

**Eerste officiële reactie op rapport “Verkenning naar een geïntegreerde faculteit MB/GW”**

*De FRs GW en MB zijn teleurgesteld in de uitkomst van de commissie Klandermans, ten eerste omdat de commissie een groot deel van de opdracht van het CvB niet heeft uitgevoerd en ten tweede omdat de commissie weinig heeft gedaan met de uitkomsten van de inspraakbijeenkomst voor medewerkers. Dit heeft geleid tot een rapport waarin een grondige analyse van de sterktes en zwaktes van de beide faculteiten ontbreekt en de kansen en bedreigingen van een fusie niet in kaart zijn gebracht. Daarmee is volgens ons geen goede basis voor besluitvorming aanwezig. De beide FRs kunnen op basis van deze informatie geen uitspraak doen over de wenselijkheid van de voorgenomen fusie.*

Er staan enkele opmerkingen in het rapport waar we verheugd over zijn, zoals:

- Een minimale hoeveelheid structureel gefinancierde onderzoekstijd voor medewerkers die aan gestelde criteria voldoen (p.5);
- Aandacht voor “de blik naar buiten” en het belang van internationale contacten (p.5);
- Advies aan het CvB om te zorgen voor een evenwichtige onderzoekfinanciering voor het gamma-onderzoek (p.6);
- Aandacht voor de waardering van onderwijsprestaties en het creëren van alternatieve loopbaanpaden voor medewerkers die goed presteren in het onderwijs (p.7).

Hoewel het CvB hiernaar gevraagd heeft, ontbreekt grotendeels een verkenning van de voor- en nadelen van een fusie en een voorstel voor de structuur van de afdelingen. Behalve de noodzakelijke aandacht voor de financiële component, staat er weinig in het rapport over risico's, valkuilen, en draagvlak voor een eventuele herinrichting. Wat betreft draagvlak, is de inspraakbijeenkomst voor medewerkers uiterst relevant geweest. De belangrijkste uitkomst van deze medewerkersbijeenkomst was juist de behoefte aan duidelijkheid over de strategie. Waar gaan we met z'n allen naartoe en waarom? Wij verwachtten in het rapport geen tot in detail uitgewerkte plannen op basis van de resultaten van deze bijeenkomst. Wél hoopten wij op een samenhangende visie ten aanzien van een mogelijke fusie en een uitgebreidere schets van de te volgen strategie. In onze samenvatting van de medewerkersbijeenkomst hebben we zo duidelijk mogelijk proberen te beschrijven welke acties er volgens ons ondernomen moeten worden. We vinden het jammer dat we hier in het rapport weinig van terugzien: er is slechts aan een klein deel van de 16 door ons geformuleerde actiepunten expliciet aandacht besteed.

De commissie geeft geen advies, maar beveelt een lichte variant van een fusie aan, mocht het CvB besluiten tot een fusie. Ons wordt echter niet duidelijk wat de commissie precies verstaat onder een lichte fusie. Betekent dit dat alleen bestuur en ondersteuning worden samengevoegd, zoals in de summary wordt gesuggereerd? Of betekent dit dat de structuur van leerstoelgroepen en departementen ook gaat veranderen, zoals op p. 8 (inrichting departementen), p. 9 (leerstoelen zijn aangrijpingspunt voor veranderingen) en p. 11 (taak van de commissie Onderzoek) wordt gesuggereerd? Met name de taak van de commissie Onderzoek lijkt ons niet te rijmen met een lichte fusie. Deze commissie lijkt de taak te krijgen van bovenaf een nieuwe leerstoelindeling op te leggen.

Ten slotte wordt er in het rapport in verschillende paragrafen gesproken over de mogelijke organisatiestructuur van een gefuseerde faculteit. Deze opmerkingen roepen vragen op bij ons. Zo is de positie van de WD onduidelijk. Deze positie wordt beschreven als hiërarchisch onder de decaan vallend (p. 10). Betekent dit dat het IGS teruggesloopt wordt? Ook begrijpen wij niet op welke manier de departementen grotere verantwoordelijkheid krijgen (p. 7). In de huidige situatie zijn vakgroepsvoorzitters toch ook integraal verantwoordelijk? Verder is ons opgevallen dat in het rapport wordt uitgegaan van de nieuwe, voorgestelde onderwijsstructuur, terwijl de besluitvorming daarover nog niet afgerond is.

### **Overige opmerkingen over specifieke onderdelen van het rapport:**

*Pagina 3:* Hier staat dat integratie wordt vereenvoudigd door een fusie, maar er wordt niet uitgelegd hoe.

*Pagina 5:* Wij zijn het in grote lijnen eens met alle onderwerpen die genoemd worden in relatie tot het verhogen van de kwaliteit van onderzoek, maar wij denken ook dat een fusie niet per se nodig is voor een groot deel van de plannen genoemd op deze pagina.

*Pagina 5:* Onder punt 1 wordt gesproken over mens- en maatschappijwetenschappen in plaats van gedrags- en maatschappijwetenschappen.

*Pagina 5:* Onder punt 3 wordt gesproken over sturen op output en prestatie, maar er wordt niet gezegd hoe dit gemeten moet worden, en ook niks over het gevaar van perverse effecten van het meten van output.

*Pagina 6, punt 5 bovenaan:* Hier wordt gezegd dat succes in te grote mate wordt gezocht in de acquisitiekraacht in de derde geldstroom. Dit lijkt in tegenspraak met het Tenure Track systeem, dat (met name bij MB) gebaseerd is op het idee dat een Tenure Tracker zichzelf gaat verdienen.

*Pagina 6, onderaan:* Het is ons nog niet helemaal duidelijk hoe in een geïntegreerde gamma-faculteit eenvoudiger combinaties en verbindingen gelegd kunnen worden met technologie. Is hier alleen een rol weggelegd voor de opleidingen die niet onder de kernclusters vallen? Dit zijn allemaal MB-opleidingen terwijl ook binnen GW verbindingen zijn of kunnen ontstaan met technologie.

*Pagina 7, over de efficiëntie en effectiviteit van de organisatie m.b.t. onderwijs:* Hier worden voornamelijk voordelen genoemd die rechtstreeks voortvloeien uit TOM en die niet direct samenhangen met een fusie.

*Pagina 8, het aandachtspunt over inhoudelijke vertegenwoordiging:* Wij begrijpen deze opmerking niet; wat wordt er precies verwacht van de departementsvoorzitters en in hoeverre verschilt dit van de huidige situatie? Het lijkt ons vanzelfsprekend dat een decaan niet alle disciplines binnen de faculteit inhoudelijk kan vertegenwoordigen. Dit is ook niet de taak van de decaan.

*Pagina 9, de eerste alinea van het stukje over Departementen en leerstoelen:* Er staat hier PhDs waar PhD students of promovendi wordt bedoeld.

*Pagina 10, bovenaan:* wat wordt er precies met funderend onderzoek bedoeld? Moeten alle vakgroepen dat doen?

*Pagina 10, over de governancestructuur:*

- Een collegiaal bestuur is niet mogelijk omdat de decaan hiërarchisch boven de OWD en DBV staat.
- Waarom een dagelijks bestuur, uitsluitend bestaande uit werknemers met een ondersteunende functie? Een goed alternatief zou kunnen zijn om (ook) een aantal medewerkers die actief zijn in het primaire proces, zoals vakgroepsvoorzitters in het bestuur plaats te laten nemen, eventueel in plaats van DBV en OWD.
- Als er één onderwijsdirecteur in het DB komt, betekent dit dat de andere onderwijsdirecteur (We verwachten er toch twee binnen een gefuseerde faculteit?) een minder vooraanstaande positie krijgt. Moet deze niet op z'n minst in het FMT zitten?
- Wat wordt er bedoeld met de opmerking dat de WD en de OWD betrokken zijn bij beoordelingen en benoemingen van nieuw personeel? Zijn die bij ieder sollicitatiegesprek aanwezig? Wat is de rol van de departementsvoorzitter en de leerstoelhouder bij benoemingen en beoordelingen van nieuw personeel?

*Pagina 11:* De werktitel is weinig inspirerend.

*Pagina 11:* Het lijkt ons heel goed dat beslissingsbevoegdheden zo dicht mogelijk bij de werkvloer liggen, maar hier zouden we graag wat meer toelichting bij hebben. We zien er in de rest van het stuk niet veel van terug. De voorgestelde structuur lijkt toch vrij hiërarchisch.

*Pagina 11:* We zouden graag zien dat in een commissie Onderwijs ook de OLDs vertegenwoordigd zijn en dat in de commissie Ondersteuning ook de DBV plaatsneemt.