

# UNIVERSITEIT TWENTE.

Leden van het OPUT

## COLLEGE VAN BESTUUR

BEHANDELD DOOR  
Drs. V.J.M. Veenhof  
[v.j.m.veenhof@utwente.nl](mailto:v.j.m.veenhof@utwente.nl)  
T. 053-4892650

DATUM  
26 september 2013  
KENMERK  
401.184 / HR

PAGINA  
1  
BIJLAGE  
1

KOPIE AAN  
U-Raad

ONDERWERP  
Notitie "In kennis stellen voornemen tot reorganisatie Faculteiten MB en GW"

Geachte leden van het OPUT,

Bijgaand ontvangt u conform artikel 9.2 cao NU, een in kennisstelling van het voornemen tot reorganisatie van de faculteiten MB en GW.

Namens het College van Bestuur,



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

## In kennis stellen voornemen tot reorganisatie Faculteiten MB en GW

### Aanleiding reorganisatie

Middels deze notitie stel ik u, op basis van artikel 9.2 CAO Nederlandse Universiteiten, in kennis van het voornemen tot reorganisatie van de faculteiten GW en MB.

In juni 2013 heeft het College van Bestuur aan de decaan GW de opdracht gegeven om de integratie van MB en GW voor te bereiden, met als streefdatum voor goedkeuring van een uitgewerkt reorganisatieplan uiterlijk 1 maart 2014. Het gaat daarbij om:

- (1) Samenvoeging van twee faculteitsbesturen tot één bestuur;
- (2) Verdere explicitering van visie en strategie van de nieuwe faculteit. Met andere woorden: hoe kan een integratie van beide faculteiten bijdragen aan de kwaliteitsverbetering van onderzoek en onderwijs, en aan een grotere efficiëntie en effectiviteit van de organisatie? Waar liggen precies de synergiemogelijkheden van een gecombineerde faculteit en hoe kan die synergie bijdragen aan een betere balans tussen onderwijs en onderzoek?;
- (3) Vertaling van visie en strategie van de nieuwe faculteit in eventuele aanpassingen in de *structuur* van vakgroepen: ondersteunt de huidige indeling in vakgroepen de doelen rond onderwijs en onderzoek in de nieuwe faculteit of zijn er aanpassingen nodig?;
- (4) Vertaling van visie en strategie van de nieuwe faculteit in eventuele aanpassingen in *kwaliteitsbeleid*, dat wil zeggen processen rond selectie, beoordeling en training van personeel.

Een bestuurlijke samenvoeging van beide faculteiten uiterlijk 1 maart 2014 betekent dat beide faculteiten per 1 januari 2015 ook administratief samengevoegd kunnen zijn. In 2014 betekent dit dat de begroting van de samengestelde gammafaculteit bestaat uit twee deel begrotingen. Kalenderjaar 2014 wordt gebruikt om de organisatie van de faculteit aan te passen aan de visie en strategie van de nieuwe faculteit. Deze in kennisstelling van een voornemen tot reorganisatie ziet op de samenvoeging van de faculteiten in fase 1, uiterlijk 1 maart 2014.

### Doelstelling

Het doel van de reorganisatie is om middels een samenvoeging van twee faculteiten te komen tot versterking van de kwaliteit en zichtbaarheid van gamma aan de UT, zodat zij zich zowel nationaal als internationaal kan positioneren als sterke speler op het terrein van onderwijs en onderzoek. Daarbij streven we naar een gammafaculteit waarin, vanuit een stevige disciplinaire verankering, over grenzen van disciplines heen wordt samengewerkt op een aantal kansrijke niches in onderwijs en onderzoek. Samenwerking over de grenzen van gedrag, management en bestuur moet enerzijds leiden tot een aantrekkelijk en uniek onderwijsaanbod, anderzijds tot focus en massa op geïntegreerde onderzoeksthema's waarop we ons onderscheiden van andere universiteiten en onderzoeksmiddelen te verkrijgen zijn (bijvoorbeeld in Horizon 2020). In de geïntegreerde faculteit wordt bij de aansturing van mensen sterk op kwaliteit gestuurd, zowel waar het gaat om inzet in onderzoek als onderwijs. Schaalvoordeel in de ondersteunende organisatie moet leiden tot een doelmatiger ondersteuning van het primaire proces.

De eerste fase van de fusie resulteert in een geïntegreerd faculteitsbestuur met een decaan en een directeur bedrijfsvoering<sup>1</sup>. Afhankelijk van de uitkomst van een universiteitsbrede discussie over de samenstelling van faculteitsbesturen zullen de voor het facultaire onderzoek verantwoordelijke WD's een rol krijgen bij het bestuur van de nieuwe faculteit. Daarnaast mondt deze fase uit in een nieuwe indeling in vakgroepen. In de tweede fase is het de bedoeling een *doelmatige organisatie* in te richten. Daarbij is het de doel optimale afstemming te bereiken tussen de visie en de strategie van de nieuwe faculteit en de inrichting van de organisatie. De inrichting van de ondersteunende organisatie binnen de faculteit wordt, binnen UT kaders (financiën, prestatieafspraken, etc.), afgestemd op de behoeften vanuit het primaire proces.

### **Aard en omvang van de reorganisatie**

Het is de bedoeling dat de fusie in twee fasen tot stand komt. Hiervoor is gekozen om sneller een gezamenlijk gammabeleid vorm te kunnen geven. De eerste fase betreft de bestuurlijke samenvoeging van beide faculteiten (uiterlijk 1 maart 2014), gevolgd door een, in fase 2, administratieve samenvoeging (1 januari 2015). In de tweede fase zal de organisatie worden ingericht in termen van functies. Zowel in fase 1 als in fase 2 is er sprake van een reorganisatie. In de eerste fase betreft het een faculteitsoverstijgende reorganisatie, waarbij medewerkers (obp en wp) onderdeel worden van een nieuw organisatieonderdeel en twee faculteitsbesturen geïntegreerd worden tot 1 bestuur. Er vinden geen functiewijzigingen dan wel functie-opheffingen plaats. Alle medewerkers komen in hun huidige functie in een nieuwe faculteit te werken, wellicht binnen een nieuw gevormde vakgroep (departement).

De tweede fase betreft een facultaire reorganisatie waarbij de bestuurlijke organisatie van de nieuwe faculteit verder wordt ingericht (opleidings- en examencommissies etc.), en de nieuwe organisatie verder wordt vormgegeven. De fusie heeft als oogmerk kwaliteitsverbetering. Alhoewel reductie van staf geen doel is van de fusie, kan een misfit tussen competentieprofiel en gevraagde competenties in de organisatie in deze fase dan ook aanleiding geven tot functieverandering dan wel, bij uitzondering, functie-opheffing van medewerkers (zowel OBP als WP).

Deze in kennisstelling betreft de eerste fase.

### **Uitgangspunten en randvoorwaarden met betrekking tot de consequenties voor het personeel**

- De fusie draait om kwaliteit, niet om kwantiteit. Dit betekent dat personeel in fase 1 te maken krijgt met mogelijke veranderingen in de structuur van de vakgroepen en het personeelsbeleid (criteria voor doorgroei, opleidingsmogelijkheden, waardering van output in relatie tot toekenning onderwijs en onderzoekstijd). De fusie als zodanig leidt in fase 1 niet tot ontslagen;
- De fusie betreft een bottom-up proces. Dat betekent dat medewerkers zelf een belangrijke stem krijgen waar het gaat om inhoudelijke focus en de structuren die daarbij passen;
- Inhoud voorop: het is belangrijk dat wetenschappelijke staf zich kan richten op de inhoud en dat de fusie niet leidt tot bestuurlijke tussenlagen. Omvang van eenheden en verantwoordelijkheden van vakgroepsvoorzitters en leerstoelhouders moeten zodanig gekozen worden dat hun taak beperkt blijft.

---

<sup>1</sup> Bij de inrichting van het faculteitsbestuur wordt uitgegaan van de huidige UT kaders.

- Het nieuwe faculteitsbestuur heeft 1 decaan en 1 directeur bedrijfsvoering. Omdat zowel de Decaan MB als de directeur Bedrijfsvoering per 1 september 2013 overgegaan zijn naar andere functies, betekent dat die verandering geen personele consequenties heeft. Het ligt in de bedoeling dat de voor het onderzoek verantwoordelijke WD's een rol krijgen in het faculteitsbestuur<sup>2</sup>.

## Procedure

### *Instemmingsprocedure*

Zoals gezegd is het de bedoeling dat de fusie in twee fasen tot stand komt. De eerste fase betreft de bestuurlijke samenvoeging van beide faculteiten (uiterlijk 1 maart 2014), gevolgd door een administratieve samenvoeging (1 januari 2015). De tweede fase betreft de inrichting van de organisatie.

Omdat er in de eerste fase sprake is van een belangrijke verandering in de organisatie en van een overgang van medewerkers naar een nieuw organisatieonderdeel is er sprake van een reorganisatie. Het OPUT en de faculteitsraden van de faculteiten GW en MB zullen in kennis worden gesteld van de reorganisatie, conform artikel 9.2 CAO Nederlandse Universiteiten. Ook de Universiteitsraad wordt in kennis gesteld. Conform de Reorganisatiecode zal het reorganisatieplan ter advisering worden voorgelegd aan de personeelsgeleding van de faculteitsraden van de faculteitsraden. Het reorganisatieplan wordt daarna door de decaan aan het CvB aangeboden en vervolgens door het CvB ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de Universiteitsraad. In beide gevallen spreken de studenten over het reorganisatieplan in faculteitsraden en UR in adviserende zin mee. Dit is mede van belang vanwege de later noodzakelijke wijziging van het BBR. Hun inbreng wordt gedocumenteerd in de betreffende verslagen.

De tweede fase betreft een facultaire reorganisatie, waarbij het advies- en instemmingsrecht berust bij de faculteitsraad. In deze fase is vanwege de veranderingen in de inrichting van de organisatie in termen van functies sprake van een reorganisatie en de gevolgen die dat kan hebben voor de functies van medewerkers. Het OPUT wordt in kennis gesteld van deze reorganisatie en met hen wordt de wijze waarop wordt omgegaan met ingrijpende rechtspositionele gevolgen besproken.

### *Planvorming en inspraak*

- Vanaf 1 september 2013 worden regelmatig bijeenkomsten georganiseerd voor het niet-wetenschappelijk personeel om hen te informeren over het fusieproces en de consequenties van UT-beleid met betrekking tot de organisatie en omvang van de ondersteunende diensten en dienstverlening.
- Sinds mei jl. is er een discussie begonnen met vakgroepsvoorzitters over onderzoeksspeerpunten in beide faculteiten.
- Deze zomer is een groep jonge wetenschappers uit beide faculteiten gevraagd hun perspectief te geven op inhoudelijke kansen voor een geïntegreerd gamma en om in hun verkenning mensen uit hun directe werkomgeving te betrekken. Eind september zal de uitkomst van beide bovengenoemde inventarisatieprocessen verwerkt worden in dit visiedocument en gepresenteerd worden aan de hoogleraren uit beide faculteiten. Daarbij is de vraag niet alleen naar de inhoudelijke focus, maar ook naar de structurele configuraties die die focus het best ondersteunen. Begin oktober vindt een bijeenkomst plaats voor WP

---

<sup>2</sup> Afhankelijk van de uitkomst van de UT brede discussie over dit punt.

waar in werkgroepen rond centrale onderzoeksthema's gewerkt wordt aan de verdere verfijning van visie en uitwerking daarvan in eventuele structuuraanpassingen. Daarnaast zijn er ontbijtsessies georganiseerd met leden van de wetenschappelijke staf.

- Concrete uitwerking van de visie en strategie voor de nieuwe faculteit vindt plaats vanuit drie werkgroepen voor Onderwijs, Onderzoek en Ondersteuning. Een regiegroep met de voorzitters uit de drie werkgroepen bewaakt de voortgang in de werkgroepen en zorgt voor de afstemming tussen de werkgroepen. Adviserende leden zijn de voorzitters van beide faculteitsraden, de voorzitter van de Universiteitsraad en Florentine van Amerongen-Lourens van Communicatie. Contacten met studentenorganisaties verlopen via de werkgroep Onderwijs.

### Tijdpad en acties fase 1

Werkgroep/gremium		Vergadering/bijeenkomst	Product	Datum
Medewerkers OBP MB		x		4 sept
Regiegroep		x		5 sept
jonge wetenschappers		x		9 sept
Medewerkers OBP GW		x		10 sept
FR MB		x		17 sept
Regiegroep		x		23 sept
HGL GW		x		25 sept
Medewerkers OBP MB		x		25 sept
Wg onderwijs		x		2x sept
Wg onderzoek		x		2x sept
Wg ondersteuning		x		2x sept
Wg medezeggenschap		x		2x sept
Wg onderwijs			Eerste concept fase 1	4 okt
Wg onderzoek			Eerste concept fase 1	4 okt
Wg ondersteuning			Eerste concept fase 1	4 okt
Medewerkers WP GW		x		10 okt
Regiegroep		x		14 okt
FR GW		x	Bespreken eerste concept fase 1	14 okt
FR MB		x	Bespreken eerste concept fase 1	half oktober
Wg onderwijs		x		2x okt
Wg onderzoek		x		2x okt
Wg ondersteuning		x		2x okt
Wg medezeggenschap		x		2x okt
Wg onderwijs			Eindversie fase 1	4 nov
Wg onderzoek			Eindversie fase 1	4 nov
Wg ondersteuning			Eindversie fase 1	4 nov
Regiegroep		x		4 nov
FR GW en MB		x	Advies uitbrengen aan decaan uiterlijk 22 nov	Tussen 4 en 22 nov plannen
Decaan			Aanleveren reorganisatieplan aan CvB ter goedkeuring	25 nov

CvB		x	Goedkeuring reorganisatieplan	2 dec
CvB			Aanleveren reorganisatieplan fase 1 aan UR en OPUT	18 dec
CvB		x	Bespreking ingrijpende rechtspositionele gevolgen en al dan niet soc.plan met OPUT	Datum LO in januari 2014 nog in te plannen
UR		x	Instemming UR met reorganisatieplan	12 feb '14