

UNIVERSITEIT TWENTE.

Drienerlolaan 5
7522 NB Enschede

Postbus 217
7500 AE Enschede

www.utwente.nl

Aan het College van Bestuur

uw kenmerk	UR 13 - 064	telefoon	053 - 489 2027
ons kenmerk		fax	
datum	17 april 2013	e-mail	j.ribberink-vanmiddelkoop@utwente.nl
bijlage(n)			
cc.			
Onderwerp	UR besluit Nieuwe Onderwijsorganisatie		

Geacht college,

Met uw document "Toekomstige Onderwijsorganisatie Universiteit Twente" van maandag 25 maart (kenmerk UR 13 043) vraagt u de URaad om in te stemmen met een nieuwe onderwijsorganisatie. Na veelvuldig overleg met u hierover en zorgvuldige afweging van alle voors en tegens is de URaad tot het besluit gekomen niet in te stemmen met dit voorgenomen besluit. Hieronder zullen wij beargumenteren waarom wij niet tot instemming kunnen komen.

1. Aanstellen OWD leidt tot uitholling opleidingsbestuur en tot ongewenste scheiding verantwoordelijkheden

Kern van ons eerste bezwaar is dat u met het instellen van een onderwijsdirecteur (OWD) voor elk cluster een aantal wezenlijke parameters voor het bestuur van een opleiding (didactisch concept, kwaliteitsborging en budgettaire verantwoordelijkheid) buiten het opleidingsbestuur plaatst en in handen geeft van een clusterbestuur en een OWD die boven meerdere opleidingen staan. De WHW geeft op het punt van inrichting van een faculteit aan dat het faculteitsbestuur deze inrichting bepaalt via het faculteitsreglement. Hier wordt één uitzondering op gemaakt, de inrichting van het bestuur van een opleiding, waar specifiek aangegeven wordt dat dit via een opleidingsbestuur gedaan moet worden. Het faculteitsbestuur heeft ook een expliciete rol ten aanzien van opleidingen, die vooral als een toezichhoudende kan worden geschetst. De URaad is van mening dat het beleggen van een aantal verantwoordelijkheden zoals didactisch concept en werkvormen buiten de opleiding bij een OWD niet in lijn is met het wettelijk kader en dus niet gedaan moet worden. Hiervoor is niet alleen het kader van de WHW het argument, maar zijn ook inhoudelijke argumenten te geven.

Een opleidingsbestuur heeft de verantwoordelijkheid over inhoud en eindtermen van de opleiding. Uit de eindtermen en dus de leerdoelen volgen de inhoud en de vorm van het onderwijs. In uw voorstel splitst u de verantwoordelijkheden en bevoegdheden: het opleidingsbestuur is verantwoordelijk voor de eindtermen, de OWD is verantwoordelijk voor de werkvormen. Deze OWD zal hierin eigen keuzes maken, niet

UNIVERSITEIT TWENTE.

noodzakelijkerwijs gebaseerd op de eindtermen van de opleiding. Die andere afweging is een potentiële bron van problemen en conflicten en heeft direct invloed op de kwaliteit van de opleiding. Ook de keuze om modules te delen hoort intrinsiek voort te komen uit de inhoud en eindtermen van een opleiding en deze keuze kan en mag dus niet liggen bij een functionaris buiten de opleiding.

Op dit moment worden door de decaan en de universiteit financiële randvoorwaarden opgelegd aan een opleiding. Dit is logisch en natuurlijk. Het wordt anders als de volledige budgettaire bevoegdheid buiten de eigen opleiding wordt geplaatst. Er moet een natuurlijke balans zijn tussen de kwaliteit van de opleiding en de benodigde financiële middelen. De keuze om de ene module wat duurder in te vullen en een andere wat goedkoper, hoort gemaakt te worden op basis van inhoudelijke keuzes binnen de beschikbare financiële ruimte en die keuze hoort dus bij de opleiding zelf.

Het belang van een meer uniforme manier van het bewaken van de kwaliteit van de opleidingen van de UT wordt onderschreven door de URaad. Maar de verantwoordelijkheid voor het garanderen van de kwaliteit van een opleiding hoort bij het opleidingsbestuur, ondersteund door instanties als een OLC. In uw voorstel wordt het veeleer de taak van de OWD en het clusterbestuur om de kwaliteit van opleidingen te garanderen. De opleiding met zijn eigen CROHO-positie hoort hiervoor zelf verantwoordelijk te zijn.

2. Bestuurlijke positionering van de opleidingen TBK, GZW en BIT

De universiteit heeft al jaren een scheiding aangebracht door onderzoek in instituten onder te brengen terwijl het personeel is aangesteld via faculteiten. Het afgelopen decennium zijn zowel de voordelen als de nadelen van dit systeem duidelijk geworden. Een belangrijk nadeel is dat personeel binnen een instituut verdeeld is over verschillende faculteiten waardoor de aansturing van het wetenschappelijk personeel via diverse, soms tegenstrijdige kanalen gebeurt. De complexiteit van deze structuur is één van de redenen om opnieuw naar de governance van de UT als geheel te kijken. Met het bestuurlijk positioneren van de onderwijsclusters ontstaat een tweede faculteit overstijgende bestuurlijke laag.

In uw voorstel worden de MB-opleidingen TBK, GZW en BIT in clusters geplaatst die hiërarchisch onder een andere faculteit zijn gebracht (de penvoerende faculteit). Daardoor kan de decaan van de faculteit waarin de opleidingen volgens het BBR gepositioneerd zijn geen invulling meer geven aan zijn wettelijke verantwoordelijkheid voor deze opleidingen, omdat belangrijke beslissingen over die opleidingen door OWD's worden genomen die vanuit een andere faculteit opereren. Wanneer er conflicten zouden ontstaan tussen de OWD en OLD zal volgens uw voorstel uiteindelijk de penvoerende decaan beslissen. De decaan die volgens de WHW verantwoordelijk is voor de opleiding (de decaan van MB) kan hierdoor zijn verantwoordelijkheid voor deze drie opleidingen, gesteld door de WHW, niet waarmaken. De URaad vindt het onredelijk dat het college op deze wijze de bevoegdheden van de verantwoordelijke decaan ondergraaft.

De bestuurlijke complexiteit heeft bovendien zijn directe weerslag op de medezeggenschap. In uw voorstel gaat de FR van de penvoerende faculteit over alle

UNIVERSITEIT TWENTE.

opleidingen in het cluster. De studenten en medewerkers van de drie MB-opleidingen zijn in deze FR echter niet vertegenwoordigd, en ontberen daarmee medezeggenschap op de plaats waar over hun opleiding wordt beslist. Uw oplossing voor dit probleem is dat de FR van MB bij belangrijke beslissingen 'standaard om advies' gevraagd zal worden. Deze oplossing schiet echter duidelijk tekort en is voor de URaad onacceptabel. Medezeggenschap in het hoger onderwijs impliceert dat studenten en medewerkers in een opleiding direct gerepresenteerd worden in de FR die over hun opleiding beslist, en niet via een omweg.

3. De onnodige complexiteit van de nieuwe organisatiestructuur

Binnen bijna alle Nederlandse universiteiten worden onderzoek, onderwijs en bestuur decentraal gecoördineerd in faculteiten die zijn opgericht rond verwante opleidingen en onderzoeksgebieden. De UT heeft met de aansturing van het onderzoek een afwijkende matrixstructuur gekozen. In het governance dossier heeft u aangegeven dat u de huidige UT-structuur te omvangrijk en te complex vindt. Een eenvoudiger structuur met minder eenheden moet worden nagestreefd. Met het huidige voorstel stelt u voor om aan de reeds bestaande complexe organisatie juist 7 clusters met een eigen bestuur toe te voegen. Uw argument dat door deze organisatie de samenwerking wordt vergroot is voor de URaad onvoldoende grond voor een dergelijke ingreep. De gewenste samenwerking tussen opleidingen kan op een eenduidiger wijze worden bevorderd.

Ook blijft het bestuur voor de huidige bachelor curricula en het master onderwijs op een andere wijze georganiseerd. Daarenboven zet u hiermee een organisatie voor het onderwijs neer terwijl de contouren voor de totale universitaire organisatie waarbinnen dit moet passen nog zeer onduidelijk zijn. Het is daarmee onredelijk om op dit moment dit besluit te nemen dat de organisatorische complexiteit juist vergroot.

4. Onvolledig voorstel

Ons laatste bezwaar is dat uw voorstel onvolledig is, waardoor er onduidelijkheid (en dus onzekerheid) ontstaat voor de universiteit als geheel en voor individuele medewerkers. Hoewel het ook voor de URaad vanzelfsprekend is dat een organisatieontwerp geen tot in detail uitgewerkte blauwdruk kan zijn, vindt hij de mate van onduidelijkheid zo groot en geldend voor teveel punten, dat dit plan onredelijk is. Dit punt is tweeledig.

Ten eerste voorziet het plan, zoals u zelf aangeeft niet in de transitiefase en de ondersteuningsorganisatie. Het ontbreken van de transitie creëert met name voor de onderwijsondersteunende staf (o.a. onderwijscoördinatoren en studieadviseurs) veel onduidelijkheid. In de voorgestelde organisatie valt deze groep direct onder de OWD, terwijl zij in de huidige organisatie wordt aangestuurd door de OLD. Aangezien de oude structuur blijft gelden voor de uit te faseren huidige curricula betekent dit dat de bevoegdheden van de OLD afhankelijk zijn van de situatie (of dit het oude of nieuwe curriculum betreft). Het naast elkaar bestaan van verschillende organisaties geeft ook aanleiding tot de vraag of er wel voldoende mogelijkheid is om de nieuwe organisatie op te bouwen en om tegelijkertijd in beide organisaties werkzaam te zijn. De eventuele

UNIVERSITEIT TWENTE.

onmogelijkheid van dit laatste zorgt er op termijn voor dat huidige medewerkers overvloedig worden, omdat hun posities in de nieuwe organisatie reeds door anderen worden ingevuld. Dit zijn enkele voorbeelden van de onduidelijkheid die er heerst op de werkvloer. Onduidelijkheid, die de voedingsbodem vormt voor de weerstand die er bestaat tegen de voorgestelde organisatie. Medewerkers verdienen meer duidelijkheid, zekerheid en bescherming, want zij zijn uiteindelijk hard nodig om zowel TOM als een nieuwe onderwijsorganisatie neer zetten.

Ten tweede ontbreekt het grotere plaatje van de UT-organisatie als geheel met in het bijzonder een mogelijke facultaire herindeling. Onder punt 3 is al opgemerkt dat de nieuwe onderwijsorganisatie niet goed aansluit op de rest van de UT-organisatie. Er zijn plannen voor het herindelen van de faculteiten en het is te verwachten dat de dan te ontwerpen organisatie niet naadloos aansluit op de op dat moment staande onderwijsorganisatie. Om dit te ondervangen pleit de URaad er voor om de UT-organisatie als één geheel te ontwerpen en niet in afzonderlijke delen. Creëer een samenhangende facultaire organisatie, waarin samenwerkende opleidingen een natuurlijke plaats krijgen, zodat een solide organisatie ontstaat.

Waar de bovenstaande argumenten de URaad tot een negatief instemmingsbesluit op het voorliggende collegevoorstel hebben gebracht, erkent de URaad dat er goede redenen zijn om te komen tot een verbeterde organisatie van het onderwijs aan de UT. Om dit proces te faciliteren zal de URaad op korte termijn een handreiking doen in de vorm van een ontwerpkader waarbinnen volgens hem een nieuwe onderwijsorganisatie moet worden ontworpen.

Besluit URaad:

De Universiteitsraad,

gezien:

- het document "Toekomstige Onderwijsorganisatie Universiteit Twente", d.d. 25 maart 2013 (UR 13 - 43);

gehoord:

- de beraadslagingen in de diverse commissie- en interne vergaderingen en de overlegvergadering van 27 maart 2013;

overwegend:

- zie voor de overwegingen het gestelde in bijgaande brief UR 13 – 064, d.d. 17 april 2013;

besluit:

niet in te stemmen met het voorstel verwoord in de "Toekomstige Onderwijsorganisatie Universiteit Twente" d.d. 25 maart 2013.

Met vriendelijke groet,
namens de Universiteitsraad

dr. ir. H. Wormeester
voorzitter