

UNIVERSITEIT TWENTE.

Drienerlolaan 5
7522 NB Enschede

Postbus 217
7500 AE Enschede

www.utwente.nl

Aan het College van Bestuur

uw kenmerk		telefoon	053-4892027/2026
ons kenmerk	UR 11-306	fax	
datum	28 oktober 2011	e-mail	j.ribberink@vanmiddelkoop@utwente.nl
bijlage(n)			
cc.			
onderwerp	UR - advies Reorganisatieplan RoUTe 14+		

Geacht college,

Bij de eerste bespreking van het reorganisatieplan hebben we afgesproken dat de URaad commentaar zal geven op het door het college gehanteerde format van het reorganisatieplan, en daarmee de knelpunten die o.i. een goede inhoudelijke behandeling decentraal en centraal belemmeren. Het advies op het plan is verschoven naar de novembercyclus. Inmiddels heeft u een reactie gegeven op het UR-commentaar en aangekondigd op welke onderdelen u in het definitieve plan aanpassingen zult plegen. Dat aangepaste plan zou dan pas in de decembercyclus beschikbaar komen – en wel ter instemming. Deze procedure houdt in dat de URaad nu zijn advies moet baseren op het plan in de huidige vorm, met in het achterhoofd de aangekondigde, maar niet concrete veranderingen. Blijkens de CvB-reactie op het UR-pre-advies en op de FR-adviezen is het college niet voornemens de inhoud van het plan substantieel te wijzigen. We geven hieronder eerst commentaar op een aantal belangrijke aspecten in de CvB-brief over het format en komen vervolgens tot de formulering van het concept-advies dat in het overleg van 9 november besproken kan worden.

In uw brief over het format en in een mondelinge toelichting stelt u dat de argumentatie voor het toepassen van de kwaliteitscriteria niet in detail gegeven kan worden omdat die informatie op personen te herleiden is en daarmee *privacy* gevoelig. Om die reden is er volgens het college ook voor gekozen om slechts de negatief beoordeelde groepen en de voorgenomen maatregelen ten aanzien van hen op te nemen. Wel zal het college de decanen vragen de FR-en en betrokken groepen vertrouwelijk in te lichten over de gemaakte afwegingen.

Naar het oordeel van de URaad is deze stellingname niet consequent en om diverse redenen ongewenst. Ten eerste heeft het college bij het vaststellen van de beoordelingscriteria toegezegd dat de URaad het toepassen van de criteria kan beoordelen als het reorganisatieplan beschikbaar is: daar kan zonder goede informatie over de afwegingen geen sprake van zijn. Ten tweede is een niet tot personen herleidbaar reorganisatieplan een utopie, zoals ook uit dit reorganisatieplan blijkt: als het gaat om een kwaliteitsoordeel van groepen is dat altijd herleidbaar tot de personen in die groep en de verantwoordelijke HL. Ten derde geeft het plan wel een “samenvattend” oordeel over de groepen die als onvoldoende worden beoordeeld, maar niet van de overige groepen. Ons inziens dient bij een reorganisatie, die gebaseerd is op het relatieve kwaliteitsoordeel van onderzoeksgroepen, de gehanteerde kwaliteitsmaatstaven en de afweging daarvan met strategische doelen van de organisatie helder ter tafel te liggen. Niet alleen om het al dan niet opheffen van betrokken functies en de strategische keuzen te verantwoorden, maar ook om bij eventuele bezwaren van betrokkenen hen de informatie te geven waarop zij een bezwaar zouden moeten baseren. Het feit dat het college zich nu achter academische timmermansogen (van rector en UMT) en achter privacy verschuilt, stelt ons zeer teleur.

Een tweede belangrijk kritiekpunt betreft de doelstelling om minstens zoveel onderwijs- en onderzoektaken als voorheen uit te voeren met substantieel minder personeel. Voor de langere termijn biedt het college geen oplossing voor de taakverzwaring in het onderzoek en, voor zover bekend, zullen de plannen voor het onderwijs *an sich* niet tot substantiële efficiëntiewinst leiden. Natuurlijk kan een ontwerp is om het binnen een bepaald budget uit te voeren, maar dat kan bij elk onderwijsmodel. Zo is projectonderwijs niet intrinsiek goedkoper, maar kan wel besloten worden om een bepaalde hoeveelheid begeleiding daarbij te geven. Of dat verstandig is in termen van (kwaliteit van de) output, is een tweede.

UNIVERSITEIT TWENTE.

Dat brengt ons bij het laatste punt van kritiek op de reactie: de bijna naïeve systematiek die gekozen is om het vertrek te stimuleren van senior stafleden (van wie de functies worden opgeheven) en daarbij de decaan binnen een gegeven budget sturing te laten geven aan dat proces. Ten eerste wordt er blijkbaar vanuit gegaan dat werknemers, van wie de groepen een negatief oordeel hebben gekregen, loyaal allerlei nog op te dragen taken zullen uitvoeren, of, als er naar het oordeel van decaan geen of onvoldoende geschikte taken zijn, zij deemoedig een aanbod voor vervroegd vertrek zullen accepteren. Daarbij zal ook een belangrijke rol spelen dat de betrokken stafleden (ouderen wiens functie wordt opgeheven) uit de instituten worden gekanteld en financieel uit het reorganisatiefonds bekostigd moeten worden. Indien zij ervoor kiezen aan te blijven tot hun pensioen is de vraag welke taken er binnen de faculteit beschikbaar zijn. Zo kan ook zijn functie feitelijk veranderen. Ten tweede moet de decaan binnen een budget van iets meer dan 2 jaarsalarissen vertrek stimuleren of, als dat niet lukt, de aanstelling eerst uit de reorganisatie-pot en vervolgens uit het facultair budget financieren. Het totaal kan oplopen tot 7 jaarsalarissen. Er wordt vanuit gegaan dat de decaan, die in een eerder stadium de besluitvorming over het opheffen van functies heeft vormgegeven (of in ieder geval heeft onderschreven) sturing zou kunnen geven aan het al dan niet gewenste langer verblijf of vertrek van de betrokkenen. De enige sturing die hij echt zou kunnen geven is het opdragen van taken aan mensen die hoe dan ook niet vervroegd willen uittreden, zoals het verplichten van een senior hoogleraar om de taken van een medewerker onderwijs uit te voeren. Dat zal aanleiding zijn tot vele pijnlijke situaties en allerlei juridisch gehakketak, die bij een andere systematiek van verandering zouden zijn voorkomen.

Bovengenoemde punten betreffen enerzijds aspecten van de procedure en presentatie en anderzijds van de inhoudelijke kant van het plan. Als we trachten om uit de doelstellingen (uitgangspunten), die onder de Route 14+ paraplu in het reorganisatieplan worden aangehaald, die doelstellingen te identificeren die (mede) met deze reorganisatie bereikt moeten worden, komen we tot de volgende (met UR-commentaar):

Financieel

1. Interne bezuiniging door extra kosten van **huisvesting (M€ 4.4 REH)**. Deze bezuiniging is onvermijdelijk maar had al lang en moet nu alsnog gefaseerd in de bedrijfsvoering worden verwerkt.
2. Rijksbezuiniging op het onderzoek (**M€ 4.6 door overheveling naar 2^{de} geldstroom**). Deze is "hard" vanaf begrotingsjaar 2012. De mogelijkheden dit terug te verdienen via andere geldstromen zijn beperkt.
3. De geschatte **langstudeerderskorting (M€ 3.5)** voor de UT wordt naar alle waarschijnlijkheid m.i.v. 2013 doorgevoerd. De compensatie (Veermanmiddelen) en de voorwaarden daarvoor zijn nog onbekend, maar wel zijn de 3TU-middelen (**M€ 2.9**) in ieder geval voor drie jaar uitsluitend voor onderwijs beschikbaar. De totale bekostiging van de onderwijsactiviteiten loopt daarmee wellicht niet sterk terug en dit biedt de mogelijkheid te kiezen om zonder forse bezuinigingen een periode van onzekerheid te overbruggen.
4. De noodzaak voor een **extra bezuiniging van M€ 2.5 voor herinvesteringen** wordt door de URaad niet onderschreven, mede gezien de indicatieve besteding daarvan. De raad is van mening dat de sturingsmogelijkheden, die aan WD-en en decanen zijn toegekend, voldoende dient te zijn om in tijden van financiële teruggang toch tot vernieuwing, verbetering en verhoging van de kwaliteit te komen.
5. Het uitgangspunt dat de kosten van de reorganisatie binnen de leencapaciteit van de UT "past" en dus ook redelijk is, wordt door de URaad wegens het ontbreken van voldoende nut en noodzaak niet onderschreven en maakt de financiële toekomst van de UT onnodig risicovol.

Beleidsinhoudelijk

6. De doelstelling om de zwakste 10% van onderzoeksgroepen te identificeren heeft niet geleid tot een beargumenteerde set van keuzes: de tegenargumenten van de FR-en, de UR en individuele groepen en personen worden door het college niet of onvoldoende weerlegd.
7. De doelstelling om via de (hiervoor genoemde) onderzoekskwaliteitsbeoordeling groepen te schrappen kent ten onrechte onderwijsactiviteiten slechts als "een ontbindende voorwaarde" bij het opheffen.
8. De doelstelling om via dit plan voldoende middelen vrij te maken voor bezuinigingen en herinvesteringen is niet volledig gelukt en heeft alsnog geleid tot het toepassen van de kaasschaaf op de promotiepremie en de EC-prijs.
9. Ten onrechte wordt bij deze reorganisatie opnieuw het uitgangspunt "*De OO-component en de promotiepremie zijn voldoende voor de onderzoekbekostiging van "niet-fundamentele" groepen*" herhaald. Dit uitgangspunt brengt de koppeling van onderwijs en onderzoek, de wetenschappelijke carrière van betrokkenen en de flexibele wetenschapontwikkeling aan de UT in gevaar.

UNIVERSITEIT TWENTE.

Personeel

10. De groter dan strikt noodzakelijke inkrimpingen, het onnodige en/of vervroegde afvloeien van personeel en de aanzienlijke, maar tekortschietende reserveringen voor grootscheepse investeringen in het onderwijs vragen meer offers van personeel (van gedwongen afscheid tot toename van werkbelasting) dan nodig, verstandig en aanvaardbaar is.
11. De vraag is of de leeftijdsdiscriminatie die inherent is aan de keuze om 58-plussers wel en de overigen geen ontslagbescherming te bieden juridisch houdbaar is en tot overeenstemming met de vakbonden zal leiden.

Procedureel

12. De doelstelling om, eenheid overstijgend, op basis van kwaliteitscriteria tot een reorganisatie van alle leerstoelen van de UT te komen heeft geleid tot een lappendeken van zeer verschillende facultaire plannen met als enige gemeenschappelijke noemer het onevenredig hoge percentage ouderen die op te heffen functies bekleden. Zowel dit effect als de totaal verschillende problematieken per faculteit rechtvaardigen deze aanpak niet.

Terwijl het doel van het college is om in de toekomst tekorten te voorkomen en tegelijkertijd sterker in onderwijs en onderzoek uit deze reorganisatie naar voren te komen, heeft de URaad juist grote zorgen over het beslag op middelen (reserves en vrij te maken middelen voor investeringen) en het beslag op mensen (werkbelasting en rechtspositionele gevolgen). Het college neemt daarbij, financieel en personeel, grote risico's zonder dat de haalbaarheid van doelstellingen van kwaliteitsverhoging en van attractiviteit van de UT als werkgever en onderwijsinstelling aannemelijk zijn gemaakt.

In dit bredere kader dienen wij als URaad ook uw reorganisatieplan te plaatsen. In juni heeft de URaad weliswaar met de bredere **visie** ingestemd, middels een aantal algemene doelstellingen en uitgangspunten. Maar voor een reorganisatieplan is een uitwerking daarvan nodig in een concretere **strategie** die veel meer inhoudelijk bepaalt waar naartoe wordt gewerkt in de toekomst: welke onderzoeksgebieden (preciezer te bepalen dan alleen van 6 naar 4 instituten en welk onderwijspakket (inclusief onderwijsconcept en specifieke opleidingen). Die strategie is inmiddels voor een klein deel (UC, TOM) uitgewerkt. Maar die uitwerking roept vooral nieuwe vragen op en is daarmee onvoldoende om nut en noodzaak van deze reorganisatie te onderbouwen.

Ondertussen lijkt het beeld van de reorganisatie en de problematieken in verschillende faculteiten van totaal verschillende orde, met als enige overeenkomst dat overal juist de functies van ouderen opgeheven moeten worden. In een tijd waar doorwerken politiek en bij werkgevers het mantra is, doet de UT het tegenoverstelde en laadt de verdenking van leeftijdsdiscriminatie op zich. Toezeggingen van het college om bij de planvorming een open mind te hebben voor een alternatieve of een meer gefaseerde aanpak zijn tot nu toe niet nagekomen.

In het licht van het voorgaande en op basis van het thans voorliggende plan komen we tot het volgende concept-advies:

CONCEPT-BESLUIT Universiteitsraad

De Universiteitsraad, gezien:

- Het reorganisatieplan RoUTe 14+ (UR 11 - 249)
- De reactie van het CvB op commentaar van de URaad op het Format van het reorganisatieplan (UR 11 – 292)
- De reactie van het college op de adviezen van de faculteitsraden. (UR 11 - 290)

gehoord:

- De beraadslagingen in de overleg- en commissie vergaderingen van de oktober- en novembercyclus van 2011

Overwegende dat:

- De financiële en organisatorische doestellingen van de reorganisatie slechts ten dele door de URaad worden onderschreven.
- De bezuiniging op de centrale diensten relatief laag uitvalt en daarmee in strijd is met het uitgangspunt van het college om de omvang van de dienstverlening te laten meegroeien en –krimpen met het primaire proces.

UNIVERSITEIT TWENTE.

- In het voorliggende reorganisatieplan geen goed inzicht is gegeven in de bestaande en de nieuwe organisatie inclusief de doelstelling, het migratiepad en een wijziging van functies in categorieën.
- Het voorliggende reorganisatieplan geen onderbouwing geeft van de toepassing van de vastgestelde criteria.
- Bij het ontbreken daarvan de URaad geen inzicht heeft in de oordelen (in de onderlinge afhankelijkheid) van: passend (fundamenteel, valoriserend, onderwijs gerelateerd) en kwaliteit: voldoende of onvoldoende.
- De URaad hierdoor niet kan toetsen of het College de criteria op een juiste manier heeft toegepast.
- Bij het ontbreken daarvan de URaad hierdoor geen inhoudelijk oordeel kan geven over de verplaatsing, inpassing of opheffing van groepen.
- Het beeld dat, bij deze operatie eenzijdig de onderzoekskwaliteit, vanuit de optiek van WD-en, een rol heeft gespeeld en onderwijs alleen als ernstige gevolgen (zoals geen accreditatie) zouden dreigen, niet is weggenomen.
- Het leeftijds criterium een belangrijke rol lijkt te spelen, los van de vastgestelde criteria.
- De juridisch houdbaarheid van het leeftijds criterium discutabel is - en daarmee overeenstemming over sociaal plan en dit reorganisatieplan kan blokkeren.
- De wijze waarop senior wetenschappelijk personeel wordt aangemoedigd te vertrekken getuigt van beleidsarme willekeur waarvan de resultaten ook nog sterk in twijfel kunnen worden getrokken.
- De met deze reorganisatie en Route 14+ samenhangende plannen grote gevolgen zullen hebben voor de belasting van het personeel en daarmee de kwaliteit van het onderwijs en het onderzoek.
- De URaad er niet van overtuigd is dat de realisatie van het voorliggend reorganisatieplan (voldoende) zal bijdragen aan het terugdringen en voorkomen van tekorten, temeer daar het CvB geen alternatieve scenario's heeft gepresenteerd en afgewogen.
- Het college een groot risico neemt door de financiële weerbaarheid van de UT verder uit te hollen door non-activiteit en overtolligheid uit de reserves te bekostigen.

Besluit:

Negatief te adviseren t.a.v. het Reorganisatieplan RoUTe 14+

Met vriendelijke groet,
namens de Universiteitsraad,

drs. F.L. Lagendijk
voorzitter