffen van de functie. Los daarvan wordt nagegaan in hoeverre medewerkers wier functie wordt opgeheven, kunnen worden ingezet op zinvolle taken, passend bij de capaciteiten en vaardigheden van de medewerker. Dit hanteert het College als een algemeen principe, waarmee rekening wordt gehouden met de kwalificaties van de medewerker enerzijds en met het positieve effect op de kostenbeheersing van de reorganisatie anderzijds. Zoals al eerder genoemd, achten wij de term 'uitstoot' ongepast, dat schetst een beeld dat we juist wensen te vermijden.

Financiële aspecten (worden ook meer uitgebreid in de commissie FPB besproken)

- 1. Vindt het college de *generieke korting van 1%* op de diensten in de juiste verhouding staan tot de bezuiniging op het primaire proces? Procentueel is de bezuiniging op het vaste personeel in de faculteiten veel groter dan in de diensten. (circa 10 tegen 3%).**
Zoals op pagina 9 is verwoord, kunnen de ontwikkelingen in het kader van RoUTe¹⁴⁺ op de lange termijn consequenties hebben voor de ondersteunende diensten. Vooruitlopend daarop is nu al een aantal concrete ombuigingen opgenomen, bovenop de al lopende maatregelen voortkomend uit EMB en uit het rapport commissie Berger.
- 2. Waarom wordt de bezuiniging op CUTE toegerekend aan de centrale dienstverlening?**
Het betreft hier kortingen van budgetten voor catering, centrale subsidies en lidmaatschappen, centrale HR-middelen en afstudeersteun. Deze budgetten worden centraal verantwoord en derhalve worden de kortingen ook daar verwerkt.
- 3. Waarom worden de *uitgaven uit de centrale stimulering onderwijs en onderzoek* niet gescreend op effectiviteit en oneigenlijk gebruik en vervolgens teruggebracht tot de meest noodzakelijke uitgaven. Of wil het college zijn eigen bestuurlijke hobby's niet tegen het licht houden?**
De suggestie die de URaad met deze laatste uitspraak doet wordt niet geapprecieerd. De USow en USoz worden verantwoord ingezet en de UR heeft daar zicht op. De USoz is de afgelopen jaren teruggebracht, conform de nota Sturing onderzoek. In het nieuwe kader is dit bedrag gemaximeerd. De USow middelen hebben wij nodig voor de vorming van ons nieuwe onderwijs.
- 4. Onderschrijft het college de constatering dat de langstudeerderskorting en de extra huisvestingslasten ten laste van het onderwijs feitelijk wordt gecompenseerd door de 3TU- en de Veermanmiddelen en dat ons marktaandeel niet meer afneemt, waardoor de komende jaren het volume aan onderwijsactiviteiten minstens gelijk kan blijven?**
Nee. De Rijksbezuinigingen en gestegen huisvestingslasten zijn structureel, de 3tu-middelen zijn tijdelijk en kunnen voor herinvestering in het onderwijs worden ingezet. Wat wij van de Veermanmiddelen ontvangen is nog niet zeker en dat zullen we nog enkele jaren moeten

afwachten. Gezien de recente berichten over Prinsjesdag en de verwachte extra tekorten van dit kabinet is het nog de vraag of deze middelen daadwerkelijk beschikbaar worden gesteld. Tot slot is het zo dat ons marktaandeel vooralsnog gelijk blijft, maar zeker niet toeneemt, terwijl we dat wel nastreven.

5. *Acht het college het verstandig om **uitstoot van personeel en investeringen in vernieuwing te bekostigen uit de “reserves”** (lees: door meer geld van de bank te lenen), waardoor de ruimte om tegenvallers en mogelijk nieuwe bezuinigingen door dit kabinet op te vangen?*

Bij de verwachte transitiekosten van maximaal M€ 20 blijft de UT binnen de liquiditeitsgrens. Het College zal geen nieuwe financiering aantrekken. Andermaal distantiëren we ons van de term uitstoot.

De centrale diensten

Wil het college de voorgenomen afslanking van de centrale diensten via natuurlijk verloop als onderdeel van de algehele reorganisatie doorvoeren, om één FEZ-medewerker gedwongen te kunnen ontslaan?

Nee, het College ziet één gedwongen ontslag als uitkomst van het proces dat is doorlopen. Het College is op zich content dat er sprake is van máár 1 gedwongen ontslag.

Instituten

1. *Op geen enkele wijze wordt in dit plan aangegeven wat met de vrijvallende middelen van de onderzoeksgroepen van Impact en IBR gebeurt, op korte en middellange termijn.*
Er vallen geen middelen vrij buiten de ombuigingen die ingezet worden voor dekking van de Rijksbezuinigingen, gestegen huisvestingslasten of herinvesteringen. De groepen die organisatorisch ergens anders worden ondergebracht nemen hun instituutsmiddelen mee naar hun nieuwe eenheid. Deze verschuiving is in de Nota Kaderstelling II 2011 terug te vinden. Een en ander is tevens verwoord in het reorganisatieplan.
2. *Waarom worden enerzijds het belang van de “energie”-groepen van TNW en CTW benadrukt en anderzijds geen reguliere inbedding in instituten gerealiseerd?*
De energie-groepen zijn bijna allen disciplinair ondergebracht binnen instituten. Thematisch wordt over de instituten samengewerkt. Voor de coördinatie wordt een inhoudelijke trekker (HL) benoemd. Via de WD MESA+ vindt bestuurlijke vertegenwoordiging in het UMT plaats. Het CvB wil namelijk geen nieuwe beheerseenheid creëren.
3. *Is het beleid om zo veel mogelijk IMPACT-en IBR-groepen te herplaatsen in de resterende instituten -en deze daarmee een (nog) breder profiel te geven- niet strijdig met het beleden profileringsadagium.*

De opheffing van de instituten IMPACT en IBR is een reactie op het profileringsvraagstuk. Bij IMPACT geldt dat de samenstelling van de daar ondergebrachte groepen te heterogeen is om tot een sterke profilering te kunnen komen. Bij IBR geldt dat de toegevoegde waarde van dit instituut onvoldoende is gebleken. Juist door deze groepen te positioneren binnen een instituut dan wel faculteit waar ze het beste tot hun recht komen, geven we ze de mogelijkheid om zich nog beter te profileren en te ontwikkelen; e.e.a. ook passend in het UT profiel.

Faculteiten

- 1. Wat is de onderbouwing van de extra kortingen die de genoemde ondersteunende diensten opgelegd zijn? Dit mede omdat de dienstraad FB en de plv UR-commissie stafdiensten als enige bij dit proces formeel worden betrokken.*

Een deel van de ombuigingstaakstelling van M€ 3 kan in de centrale ondersteuning worden gerealiseerd op de formatie en materiële budgetten bij Eenheid Secretaris en de Concerndirecties van (voormalig) S&C, FEZ en HR. Om tot de taakstelling te kunnen komen is ook de 1% generieke korting op alle diensten noodzakelijk en wordt het restant opgevangen door rationalisering van enkele voorzieningen binnen de Centrale UT Eenheid (CUTE).
- 2. Waarom ontbreken in UT-reorganisatieplan de eenheidsoverstijgende beslissingen worden zoals het schrappen van de OWK-bachelor en de Financial Engineering track? Deze beslissingen worden wel aan betrokkenen of in de pers gecommuniceerd maar zitten blijkbaar impliciet in deze plannen: wat zit er nog meer achter?*

Het College van Bestuur heeft t.a.v. de door de URaad genoemde elementen nog geen formele beslissingen genomen. De informele meningsvorming hieromtrent is al wel verder ontwikkeld. Maar daar waar het gaat over het invoeren dan wel opheffen van opleidingen zullen de formele, voorgenomen besluiten aan de URaad worden voorgelegd.