



Leden URaad

COLLEGE VAN BESTUUR

VAN
B.G. Lankhaar
T +31 53 489 2210
b.g.lankhaar@utwente.nl

DATUM
1 Oktober 2012
ONS KENMERK
S&B/398.132./bl

PAGINA
1 van 19
BIJLAGE
4

ONDERWERP
Instemmingsverzoek clustering van BSc opleidingen



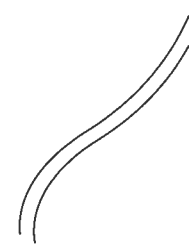
Geachte leden van de URaad,

Op grond van artikel 11 lid 3 sub 1a Reglement Universiteitsraad ontvangt u als voorgenomen besluit, in het eerste deel van de voorliggende brief, de clustering van de Bacheloropleidingen ter instemming. Het tweede deel van deze brief is voor u ter informatie en beschrijft op hoofdlijnen de wijze waarop het College deze clusters van opleidingen qua aansturing wil borgen in de organisatie. De uiteindelijke inbedding hiervan is onderdeel van de gehele Governancediscussie. In de overlegvergadering van 26 september jl. hebben wij reeds over de onderwijsorganisatie en de governance in algemene zin verkennend met elkaar gesproken. Uw vragen en zorgen, maar ook het advies van de UCO 2.0 worden hier nadrukkelijk bij betrokken. Een en ander komt in een later stadium bij de medezeggenschap dan ook uitgebreid aan de orde.

Deel 1: Het instemmingsverzoek betreffende de clustering van BSc opleidingen:

Na de overlegvergadering van 20 juni jl. zijn wij met u een aantal toezeggingen overeengekomen met betrekking tot de invoering van het nieuwe onderwijsmodel vanaf september 2013. Met deze toezeggingen heeft de URaad besloten om in te stemmen met het instellingsbreed invoeren van TOM voor alle bacheloropleidingen.

Eén van de toezeggingen betrof de volgende:

- *(h) In september 2012 zal opnieuw worden vastgesteld tot welke ontwerpclusters de opleidingen behoren, met medeneming van het advies van de bijbehorende OLC's; en dat de definitieve indeling middels het BBR ook voor instemming aan de UR wordt voorgelegd. (UR 12-127)*
- 

Met dit instemmingsverzoek geeft het College gevolg aan deze gedane toezegging en legt de URaad als eerste de clusterindeling voor. Indien het BBR op basis daarvan moet worden aangepast, dan volgt dat na de instemming van de Raad op de voorgenomen clustering en wordt in gewijzigde vorm te zijner tijd aan de URaad voorgelegd.

Het College van Bestuur heeft de Decanen verzocht om de Opleidingscommissies en de Faculteitsraden om advies te vragen met betrekking tot de voorgenomen clustering van opleidingen. Deze adviezen worden in de eerste week van oktober verwacht en zullen dan zo spoedig mogelijk na deze instemmingsbrief ter informatie aan de URaad worden toegezonden. Indien de adviezen daar aanleiding toe geven zal het College het voorgenomen besluit heroverwegen en dit dan opnieuw kenbaar maken aan de URaad.

Hierna volgt een toelichting op de clusterindeling, de redenen tot clustering en een overzicht van de omvang per cluster. Het College wil benadrukken dat met het onderbrengen van de opleidingen in clusters niet wordt voorgesorteerd op een mogelijk toekomstige herindeling van faculteiten. De clustering wordt vanuit inhoudelijke overwegingen voorgesteld. De discussie rondom herindeling van faculteiten vormt onderdeel van de algemene governancediscussie. Uiteraard wordt daarbij wel gekeken naar de uiteindelijke indeling van opleidingen en welke impact dat heeft voor de totale organisatiestructuur. Hierbij geldt dat de vorm de inhoud volgt.

Bij de start van het ontwikkelen van het nieuwe onderwijsmodel is tot een clustering van opleidingen overgegaan, om het ontwerpen van modules in teams met maximale kans op benutten van gezamenlijkheid goed te faciliteren. De ontwerpervaring leert dat dit werkt, maar ook dat het een intensief traject is, waarbij gezamenlijkheid niet een eenvoudig te realiseren opgave is. Niet omdat er inhoudelijk geen raakvlakken zijn, maar omdat het lastig blijkt om de jarenlange eigen werkwijze in vakkenstructuur te transformeren. De bestaande onderwijsorganisatie versterkt deze grenzen. Dat is een reden om te zoeken naar een organisatiestructuur die dit blijvend kan faciliteren. En daarmee de implementatie en uitvoering van het TOM van dienst is.

Voor een optimale clustering van opleidingen geldt dat:

- er sprake is van een inhoudelijke samenhang tussen opleidingen.
Dit biedt mogelijkheden tot ontwikkeling van gedeelde modules (verhoging efficiency) en gedurende de studieloopbaan van een student instroom in vergelijkbare opleidingen (beperking uitval);
- de verschillende clusters van opleidingen een vergelijkbare omvang in studentenaantallen kennen.

De voorgenomen clustering van de Bacheloropleidingen ziet er als volgt uit (in alfabetische volgorde):

- Behavioral Sciences (PSY, CW)
- Biomedical Technology & Health (TG, BMT, GZW)
- Engineering Technology (WB, IO, CIT, TBK)
- European Public Administration (BSK, ES)
- Science & Technology (TN, ST,AT)
- Information & Communication Technology (TW, EE, BIT, Create, INF)
- International Business Administration (BK, IBA)

Door deze bundeling van opleidingen in clusters krijgen het cluster Engineering Technology en ICT een mooie symmetrie: beiden hebben een eigen kern (resp. *high tech systems* en *smart systems*), een BK-variant (resp. TBK en BIT) en een designvariant (resp. IO en CreaTe).

Voor wat betreft de positie van de interface opleiding TBK binnen het cluster Engineering Technology geldt dat dit gericht is op de toekomstige ontwikkeling van TBK en dat er steeds meer aansluiting zal moeten gaan ontstaan bij de domeinen van dat cluster. Dat neemt niet weg dat voor de ICT-gerelateerde vakken binnen TBK intensieve samenwerking met het ICT cluster kan worden gezocht, om gebruik te kunnen blijven maken van elkaars modules.

Er is sprake van symmetrie in iets mindere mate bij het cluster Biomedical Technology & Health, maar ook daar is sprake van een technische kern (*health*) met een BK-variant (GZW; hoewel daar ook een stevig aandeel BSK zit).

De symmetrie bij de clusters European Public Administration en International Business Administration acht het College als vanzelfsprekend en bekend bij de URaad. Dat geldt ook voor het cluster Science & Technology en Behavioural Sciences.

Door de opleidingen (majors) op bovenstaande wijze in clusters bij elkaar te organiseren, ontstaat er een balans tussen herkenbaarheid, samenhang en efficiency (b.v. door het 'delen' van onderwijs binnen een cluster). Tevens geven we hiermee een verdere invulling aan ons profiel High Tech Human Touch.

In het kader van de gehele governance van de UT denkt het College nog verder na over de wijze waarop de interface opleidingen, zoals TBK maar ook GZW en BIT, in de toekomst kunnen worden geborgd binnen de organisatiestructuur. Van belang is dat deze opleidingen bestuurlijk gezien niet tussen wal en schip raken. Het College zal daartoe een voorstel doen richting de URaad en de opleidingen zelf.

Verder ontstaat via de clustering een vergelijkbare omvang voor wat betreft de studenteninstroom, zoals de tabel hieronder laat zien:

Verdeling van de instroom gebaseerd op gemiddelden 2010 en 2011

Clusters	Studenten
BS	338
BMT&H	228
ET	342
EPA	157
S&T	153
ICT	217
IBA	231
Totaal	1666

Het streven van het College van Bestuur is om in de toekomst de clusters van opleidingen te laten accrediteren. Dit is geheel in lijn met de toekomstperspectieven die vanuit het Ministerie van OC&W worden gehanteerd, met betrekking tot de profilering van universiteiten in onderwijs en onderzoek. Het ministerie staat dan ook positief tegenover dit voornemen van het College van Bestuur. Zie hieronder de relevante passage uit het advies van de ReviewCommissie Hoger onderwijs over de plannen van de UT:

De commissie constateert dat de UT veel maatregelen neemt met betrekking tot de ontwikkeling van het *onderwijsaanbod*. Dat blijkt onder meer uit het feit dat het instellingsvoorstel voorziet in de reductie van het huidige aantal opleidingen door clustering van verwante opleidingen. De keuzes van de UT leiden tot beëindiging van opleidingen: genoemd worden onder meer de propedeuses in Leeuwarden en de bacheloropleiding onderwijskunde. De commissie concludeert dat het voorstel goede voornemens bevat met betrekking tot het onderwijsaanbod.

Samengevat vraagt het College van Bestuur aan de URaad om in te stemmen met de clustering van de Bacheloropleidingen (majors) binnen de zeven hiervoor genoemde clusters.

Deel 2: Ter informatie het cluster als organisatie-eenheid:

De problemen die we thans ondervinden in het onderwijs (rendementen, uitval, lage efficiency) zijn voor een deel terug te voeren op het ontbreken van een organisatie die het onderwijs krachtig aanstuurt, dit in tegenstelling tot het onderzoek. Om de doelstellingen van ons nieuwe onderwijsmodel te kunnen realiseren en tot een stevige positionering van het onderwijs in onze organisatie te komen is het noodzakelijk om dit met een optimale organisatiestructuur te faciliteren. Het College van Bestuur heeft hierover op hoofdlijnen een voorgenomen besluit genomen, waarbij de volgende uitgangspunten, die ook voor onderzoek en onderwijs gelden, zijn gehanteerd:

- Meer over grenzen heen werken: versterking van gezamenlijkheid;
- Verbetering van de kwaliteit;
- Verhoging van de efficiency.

Gezocht is naar een model waarmee optimaal aan deze uitgangspunten kan worden voldaan. Het College is op basis van die gedachte voornemens om het cluster van Bacheloropleidingen (majors) als een formele managementlaag binnen de onderwijsorganisatie te introduceren.

Een cluster is een formele managementeenheid, aangestuurd door een Onderwijsdirecteur, waarin een aantal met elkaar samenhangende opleidingen (majors) zijn gebundeld. Binnen zo'n cluster is een collectie modules ondergebracht. Om flexibiliteit in het aanbod en kritische massa te genereren wordt tegelijk gezocht naar mogelijkheden om deze modules voor meerdere opleidingen in te zetten.

Het doel van de clustering betreft onderlinge samenwerking en de realisatie van gedeelde modules. Dat wordt vergemakkelijkt door inhoudelijk samenhangende opleidingen het onderwijs samen, binnen één cluster, te laten ontwikkelen en te verzorgen. Om dit doel te kunnen realiseren is de borging van een goede aansturing in de organisatiestructuur onontbeerlijk en dit krijgt vorm en inhoud via de functie van Onderwijsdirecteur (OWD) in de nieuwe onderwijsorganisatie.

Door de inzet van de functie van Onderwijsdirecteur, die een cluster van opleidingen aanstuurt, inclusief de daarbij behorende onderwijsondersteunende organisatie, worden de organisatorische en managementgerelateerde verantwoordelijkheden van de huidige 22 Opleidingsdirecteuren opgeschaald naar het clusterniveau (bij 7 Onderwijsdirecteuren). De Onderwijsdirecteur is, namens de penvoerend Decaan, eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en samenhang van de verschillende bacheloropleidingen binnen het cluster, alsmede voor de inzet van werkvormen die passen binnen de filosofie van het Twentse Onderwijsmodel. De Onderwijsdirecteur is eveneens verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs in het gehele cluster, de aansturing van de ondersteuning en draagt de budget-verantwoordelijkheid. Het organisatorisch, financieel en didactisch primaat berust in het nieuwe model bij de OWD.

De specifieke inhoudelijke en vakgerelateerde kennis en de eindverantwoordelijkheid voor de inhoud van het curriculum en de eindtermen van de opleiding blijven belegd op majorniveau, bij een Opleidingshoogleraar / Opleidingsdirecteur (OLH/OLD), die dit voor een beperkte omvang van zijn of haar dienstverband in de nieuwe onderwijsorganisatie als rol vervult. Elke opleiding (major) binnen een cluster kent dan ook een Opleidingshoogleraar/Opleidingsdirecteur. Het inhoudelijk primaat berust bij de OLH/OLD.

De OWD en OLH/OLD werken uiteraard nauw met elkaar samen. Op beslissende momenten ligt de verantwoordelijkheid voor de inhoud van het programma uiteindelijk bij de OLH/OLD en de organisatorische en financiële verantwoordelijkheid voor een geheel cluster ligt bij de OWD. De OWD heeft daarnaast opvattingen over didactiek en bewaakt de samenhang en het delen van modules en opleidingen. Daar waar nodig is de Decaan eindverantwoordelijk en is dat het niveau waar beslissingen kunnen worden genomen als dit in de managementlaag daaronder niet haalbaar is.

Het bovenstaande zorgt ervoor dat de volgende zaken op clusterniveau worden geborgd:

- De kwaliteit en de inzet van werkvormen die passen bij de filosofie van het nieuwe onderwijsmodel;
- De onderlinge samenhang en consistentie van de majors binnen een cluster,
- De financiering van het onderwijs;
- Zaken als verroostering, studieadvies, inrichting en kwaliteit van het onderwijs zullen op clusterniveau worden georganiseerd;
- Kaders voor verroostering et cetera worden door de clusters gezamenlijk vastgesteld.

Geen verzwaring van de managementlast in het onderwijs:

De Onderwijsdirecteur (OWD) neemt in deze nieuwe situatie een aantal taken over van de opleidingsdirecteuren 'oude stijl', en stuurt de relevante onderwijsondersteunende activiteiten aan. Deze bundeling en 'scheiding' van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden leidt naar verwachting niet tot een verzwaring van de totale managementlast.

Uitgaande van huidige uitgangspunten, zou in de toekomstige onderwijsorganisatie het aantal fte's van OWD's neerkomen op maximaal 7 fte. Het College sluit een geringere omvang voor deze functiegroep niet uit, vanwege beperktere aanstellingen dan wel door het combineren van functies.

Voor OLH's/OLD's wordt gedacht aan een besteding van 0,2 fte per major, dat betekent in totaal ongeveer 4,4 fte's. Het totaal aan managementcapaciteit komt dan neer op circa 11,4 fte. In de huidige situatie is de totale bezetting van OLD's in het Bacheloronderwijs 12,4 fte.

Daarnaast verwacht het College dat door de organisatie van onderwijsondersteunende zaken op clusterniveau op termijn een efficiëntiewinst te behalen is, met name in de zin van meer uniformiteit in werkwijzen en kortere beslislijnen vanuit de ondersteunende eenheden met de verantwoordelijke voor het cluster van opleidingen.

Verder sluit deze invulling van de onderwijsorganisatie aan bij de gedane toezegging in het nieuwe onderwijsmodel, te weten:

- *(k) als expliciete eis in het programma governance wordt opgenomen dat de OLD's voldoende daadwerkelijke sturing op het onderwijs krijgen; (UR 12-127)*

Dit vindt in het voorgenomen besluit dan plaats via de Onderwijsdirecteuren en de Opleidingshoogleraren/OLD's.

Proces naar de toekomstige onderwijsorganisatie:

Zoals gezegd is het voornemen om in de nieuwe onderwijsorganisatie de functie van Onderwijsdirecteur (OWD) op clusterniveau te introduceren. De OWD is een zware managementfunctie waarop we kwalitatief selecteren. De OWD wordt benoemd voor een periode van vier jaar. We streven naar benoeming met ingang van januari 2013. De procedure start na instemming van de URaad op de clusterindeling van de Bacheloropleidingen.

De rol van de huidige opleidingsdirecteuren

De transitie naar het Twentse Onderwijs Model vraagt opleidingsdirecteuren die met enthousiasme en energie het herontwerp van het onderwijs vormgeven. Naast het herontwerp vraagt ook het uitfaseren van het oude onderwijs aandacht. Het College acht het van groot belang dat hierbij de kwaliteit van de huidige opleidingsdirecteuren op een goede manier wordt ingezet. Tijdens de transitie van het oude naar het nieuwe onderwijs blijven de huidige opleidingsdirecteuren hun rol vervullen ten aanzien van de inhoud van het onderwijsprogramma. De omvang en duur van de benoemingstermijnen blijven intact. Na afloop van de individuele benoemingstermijn worden nieuwe keuzes gemaakt ten aanzien van de omvang en duur van de rol opleidingshoogleraar/directeur en de bezetting daarvan. Uiteraard in lijn met de beoogde inrichting van de onderwijsorganisatie.

Zoals al eerder in dit stuk is aangegeven, is er het voornemen om in de toekomstige onderwijsorganisatie de 'rol' van opleidingshoogleraar/-directeur te introduceren. Het College werkt aan een goede omschrijving in onder andere de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor de OWD, versus de OLH/OLD en de Decaan. In de derde bijlage wordt dan ook in een matrix een conceptomschrijving gegeven van die verdeling. Dit wordt verder ingebed in de governancediscussie. Dat geldt ook voor andere rollen en functies binnen de onderwijsorganisatie, zoals een modulecoördinator, een onderwijscoördinator et cetera en voor de inrichting van het UCO 3.0.

UNIVERSITEIT TWENTE.

DATUM
15 november 2011

ONS KENMERK
S&B//bl

PAGINA
7 van 19

De herinrichting van de onderwijsorganisatie, de verschuiving van verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen de onderwijsdirecteur en opleidingshoogleraar vraagt ruimte om die transitie goed met elkaar te maken. Omdat de exacte transitie per cluster mede afhangt van organisatorische en personele omstandigheden, wordt per cluster bepaald op welke wijze de transitie ten aanzien van de opleidingshoogleraren/directeuren exact wordt ingevuld. Dit betekent dat decanen per cluster een uitgewerkt transitievoorstel opleveren. In dit voorstel worden ook keuzes ten aanzien van de bezetting in beeld gebracht.

Tijdens de overlegvergadering van 7 november a.s. bespreken wij graag met u het voorgenomen besluit betreffende de clustering van de Bacheloropleidingen en in verkennende zin de voornemens aangaande de toekomstige onderwijsorganisatie. Graag zie ik uw reactie tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Namens het College van Bestuur,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized, elongated shape.

Mr. H.J. van Keulen,
Secretaris van de Universiteit

BIJLAGE 1 FUNCTIEPROFIEL ONDERWIJSDIRECTEUR (CLUSTER)

DOEL

De Onderwijsdirecteur draagt zorg voor de ontwikkeling van het onderwijsprogramma, uitvoering en organisatie van onderwijs en onderwijsondersteuning binnen het cluster, uitgaande van de filosofie van het Twentse Onderwijs Model en de strategie van de universiteit en onder de verantwoordelijkheid van de penvoerend decaan, met als doel kwalitatief hoogwaardig onderwijs te bieden binnen de verschillende kennisdomeinen en daarmee de maatschappelijke positie en het rendement van de opleidingen te versterken.

CONTEXT

De Onderwijsdirecteur is, namens de penvoerend decaan, verantwoordelijk voor de kwaliteit en samenhang van de verschillende bachelor opleidingen binnen het cluster, alsmede voor de inzet van werkvormen die passen binnen de filosofie van het Twentse Onderwijsmodel. Een cluster is een formele managementeenheid, aangestuurd door een Onderwijsdirecteur, waarin een aantal met elkaar samenhangende opleidingen (majors) zijn gebundeld. Het zwaartepunt van de onderwijsorganisatie ligt bij de Onderwijsdirecteur. Opleidingen binnen een cluster zijn gerelateerd aan kennisdomeinen uit één of meerdere faculteiten en/of instituten. Er is om die reden één penvoerende faculteit per cluster.

Elke opleiding binnen een cluster kent een opleidingshoogleraar/opleidingsdirecteur. Deze is eindverantwoordelijk voor de inhoud van het curriculum en de eindtermen van de opleiding. De rol van opleidingshoogleraar/opleidingsdirecteur wordt in principe vervuld door een hoogleraar of universitair hoofddocent. Het primaat van de opleidingshoogleraar/opleidingsdirecteur is de content van de opleiding.

De Onderwijsdirecteur kadert het werk van de opleidingshoogleraren/ opleidingsdirecteuren binnen zijn cluster en biedt de randvoorwaarden waarbinnen het onderwijs vorm moet krijgen. De Onderwijsdirecteur is beslissingsbevoegd ten aanzien van de kwalitatieve samenhang en didactische vorm van het onderwijsprogramma in het cluster en de organisatie en financiering daarvan. Het primaat van de Onderwijsdirecteur is het didactisch concept, kwaliteitszorg en budget. Bij onverenigbaarheid van verantwoordelijkheden wordt opgeschaald naar de penvoerend decaan.

De Onderwijsdirecteur (Cluster) valt hiërarchisch onder de decaan van de penvoerende faculteit. De Onderwijsdirecteur (Cluster) is budgethouder conform het kader zoals gedefinieerd binnen het financieel verdeelmodel van de nieuwe onderwijs organisatie.

De Onderwijsdirecteur geeft daarnaast hiërarchisch leiding aan de opleidingscoördinatoren, studieadviseurs, secretaresses, practicummedewerkers en docenten die rechtstreeks aan de opleiding zijn verbonden (en niet aan een vakgroep toebehoren). De Onderwijsdirecteur stuurt tevens de BOZ-activiteiten binnen het cluster aan.

RESULTATEN

- Bijdrage aan strategische plannen onderwijsbeleid, onderwijsprogramma's en onderwijsorganisatie van de Universiteit Twente.
- Aanbod van een wetenschappelijk actueel geheel van bachelor opleidingen binnen het

cluster waarin de inhoudelijke en didactische samenhang en gemeenschappelijkheid zowel binnen het cluster als naar onderwijs in andere clusters is gewaarborgd en dat voldoet aan de kwaliteitsnormen van het Twentse Onderwijs Model.

- Doelmatige realisatie en uitvoering van het onderwijsprogramma in het cluster. Doelmatig studentenbeleid gericht op een optimale kwantitatieve en kwalitatieve in-, door- en uitstroom van studenten blijkend uit succesvolle werving van studenten en bachelorrendementen.
- Efficiënt en effectief georganiseerde onderwijsondersteuning in het eigen cluster; de personele organisatie, bezetting, logistiek, benodigde faciliteiten, inclusief het geven van leiding aan de uitvoering van de ondersteuning en het uitvoeren van het (door de decaan vastgestelde) bedrijfsvoerings- en HRM-beleid;
- Verbetering van de (maatschappelijk) positie van de Universiteit Twente onder andere door goede relaties te onderhouden met de arbeidsmarkt.

PROFIEL

- Breed overzicht over en visie op de vakgebieden in het cluster, o.m. blijkend uit eigen onderzoek en onderwijs op een of meerdere van deze vakgebieden en publicaties in toonaangevende tijdschriften;
- Kennis van onderwijskundige methoden / systemen en ervaring met onderwijskundige vraagstukken, onderwijs(kundige)vernieuwing en kwaliteitszorgsystemen/ accreditatieprocessen.
- In bezit van de Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) of gelijkwaardig
- Bij voorkeur gepromoveerd, of daarmee gelijkwaardig, binnen het domein van het cluster.
- Ervaring met leiding geven aan (onderwijs)professionals , bewezen leiderschap en innoverend vermogen.
- In staat te functioneren als autoriteit/boegbeeld van het cluster; gezaghebbend en overtuigend.
- Uitstekende contactuele en communicatieve vaardigheden als leider en coach van een team hoogopgeleide professionals
- Aantoonbaar in staat visie te vertalen in concreet beleid en uitvoering
- Hoge mate van organisatiesensitiviteit, flexibel en besluitvaardig.

BIJLAGE 2 Voorstel benoemingsprocedure Onderwijsdirecteur

In de nieuwe onderwijsorganisatie wordt de functie van Onderwijsdirecteur (OWD) op clusterniveau geïntroduceerd. Deze onderwijsdirecteur is vanaf 2013 (streven is benoemen per januari 2013) eindverantwoordelijk voor kwaliteit en de inzet van werkvormen die passen bij de filosofie van het nieuwe onderwijsmodel, alsmede voor de onderlinge samenhang en consistentie van de opleidingen (majors) binnen een cluster. Het cluster is een formele managementeenheid binnen de onderwijsorganisatie waarin een aantal met elkaar samenhangende opleidingen (majors) zijn gebundeld. De OWD is een zware managementfunctie waarop we kwalitatief selecteren. De Onderwijsdirecteur wordt benoemd voor een periode van vier jaar.

Dit voorstel beschrijft de procedure van selectie en benoeming van Onderwijsdirecteuren .
De procedure start na instemming van de URaad op de clusterindeling van de nieuwe onderwijsorganisatie.

De procedure in stappen:

1. Vaststellen van het functie profiel Onderwijsdirecteur in CvB (vastgesteld 1 oktober 2012)
2. Keuze voor open of gesloten procedure per cluster

Gesloten procedure:

3. Decaan dient verzoek in voor gesloten procedure vanwege optimale match medewerker en OWD profiel
4. Verzoek om gesloten werving wordt voorgelegd aan decanen, brengen advies uit aan CvB.
5. CvB besluit over al dan niet gesloten werving
6. Beoogd kandidaat heeft selectiegesprek met de benoemingsadviescommissie¹
7. Bij positieve uitkomst: Beoogd kandidaat heeft gesprek met rector
Voordracht aan College voor benoeming
Bij negatieve uitkomst: Voorstel naar College voor afwijzing en vervolgen via open werving

Open werving:

8. Publiceren op de site (twee weken)
9. Brievenselectie door bac.
10. Selectie van kandidaten n.a.v. brieven ter bevestiging voorleggen aan decanen en CvB (één moment)
11. Selectiegesprekken in de faculteit
12. Bij positieve uitkomst: Beoogd kandidaat heeft gesprek met rector
Voordracht aan CvB voor benoeming
Bij negatieve uitkomst: Voorstel naar College voor afwijzing en vervolgen via externe werving

Toelichting stappen benoemingsprocedure

Vaststellen functieprofiel Onderwijsdirecteur

In bijlage 1 treft u het functieprofiel aan van de Onderwijsdirecteur.

Het profiel is tot stand gekomen op basis van het advies van de commissie onderwijsorganisatie, het bestaande ufo profiel Directeur Onderwijs Instituut en na afstemming met decanen en Hr-managers.

Het doel van het functieprofiel in de benoemingsprocedure is het goed kunnen matchen van kandidaten op de beschikbare posities van OWD. Voor de werving van kandidaten zal het functieprofiel omgezet worden naar een wervingstekst.

Het CvB heeft het functieprofiel van de OWD definitief vastgesteld op 1 oktober 2012.

¹ In de selectieprocedure (open of gesloten) kan de BAC bepalen of naast het gesprek extra selectietools (presentatie, assessment, e.d.) noodzakelijk zijn

Open werving & selectieprocedure

In het kader van mobiliteit en talentontwikkeling kiezen we in principe voor een open werving en selectie.

De penvoerend decaan is vacaturehouder en verantwoordelijk voor de benoemingsprocedure. De aanstelling van de OWD is voorbehouden aan het College van Bestuur. Per positie wordt er 1 benoemingsadviescommissie (bac) ingesteld, met vaste kern (gamma en beta). Alle bacs worden ondersteund door een vaste kern van maximaal 3 Hr-adviseurs.

Samenstelling van de bac

Per positie wordt een benoemingsadviescommissie ingesteld. We hanteren echter een vaste kern zodat we een gemeenschappelijk kader creëren waarbinnen we kandidaten selecteren.

Vaste kern bac gamma (GW en MB):

K. Van Oudenhoven

R. Wessel

A. Veldkamp (TC)

Vertegenwoordiger onderwijskwalificaties/filosofie (R. Mazier)
Hr-adviseur

Vaste kern bac beta (CTW, EWI, TNW):

R. Eijsing

T. Mouthaan

G. Van der Steenhoven

Vertegenwoordiger onderwijskwalificaties/filosofie (R. Mazier)
Hr-adviseur

De vaste kern wordt aangevuld met twee vakgroepvoorzitters/disciplinevoorzitters uit het betreffende domein.

Verwachte tijdsinvestering per bac-lid is een dagdeel per kandidaat.

De bac wordt divers samengesteld (leeftijd, geslacht, profiel).

Decanenraadpleging

De OWD is één van de sleutelposities van de UT. Parallel aan de benoemingsprocedures voor andere sleutelposities (decanen, hoogleraren) benutten we de decanenraadpleging.

Voorstel is om dat op twee momenten in de procedure te doen.

1. Bij het verzoek om gesloten werving brengen de decanen advies uit aan het CvB.
2. De kandidaten die n.a.v. de brieven zijn geselecteerd voor selectiegesprek worden ter bevestiging voorgelegd aan decanen en CvB.

Het advies van de decanen, bedoeld bij 1, wordt schriftelijk gemotiveerd aangeboden aan het College. Dit is van belang omdat een gesloten procedure enerzijds kansen creëert voor een specifieke kandidaat, maar er daarmee ook een bewuste keuze gemaakt wordt om andere medewerkers niet te selecteren. Deze inhoudelijke afweging willen we zorgvuldig en in gezamenlijkheid maken.

De gesloten procedure

Uitgangspunt is dat we op vacatures open werven. Er kunnen zich echter situaties voordoen waarin we eerst de geschiktheid van één specifieke kandidaat beoordelen: de zogenaamde gesloten procedure. Redenen om te kiezen voor gesloten procedure zijn:

- Verantwoordelijkheden van de OWD zijn in de huidige organisatie al grotendeels belegd bij één persoon.
- Successionplanning, er is een (veronderstelde) optimale match tussen het profiel van de OWD en een talentvolle medewerker.

UNIVERSITEIT TWENTE.

DATUM
15 november 2011

ONS KENMERK
S&B//bl

PAGINA
12 van 19

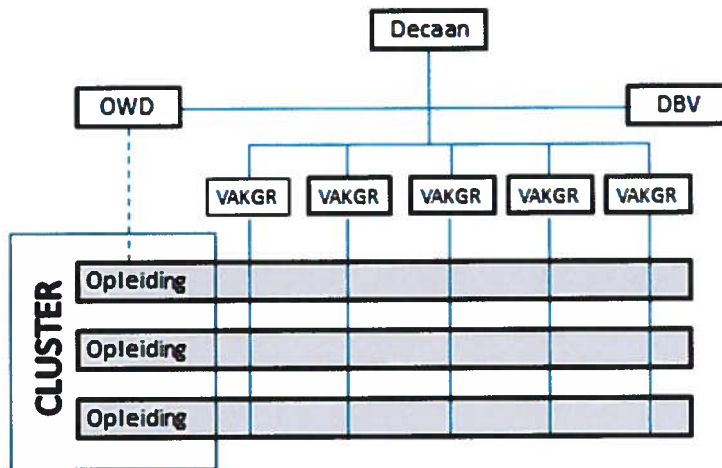
Indien de ideale match zich voordoet kan er een verzoek voor een gesloten procedure gedaan worden. Ook in de gesloten procedure volgt er een selectiegesprek met de bac.

Essentieel voor de gesloten procedure is de gezamenlijke verantwoordelijkheid/draagvlak voor de aanpak en de kwaliteit van de voorgestelde kandidaat. Om die reden vindt de schriftelijk raadpleging bij decanen plaats.

BIJLAGE 3 Conceptmatrix Bevoegdheden

De nieuwe onderwijsorganisatie en met name het ontstaan van de Onderwijsdirecteur en de rol van opleidingshoogleraar/directeur leiden tot een andere verdeling in verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen het onderwijsprogramma. Het functieprofiel van de Onderwijsdirecteur geeft inzicht in de resultaten waarvoor de Onderwijsdirecteur verantwoordelijk is. In het onderstaande vindt u een overzicht van de verantwoordelijkheden, en de daarbij behorende beslissingsbevoegdheid, van de diverse rollen/posities in de nieuwe onderwijsorganisatie.

De structuur



UNIVERSITEIT TWENTE.

DATUM
15 november 2011

ONS KENMERK
S&B//bl

PAGINA
14 van 19

De bevoegdheden

Positie	Verantwoordelijk/beslissingsbevoegd	Opschalen in lijn
Decaan	<p>Verantwoordelijk voor inrichten, besturen, beheren en leiding geven aan de faculteit binnen het door het College van bestuur verstrekte mandaat.</p> <p>De herziene onderwijsorganisatie heeft geen consequenties voor de bevoegdheden van de decaan.</p>	Rector
Onderwijsdirecteur	<p>De OWD is verantwoordelijk voor:</p> <ul style="list-style-type: none">- Het organiseren van het ontwerp en vaststellen van het onderwijsprogramma binnen het cluster- De bewaking van de kwaliteit- De borging van gemeenschappelijkheid van de opleidingen en van de samenhang in het onderwijsprogramma (het didactisch concept)- Aansturing (hiërarchisch) van opleidingscoördinatoren, studieadviseurs, secretaresses, practicummedewerkers en docenten die rechtstreeks aan de opleiding zijn verbonden (en niet aan een vakgroep toebehoren).- Het budget van de opleidingen binnen het cluster <p>De Onderwijsdirecteur legt verantwoording af aan de Decaan van de penvoerend faculteit.</p>	Decaan
Opleidingshoogleraar/old	<p>De Opleidingshoogleraar/directeur is verantwoordelijk voor:</p> <ul style="list-style-type: none">- De eindtermen van de CROHO-geregistreeerde opleiding (majorniveau)- De inhoud van het curriculum in een opleiding- De bewaking van leerdoelen en (indien van toepassing) het disciplinaire gehalte van een opleiding.	Decaan

BIJLAGE 4 Antwoorden op de vragen die door de SI commissie zijn gesteld n.a.v. het advies van de Commissie Onderwijsorganisatie.

ANTWOORDEN EN TOELICHTING OP VRAGEN VAN DE SI COMMISSIE TIJDENS DE INTERNE VERGADERING VAN 12 SEPT'12:

Definitie cluster: Een cluster is een formele managementeenheid, aangestuurd door een Onderwijsdirecteur, waarin een aantal met elkaar samenhangende opleidingen (majors) zijn gebundeld. Binnen zo'n cluster is een collectie modules ondergebracht. Om flexibiliteit in het aanbod en kritische massa te genereren wordt tegelijk gezocht naar mogelijkheden om deze modules voor meerdere opleidingen in te zetten.

Het doel van de clustering (zoals ook door URaad wordt onderschreven in het instemmingsbesluit m.b.t. NOM) betreft onderlinge samenwerking en de realisatie van gedeelde modules. Dat wordt vergemakkelijkt door inhoudelijk samenhangende opleidingen het onderwijs samen, binnen één cluster, te laten ontwikkelen en te verzorgen.

Voor een zo optimaal mogelijke clustering van opleidingen zijn de volgende criteria gehanteerd:

- er is sprake van een inhoudelijke samenhang tussen opleidingen;
- de verschillende clusters van opleidingen kennen een vergelijkbare omvang in studentenaantallen.

Uitgangspunt is dat de overstap van studenten tussen clusters niet vanwege een organisatorische structuur wordt beperkt of tegengehouden.

Extra toelichting op het toekomstperspectief van de clustering van BSc opleidingen:

Het streven van het College van Bestuur is om in de toekomst de clusters van opleidingen te laten accrediteren. Dit is geheel in lijn met de toekomstperspectieven die vanuit het Ministerie van OC&W worden gehanteerd, met betrekking tot de profilering van universiteiten in onderwijs en onderzoek. Het ministerie staat dan ook positief tegenover dit voornemen van het College van Bestuur.

Taken die nu door BSc coördinator worden gedaan t.o.v. taken voor deze functionaris in het nieuwe systeem: De wijze waarop in de huidige situatie invulling wordt gegeven aan de functie van Bachelorcoördinator verschilt per faculteit. Hoe dat er nu uitziet en hoe dat er in de toekomstige situatie uit moet komen te zien, wordt samen met de clustertrekkers op korte termijn geïnventariseerd. Dit betreft een vraag die ook voor andere onderwijsondersteunende functionarissen geldt, waar de OWD in de nieuwe situatie hiërarchisch leiding aan zal gaan geven (zie ook vraag 5).

Bevoegdheden OWD en de verantwoordelijkheden onderwijs incl. medezeggenschap: met FR en OLC's en verhouding met WHW: Zie het antwoord bij vragen 7 en 11.

1. De voorgestelde onderwijsorganisatie heeft een sterk formalistisch karakter met een nadruk op hiërarchische waarborging en top-down control. Voor de kwaliteit en de dynamiek van het onderwijs is het van groot belang dat het onderwijs wordt gegeven door bevoegde wetenschappers, die vanuit hun professionele deskundigheid en onderzoekservaring studenten voeden met de meest actuele kennis en vaardigheden op hun vakgebied. De wijze waarop deze inbreng in het onderwijs kan worden gerealiseerd, binnen het geschetste top-down regime, wordt niet aangegeven. Wat gaat het college doen om die inbreng ook in de toekomst te waarborgen? Hoe zorgt zij ervoor dat de basis van professionele deskundigheid die aan goed wetenschappelijk onderwijs ten grondslag dient te liggen niet afkalft (bijvoorbeeld door de inzet van goedkoper personeel) en hoe denkt zij een stimulerende omgeving in stand te houden waar wetenschappers voldoende professionele ruimte houden om enthousiast les te kunnen geven over de nieuwste ontwikkelingen in hun vakgebied?

Het programma governance gaat over de inrichting van de formele organisatie, zodanig dat het onderwijsproces goed uit de verf kan komen. Dat heeft dus niet met de top down hiërarchie te maken, maar

met het aanbrengen van structuur. De door UR verwoordde wens om de opleidingsdirecteur meer bevoegdheden te geven wordt met het voorstel vervuld.

Docentprofessionalisering staat hoog op de agenda van het College van Bestuur. Het is niet voor niets één van de randvoorwaarden die het CvB schetst in de governance-discussie, dat de universiteit als onderwijshuis meer wordt benadrukt in het nieuwe besturingsmodel. Juist door de verantwoordelijkheid voor het onderwijs te beleggen bij een onderwijsdirecteur die ook budgetverantwoordelijkheid heeft, wordt die ruimte gecreëerd.

Naast het duidelijk beleggen van verantwoordelijkheden en creëren van de goede voorwaarden/kaders voor professionalisering wordt er concreet gewerkt aan het aanbod voor docentprofessionalisering. Op de korte termijn betreft het de ondersteuning van docenten ten behoeve van het herontwerpen en implementeren van het Twentse Onderwijs Model. Voor de langere termijn door verdieping van de onderwijsloopbaan middels de "Basis Kwalificatie Onderwijs" en mogelijk in de toekomst een seniorkwalificatie en excellente trajecten voor docenten.

Er is een HR plan van aanpak voor het gehele programma onderwijsvernieuwingen (incl ATLAS en TOM). Er wordt ook gemonitord of waardering voor onderwijsprestaties voldoende geborgd wordt in de reguliere HR cyclus. Bovendien streven we ernaar om zoveel mogelijk specifieke onderwijskundige deskundigheid en ervaring van docenten in te zetten in de onderwijsvernieuwingen (bijvoorbeeld projectonderwijs). Docenten hebben ook zelf aangegeven daar een rol in te willen spelen.

Door het CvB is een toezegging gedaan in het kader van de UR instemming met NOM, waarin is aangegeven dat er expliciete afspraken worden gemaakt tussen leerstoelhouders en iedere individuele docent, ten aanzien van (tijdelijk) mindere onderzoeksprestaties, dan wel taken die (tijdelijk) niet uitgevoerd worden in verband met het verder ontwikkelen en implementeren van een nieuw curriculum.

Tevens is toegezegd dat UT-breed HR-beleid wordt ontwikkeld, gericht op onderwijscarrières waarmee ook voor de lange termijn de aandacht voor onderwijs en onderwijskundige expertise wordt geborgd. En tot slot zal het nieuwe onderwijsmodel samen met de beperking van financiële middelen de noodzaak tot inzet van een nieuw type onderwijsverzorgenden (zoals tutores) met zich meebrengen, meer dan nu het geval is.

2. Moet dit herschikken van de organisatie en andere verantwoordelijkheden uitmonden in een reorganisatie en waarnodig verandering van het BBR? Er is al een aantal stappen (zoals werving OWD) genomen / voorgesteld die in oktober vergevorderd zullen zijn, zonder dat deze organisatie als formeel beleid is vastgesteld. Wat is de procedure naast de vaststelling van welke opleiding in welk cluster?
Of de transitie naar een nieuwe onderwijsorganisatie moet uitmonden in een reorganisatie hangt mede af van de personele consequenties en de verschuiving in taken. De concerndirectie HR houdt hier vinger aan de pols. Het formeel vaststellen van de clusterorganisatie vindt pas plaats als de URaad instemming heeft verleend. Daarna volgen de benoemingen op het niveau van Onderwijsdirecteuren.
Het nieuwe onderwijsmodel vraagt om een gedegen aansturing en structuur, om kwaliteit van het onderwijs te behouden en om aan te tonen de regie in handen te hebben voor wat betreft ons onderwijs. De introductie van een cluster als organisatorische eenheid heeft tot gevolg dat de BBR hierop dient te worden afgestemd. Deze wijziging wordt aan de URaad voorgelegd, nadat is ingestemd met de clustering van opleidingen en de hoofdlijnen in de nieuwe onderwijsorganisatie (betreffende de functie van Onderwijsdirecteur en de rollen van Opleidingshoogleraar en Modulecoördinator). Deze instemmingsvraag wordt in de novembercyclus aan de URaad voorgelegd, inclusief de adviezen van Faculteitsraden en Opleidingscommissies betreffende de clustering van opleidingen en het advies van de UCO betreffende de onderwijsorganisatie.
3. Welke problemen moesten worden opgelost in de onderwijsorganisatie en welke worden daadwerkelijk opgelost? Zijn er indicatoren die dit ook als zodanig kunnen kwantificeren?
De aanleiding voor een revisie van onze onderwijsorganisatie is ingegeven door de onderwijsvernieuwingen. Er is voor de UT een behoefte aan een duidelijke Twentse aanpak in het onderwijs. Dit heeft enerzijds te maken met het behouden van de kwaliteit in het onderwijs. Anderzijds is het een voorwaarde van de op ons afkomende Instellingstoets, dat we aantonen 'in control' te zijn. Dit vraagt om een gedegen structuur en aansturing.

Om de doelstellingen van ons nieuwe onderwijsmodel te kunnen realiseren en om tot een stevige positionering van het onderwijs in onze organisatie te komen is het noodzakelijk om dit met een optimale organisatiestructuur te faciliteren en om de allocatie van onderwijsmiddelen goed te organiseren. Dit laatste wordt in het nieuwe model een bevoegdheid van de OWD.

Binnen de UT constateren we verder dat er sprake is van een suboptimale afstemming en samenwerking tussen de onderwijsorganisatie en de directe ondersteuning. En er is sprake van een beperkte uniformering c.q. standaardisering in organisatie en processen in het onderwijs en de onderwijsondersteuning. Een herziening van onze onderwijsorganisatie, inclusief de ondersteuning van het onderwijs, is ook om die reden van belang.

4. Kan worden aangegeven met welke "oneigenlijke taken" de OLD niet meer belast wordt?
In de huidige onderwijsorganisatie wordt op verschillende wijze invulling gegeven aan de functie (of rol) van OLD. Waar dit in de ene situatie wordt vervuld door een fulltime OLD die al veel tegemoet komt aan de bedoelde OWD in de toekomstige organisatie, wordt dit in het andere geval als neventaak vervuld door een hoogleraar, voor één of twee dagen in de week. De organisatorische taken die niet te maken hebben met de inhoud van het programma, kunnen in het laatste geval vooral als 'oneigenlijk' worden bestempeld. Door de management- organisatorische taken te beleggen bij een zevental OWD's en de inhoudelijke verantwoordelijkheid voor curriculum op majorniveau bij de OLH onder te brengen, is er een duidelijke scheiding van taken en kan de OLH vanuit zijn of haar expertise zich daadwerkelijk op de inhoud van programma's richten, zonder belast te worden met het aansturen van bijvoorbeeld een roostermaker, onderwijscoördinator etc. Dat is dan juist een taak van de OWD.
5. Welke aansturing geeft de OWD aan de BOZ activiteiten. Impliceert dit een overheveling van S&O naar faculteiten?
BOZ blijft onder verantwoordelijkheid vallen van servicecentrum S&O. De OWD stuurt de activiteiten van BOZ op clusterniveau aan, opdat de BOZ medewerkers per cluster van opleidingen 'slechts' één aanspreekpersoon hebben.
Wat dit in de praktijk betekent en hoe de ideale onderwijsondersteuningsorganisatie er op clusterniveau uit moet zien, wordt de komende periode verder uitgewerkt, samen met o.a. de huidige clustertrekkers, Decanen en de Directeur S&O. Hierbij gaat het om functies als opleidingscoördinatoren, studieadviseurs, docenten, practicummedewerkers en secretaresses die rechtstreeks aan de opleiding zijn verbonden en waar de OWD in de nieuwe situatie hiërarchisch leiding aan geeft.
Het is een taak van de nog te benoemen OWD's om vervolgens de clusterorganisatie verder in te vullen.
6. Op bestuurlijk niveau wordt de verantwoordelijkheid borging uniciteit NOM bij een van de decanen gelegd. Dit lijkt een typische CvB / Rector taak. Waarom dit buiten CvB plaatsen?
Dit blijft een taak van de Rector, het CvB heeft dit advies vooralsnog niet overgenomen in het voorgenomen besluit.
7. Is het voorgestelde model in lijn of in conflict met de WHW? Hoe zit het met de verhouding tussen OLC en OLD zodra de onderwerpen onder de zeggenschap van de OWD worden gebracht. Op welke wijze wordt het budget advies recht van de FR gerealiseerd zodra de OWD budgetbeheerder wordt?
Deze vragen vormen één van de redenen waarom het Beheers- en Bestuursreglement dient te worden geactualiseerd en afgestemd op de nieuw te vormen onderwijsorganisatie.
Het voorgestelde model is in lijn met de WHW. De Decaan blijft verantwoordelijk voor het onderwijs en onderzoek in de faculteit, maar gaat bepaalde bevoegdheden mandateren aan de OWD, waar hij of zij dat in de huidige situatie delegerde richting huidige OLD's.
De OLC blijft op majorniveau (opleidingsniveau) georganiseerd. De FR blijft adviesbevoegdheid houden over het budget van de faculteit en dus ook over de inzet van onderwijsmiddelen. Uiteindelijk blijft de Decaan hier bevoegd over, maar de allocatie van onderwijsmiddelen is in de nieuwe

onderwijsorganisatie een gemandateerde bevoegdheid voor de OWD. De Decaan blijft gesprekspartner van de Faculteitsraad, maar kan desgewenst de OWD (net als alle andere functionarissen) zich te vergezellen in een overleg met de Raad.

E.e.a. wordt nader uitgewerkt in een nog bij te stellen Beheers- en Bestuursreglement, die ter instemming aan de URaad zal worden voorgelegd eind 2012.

Daar waar sprake is van faculteitoverstijgende clusters wordt een penvoerend faculteit afgesproken. Vooralsnog doet deze situatie alleen bij faculteit MB voor, uitgaande van de huidig voorgenumen clusterindeling.

8. Zijn alle opleidingen binnen een cluster ook binnen dezelfde faculteit geplaatst? Op welke termijn gaat een dergelijke herplaatsing eventueel plaatsvinden? Zijn IBA en ES daadwerkelijk aparte opleidingen (identieke CROHO registratie met BK en BSK, geen aparte vermelding BBR)? Moeten to en tel ook niet in een cluster worden ondergebracht om de organisatie eenduidig te houden?
De voorgenomen clustering ziet er als volgt uit, die ligt inmiddels ter advisering bij de OLC's en FR-en (via de Decanen) en de adviezen worden omstreeks 1 oktober 2012 verwacht:
- Science & technology (tn, st,at)
 - International business administration (bk, iba)
 - Engineering technology (wb, io, cit, tbk)
 - European public administration (bsk, es)
 - Biomedical technology & health (tg, bmt, gzw)
 - Behavioural sciences (psy, cw)
 - Information & communication technology (tw, ee, bit, create, inf)

Bij faculteit MB is sprake van opleidingen die binnen een cluster onder een andere faculteit vallen: TBK, BIT, GZW. Een transitieplan onderwijsorganisatie, dat nu in de maak is, brengt de problematiek hiervan in beeld en komt met voorstellen hoe hiermee om te gaan.

De opleidingen TO en TEL zijn inmiddels opgeheven.

9. Is het wenselijk om voor het masteronderwijs de bestaande organisatie te houden, met verantwoordelijkheden en bevoegdheden die anders is dan voor de bachelors?
Dat is een vraag waar we ons nu ook over moeten gaan buigen. Eerst zal er gewerkt worden aan een visie op het masteronderwijs, organisatiestructuur volgt dan ook de inhoud. Uiteraard moet e.e.a. afgestemd worden op wijze waarop de organisatie voor het BSc onderwijs is geregeld.
10. De kaders voor verroosting moeten door de OWD worden gedaan. Was NOM niet bedoeld om dit gezamenlijk op UT niveau te doen?
Kaders zijn centraal, bewaking en aansturing daarvan is verantwoordelijkheid van de OWD.
11. Er wordt gesproken over verantwoordelijkheden van OLD's, OWD's en decanen, maar niet over bevoegdheden. Is het huidige probleem niet juist dat OLD's voor veel zaken verantwoordelijk zijn zonder bijbehorende bevoegdheden? Kan een lijst van bevoegdheden van de verschillende functionarissen worden gegeven?
De Onderwijsdirecteur is, namens de penvoerend decaan, eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en samenhang van de verschillende bachelor opleidingen binnen het cluster, alsmede voor de inzet van werkvormen die passen binnen de filosofie van het Twentse Onderwijsmodel.
De Onderwijsdirecteur is eveneens verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs in het gehele cluster, de aansturing van de ondersteuning en draagt de budget-verantwoordelijkheid.
Elke opleiding binnen een cluster kent een opleidingshoogleraar/opleidingsdirecteur. Deze is eindverantwoordelijk voor de inhoud van het curriculum en de eindtermen van de opleiding.

De OWD en OLH werken uiteraard nauw met elkaar samen. Op beslissende momenten ligt de verantwoordelijkheid voor de inhoud van het programma uiteindelijk bij de OLH en de organisatorische en financiële verantwoordelijkheid voor een geheel cluster ligt bij de OWD.

De Concerndirectie HR werkt aan het functieprofiel van de Onderwijsdirecteur en de rolomschrijving van de opleidingshoogleraar/directeur. De zijn na afronding uiteraard beschikbaar voor de URaad. Een lijst met bevoegdheden voor al deze functionarissen is in voorbereiding en deze zal de URaad ontvangen zodra deze beschikbaar is.

12. Op welke wijze wordt de onderwijskundige kennis en ervaring noodzakelijk voor de functie van OLD evenals de inhoudelijke kennis van de domeinen door de OWD getoetst voor benoeming? Dit wordt meegenomen in de profielomschrijving voor OWD die nu in voorbereiding is en de benoemingsprocedure.

In het profiel worden eisen en wensen geformuleerd ten aanzien van de onderwijskundige kennis en ervaring en de verbinding met het cluster.