



Budapestlaan 6, 3584 CD Utrecht

Faculteit Bètawetenschappen

bureau faculteit bètawetenschappen

Faculteitsraad Bètawetenschappen
De heer dr. J.W. van der Leur (voorzitter)
Budapestlaan 6
3584 CD Utrecht

fbw 12.0624

Datum

5 juli 2012

Onderwerp

Voornemen tot reorganisatie

Ons kenmerk

FBW 12-2040 LT

Bijlagen

als genoemd

Telefoon

(030) 2534628

E-mail

science.bureau@uu.nl

blad

Geachte Faculteitsraad,

Hierbij informeer ik u over het *Voornemen tot reorganisatie* van de Faculteit Bètawetenschappen van de Universiteit Utrecht. In de bijlage treft u dit Voornemen tot reorganisatie aan, inclusief een tijdsplan.

Vanaf het vaststellen van het Profiel Faculteit Bètawetenschappen 2015 zijn er diverse maatregelen genomen om onderzoeklijnen af te bouwen en medewerkers zo veel mogelijk van werk naar werk te laten gaan. Dit reorganisatieplan is een sluitstuk van een majeure inspanning, niet op de laatste plaats geleverd door medewerkers en leidinggevenden in onze faculteit zelf. Ondanks deze inspanning is er voor het realiseren van het profiel en de financiële doelstelling een reorganisatie nodig. Deze reorganisatie heeft betrekking op zowel de opheffing als herstructurering van groepen en functies.

De verwachting is dat wij u volgende week het concept reorganisatieplan kunnen toesturen. Conform het Algemeen Beleid bij Reorganisaties heeft de medezeggenschap een adviesrol bij het reorganisatieplan en een instemmingrol bij het uitvoeringsplan. Met u is reeds afgesproken dat er een extra faculteitsraadvergadering plaats zal vinden op maandag 27 augustus, waarin wij graag mondeling van u uw advies horen. Uw schriftelijk advies ontvangen wij graag uiterlijk 3 september 2012.

Voorafgaand aan deze vergadering zal in de week van 20 augustus een extra informatiebijeenkomst ('zeepkist') gehouden worden voor al het personeel van de faculteit Bètawetenschappen.

Met vriendelijke groet,

Prof.dr. G.F.B.P. van Meer

Decaan faculteit Bètawetenschappen

Cc: College van Bestuur

Voornemen tot reorganisatie Faculteit Bètawetenschappen Decaan faculteit Bètawetenschappen, 28 juni 2012

a. Aanleiding tot de reorganisatie

In het kader van de convenantsafspraken die de faculteit Bètawetenschappen in 2010 met het College van Bestuur heeft gemaakt, is een reductie van de personele lasten op de eerste geldstroom afgesproken van 6M€ met ingang van 2015, wat overeenkomt met ca. 100 fte. Om deze bezuiniging te realiseren en te bouwen aan een sterke, toekomstbestendige en financieel gezonde faculteit is gekozen om te profileren en niet de kaasschaafmethode toe te passen. Hiertoe is het Profiel Faculteit Bètawetenschappen 2015 op 10 oktober 2011 vastgesteld, waarin de faculteit kiest voor de drie gebieden *Foundations of Sciences*, *Science for Sustainability* en *Molecular Life Sciences* met daaronder een beperkt aantal thema's. Kiezen vóór een profiel houdt ook in dat onderzoeklijnen die *niet* in het profiel passen, beëindigd worden.

Na het vaststellen van het profiel, is er zoveel als mogelijk gestreefd naar een (gehele of gedeeltelijke) transfer van het onderzoek in de groepen die niet in dit profiel passen en is een Regeling Vrijwillige Mobiliteit (RVM) opengesteld. Dit alles bovenop de in 2009 afgekondigde selectieve vacaturestop. De faculteit kan op deze manier aan een groot deel van haar afspraken met het College van Bestuur voldoen. Voor het realiseren van het profiel en de financiële doelstelling is een reorganisatie nodig. Deze reorganisatie heeft betrekking op zowel de opheffing als herstructurering van groepen en functies.

b. Doel van de reorganisatie

Het doel van deze reorganisatie is het realiseren van een sterk profiel voor de faculteit, zoals neergelegd in het Profiel Faculteit Bètawetenschappen 2015 en een adequate ondersteuning door de bedrijfsvoering. Hiermee wordt eveneens een belangrijk deel van de bezuiniging voor de faculteit, zoals in 2010 afgesproken in het convenant met het College van Bestuur gerealiseerd.

c. Aard en omvang van de reorganisatie

Alle groepen die niet opgenomen zijn in het profiel Bèta 2015 en die in de Contourennotitie in het kader van de RVM genoemd worden, vallen onder deze reorganisatie. Dit betreft de groepen Behavioural Biology, Biomolecular Imaging, Astrophysics, Physics of Devices, Physics of Man: Human Perception en Physics of Man: Perceptual Motor Integration. Verder zijn in de contourennotitie FISme, het domein Instrumentatie en de groep Vormgeving van het domein Communicatie & Vormgeving genoemd, hier zal naast krimp van fte ook een herstructurering worden uitgevoerd.

Voor de bepaling van de aard en omvang van het aantal fte's betrokken bij de reorganisatie is als peildatum 31-12-2011 genomen. Het betreft de volgende groepen:

Groep	Fte met een dienstverband voor onbepaalde tijd	Fte met dienstverband voor bepaalde tijd
Behavioural Biology	4.40	5.80
Biomolecular Imaging	6.00	8.50
Astrophysics	10.00	18.00
Physics of Devices	6.60	12.00
Physics of Man: Human Perception	1.80	3.00
Physics of Man: Perceptual Motor Integration	2.00	1.00
FISme	28.35*	Nvt
O&O medewerkers scheikunde	26.30	Nvt
Instrumentatie	28.10	Nvt
Vormgeving	6.00	Nvt
Promovendi Farmaceutische wetenschappen	-	20.00
Totaal	119.55	68.30

*hier zijn alleen de functies meegenomen zoals die in de contourennotitie vermeld staan.

Voor de medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd is begeleiding van hun onderzoek gegarandeerd tot het einde van hun arbeidsovereenkomst.

d. De financiële en /of formatieve randvoorwaarden

Samen met de al in 2011 gerealiseerde besparingen op personeelslasten (zie hiervoor de kwartaalrapportages aan het College van Bestuur) is de verwachting dat de totale besparing op personeelskosten ad € 6 mio. vanaf 2015, waaraan de faculteit zich in het profiel heeft gecommitteerd, met deze reorganisatie wordt gehaald. Hierbij wordt rekening gehouden met het feit dat ook in de komende jaren in de aanstellingen voor onbepaalde tijd op de eerste geldstroom in de groepen die in het profiel van de faculteit zijn opgenomen, bekend en onbekend natuurlijk verloop plaatsvindt en de voorgenomen investeringen zoals beschreven in het profiel gerealiseerd kunnen worden.

De faculteit zal desalniettemin in de komende jaren strak moeten sturen op de gemaakte afspraken met het College van Bestuur en hierbij nieuwe financiële ontwikkelingen nauwlettend in de gaten moeten houden en hierover periodiek verantwoording afleggen aan het College van Bestuur.

De faculteit voorziet dat zij een Voorziening van 2 miljoen euro moet nemen om deze reorganisatie uit te kunnen voeren.

e. Uitgangspunten en randvoorwaarden met betrekking tot de consequenties voor het personeel

De reorganisatie vindt plaats volgens de universitaire regeling Algemeen Beleid bij Reorganisaties (ABR). In het ABR is als uitgangspunt geformuleerd dat reorganisaties zo veel als mogelijk decentraal dienen te worden vormgegeven, waarbij dubbelingen in besprekingen (centraal en decentraal) over eenzelfde onderwerp worden voorkomen. Deze reorganisatie zal daarom in de Faculteitsraad van de Faculteit Bètawetenschappen worden besproken. De mandataris is de decaan Faculteit Bètawetenschappen. Het bevoegde medezeggenschapsorgaan is de personeelsgeleding van de faculteitsraad van Bètawetenschappen.

Het sociaal plan wordt overeengekomen tussen het College van Bestuur en de werknemersorganisaties in het lokaal overleg. Uitgangspunt is het sociaal beleidskader bij reorganisaties van de Universiteit Utrecht.

De personeelsgeleding van de faculteitsraad is in een vroeg stadium geïnformeerd over deze reorganisatie.

f. De verwachte rechtspositionele gevolgen in algemene zin

Er zijn medewerkers naar andere faculteiten overgeplaatst (in het kader van een reorganisatie zonder rechtspositionele gevolgen) of in dienst getreden bij andere kennisinstellingen. De laatste groep medewerkers heeft ingestemd met de hierbij horende rechtspositie.

Voor een aantal medewerkers geldt dat hun functie wordt opgeheven, maar dat zij tot hun pensioendatum hun werkzaamheden kunnen vervolgen. Voor andere medewerkers is reeds binnen de faculteit Bètawetenschappen een nieuwe functie gevonden welke deze medewerkers in wederzijds overleg hebben aanvaard. Voor deze medewerkers zijn er geen rechtspositionele consequenties.

Er is een klein aantal medewerkers dat ontslagbedreigd zal worden. Op dit moment is de verwachting dat dit ongeveer zeven medewerkers betreft. Voor alle medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd geldt dat deze aanstellingen van rechtswege zullen eindigen op de einddatum van de aanstelling.

g. Procedure bij de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie, inclusief tijdsplanning

Op 1 januari jl. zijn drie groepen via een officiële reorganisatie reeds overgeplaatst naar de faculteit Geowetenschappen. Van 1 januari 2012 tot 1 mei 2012 heeft de Regeling Vrijwillige Mobiliteit open gestaan voor de functies en groepen genoemd in de Contourennotitie Faculteit Bètawetenschappen. Hierin is vastgesteld in welke groepen er krimp moet plaatsvinden en binnen welke functiecategorieën dat is. Dit reorganisatieplan neemt de inhoud van deze contourennotitie als uitgangspunt, de groepen die hierin genoemd worden zijn onderdeel van deze reorganisatie.

In aanvulling op onderstaand traject zullen alle medewerkers van de Faculteit Bètawetenschappen geïnformeerd worden over dit traject. Ook studenten worden via de Bupdated op de hoogte gehouden.

Activiteit	Verantwoordelijk	Wanneer
Formeel besluit tot reorganisatie	BT	15 mei 2012
Voornemen tot reorganisatie	Decaan stelt voornemen op en informeert FR. CvB informeert LO	28 juni 2012
Bespreken reorganisatieplan	BT	5 juni 2012
Reorganisatieplan voorleggen aan HoD's	BT	7-10 juni 2012
Informeren betrokken medewerkers over traject	Leidinggevende	15-19 juni 2012
Bespreken reorganisatieplan	College van Bestuur	26 juni 2012 en 10 juli 2012
Informeren betrokken medewerkers over reorganisatieplan	Leidinggevende	26-28 juni 2012
Reorganisatieplan voor advies	Personeelsgeleding FR	12 juli – 26 augustus 2012
Bespreken advies	Decaan/FR	27 augustus 2012
Advies reorganisatieplan	FR	27 augustus – 3 september
Vaststellen reorganisatieplan	Decaan	7 september 2012
Bespreken vastgesteld reorganisatieplan en advies FR en vervolgens doorsturen naar LO	College van Bestuur	17 september 2012
Bespreken nut en noodzaak en overeenkomen sociaal plan	Lokaal overleg	3 oktober 2012
Informeren betrokken medewerkers over uitkomst advies FR en Lokaal overleg. Informeren over concept uitvoeringsplan	Decaan	9 oktober 2012
Bespreken uitvoeringsplan ter instemming	Personeelsgeleding FR	12 oktober 2012
Opstellen concept personeelsplan	Decaan	1 november 2012
Versturen voorgenomen besluiten tot (niet)plaatsing + 2 weken bedenkingstijd	Decaan	14 november 2012
Vaststellen personeelsplan	Decaan	28 november 2012
Versturen definitieve besluiten	Decaan	28 november 2012
Start ontslagbeschermingstermijn ontslagbedreigde medewerkers		1 december 2012
Einddatum ontslagbeschermingstermijn		1 januari 2014



Budapestlaan 6, 3584 CD Utrecht

Bureau Faculteit Bètawetenschappen

frfb 12.06.5a

Aan:
de leden van de faculteitsraad Bètawetenschappen

Uw kenmerk

Ons kenmerk
FBW-12-2048 MM
Faxnummer

Datum
13 juli 2012
Onderwerp
Reorganisatieplan

Telefoon
(030) 253 3686
E-mail
science.bureau@uu.nl
Blad

Geachte Faculteitsraad,

Zoals aangekondigd in de brief van 5 juli jl (ref. FBW 12-2040) stuur ik u hierbij het Concept Reorganisatieplan van de Faculteit Bètawetenschappen.

Dit reorganisatieplan neemt de inhoud van de Contourennotitie als uitgangspunt, de groepen die hierin genoemd worden zijn onderdeel van deze reorganisatie. Een groot aantal hiervan zal geen deel meer uitmaken van de nieuwe organisatie. Daarnaast beschrijft dit plan bij drie onderdelen van de faculteit, naast benodigde krimp, een structuurwijziging, namelijk bij het domein Communicatie & Vormgeving, het domein Instrumentatie en bij het Freudenthal Instituut (voor didactiek van wiskunde en natuurwetenschappen).

Conform het Algemeen Beleid bij Reorganisaties en de daarvoor geldende afspraken heeft de medezeggenschap een adviesrol ten aanzien van het reorganisatieplan en een instemmingsrol ten aanzien van het uitvoeringsplan. Wij vragen de personeelsgeleding van de faculteitsraad advies uit te brengen over het concept reorganisatieplan. Op 27 augustus a.s. van 11.00 tot 12.45u is er een overleg met u gepland, waarin wij graag mondeling uw advies horen. Uw schriftelijk advies ontvangen wij graag uiterlijk 3 september 2012.

Het uitgangspunt is dat met ingang van 1 december 2012 de nieuwe organisatie van start gaat.

Om medewerkers te informeren wordt het concept reorganisatieplan op onze intranetsite Beta2015 geplaatst en op 21 augustus 2012 in een medewerkersbijeenkomst toegelicht. Deze datum wijkt af van de datum genoemd in mijn brief aan u over het *Voornemen tot reorganisatie* (FBW 12-2040), omdat wij vermoeden dat er op een dinsdag meer medewerkers in de gelegenheid zijn de bijeenkomst bij te wonen, zeker als medewerkers net terug komen van hun vakantie.

Wij stellen het op prijs om uw vragen over het concept reorganisatieplan voorafgaand aan de bespreking op 27 augustus alvast van u te vernemen zodat wij ons kunnen voorbereiden.

Prof. dr. Gerrit van Meer
Decaan faculteit Bètawetenschappen

Voorgenomen Reorganisatieplan

**Faculteit Bètawetenschappen
Concept**

Opgesteld op 5 juli 2012

Vast te stellen op 7 september 2012

Decaan van de faculteit Bètawetenschappen

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting

1. Aanleiding en noodzaak tot reorganisatie
 - 1.1. Aanleiding
 - 1.2. Nut en Noodzaak
 - 1.3. Ondernomen acties t.a.v. personele reductie
 - 1.3.1. Selectieve vacaturestop
 - 1.3.2. Promovendi op de eerstegeldstroom bij Farmaceutische Wetenschappen
 - 1.3.3. Transfers
 - 1.3.4. Regeling Vrijwillige Mobiliteit (RVM)
 - 1.4. Resultaat Transfers en RVM

2. Van oude naar nieuwe organisatie
 - 2.1. Inleiding
 - 2.2. Op te heffen of groepen waar reductie plaatsvindt
 - 2.2.1. Behavioural Biology
 - 2.2.2. Biomolecular Imaging
 - 2.2.3. Astrophysics
 - 2.2.4. Physics of Devices
 - 2.2.5. Physics of Man: Human Perception
 - 2.2.6. Physics of Man: Perceptual Motor Integration
 - 2.2.7. Freudenthal Instituut voor didactiek van wiskunde en natuurwetenschappen (FIsme)
 - 2.2.8. O&O medewerkers Scheikunde
 - 2.3. Instrumentatie en Vormgeving
 - 2.3.1. Instrumentatie
 - 2.3.2. Vormgeving

3. Aanzet tot sociaal plan
 - 3.1. Inleiding
 - 3.2. Ontslag bedreigde medewerkers met dienstverband voor onbepaalde tijd

4. Reorganisatievoorziening
 - 4.1. Financiering reorganisatieplan
 - 4.2. Financiële gevolgen reorganisatieplan
 - 4.3. Berekening reorganisatievoorziening

5. Tijdspad en Communicatie
 - 5.1. Tijdspad
 - 5.2. Communicatie betrokkenen

Bijlage 1: Vergelijking van de formatie in de oude en nieuwe situatie

Bijlage 2: Correspondentie met FR: FBW IS 12-4784, FBW 12-1976, FBW IS 12-4794

Bijlage 3: Contourennotitie Faculteit Bètawetenschappen

Managementsamenvatting

Het reorganisatieplan dat voor u ligt is een direct gevolg van het Profiel Faculteit Bètawetenschappen 2015 dat in het najaar 2011 is vastgesteld en waarin de faculteit kiest om haar onderwijs en onderzoek te concentreren in de *Foundations of Natural Sciences*, *Molecular Life Science* en *Science for Sustainability*. De keuzes van de faculteit worden universiteitsbreed erkend en zijn ingebed in zowel de universitaire profilering die begin dit jaar is vastgesteld, als in het nieuwe Universitair Strategisch Plan 2012-2016.

Kiezen vóór een profiel houdt ook in dat onderzoekslijnen die *niet* in het profiel passen, beëindigd worden.

In juni 2009 is een selectieve vacaturestop ingesteld in de faculteit. Vanaf het vaststellen van het profiel heeft de faculteit daar bovenop diverse maatregelen genomen om onderzoekslijnen af te bouwen en medewerkers zo veel mogelijk van werk naar werk te laten gaan. Er is een eerste reorganisatie uitgevoerd om onderzoeksgroepen van de faculteit Bètawetenschappen (FBW) naar de faculteit Geowetenschappen over te plaatsen; er zijn succesvolle transfers uitgevoerd om onderzoeksgroepen geheel of gedeeltelijk over te plaatsen naar andere faculteiten van de UU of naar onderzoeksinstellingen in Nederland; er is een Regeling Vrijwillige Mobiliteit (RVM) van start gegaan; en er is interne mobiliteit op gang gekomen, doordat er minder mensen van buiten aangenomen kunnen worden.

Om dit alles te realiseren heeft de faculteit medewerking gekregen van veel partijen, binnen en buiten de faculteit en de universiteit. Dit reorganisatieplan is een sluitstuk van een majeure inspanning, niet op de laatste plaats geleverd door medewerkers en leidinggevenden in onze faculteit zelf: medewerkers hebben zich meewerkend opgesteld in het bekijken van hun carrière mogelijkheden, er is geschoven met taken, men heeft verantwoordelijkheid genomen de vacaturestop op te vangen en men heeft over grenzen van disciplines heengekeken om optimaal gebruik te maken van aanwezige kennis. Ook in de toekomst zal de faculteit deze flexibiliteit van haar medewerkers nodig hebben. Op deze plek willen wij dat erkennen en onze waardering hierover uitspreken.

In de Contourennotitie Faculteit Bètawetenschappen is vastgesteld in welke groepen er krimp moet plaatsvinden en binnen welke functiecategorieën dat is. Dit reorganisatieplan neemt de inhoud van deze contourennotitie als uitgangspunt, de groepen die hierin genoemd worden zijn onderdeel van deze reorganisatie. Een groot aantal hiervan zal geen deel meer uitmaken van de nieuwe organisatie. Daarnaast beschrijft dit plan bij drie onderdelen van de faculteit, naast benodigde krimp, een structuurwijziging, namelijk bij het domein Communicatie & Vormgeving, het domein Instrumentatie en bij het Freudenthal Instituut (voor didactiek van wiskunde en natuurwetenschappen).

In onderstaande tabel is samengevat hoe de beoogde reductie in de betrokken groepen deels al tot stand is gekomen of zal komen. Deze tabel is gebaseerd op de tabellen en toelichting uit hoofdstuk 3 (peildatum 31-12-2011, onbepaalde tijd):

Tabel 1: Beoogde reductie (in fte)

Beoogde reductie	fte
Pensioen	15.2
Herplaatsing op vacature binnen of buiten FBW	13.2
Afbouw eerstegeldstroom AIO-posities bij Farmaceutische Wetenschappen	20.0
Transfers/overplaatsing buiten FBW	12.8
RVM ¹	8.2
Ontslag bedreigd	7.6
Ontslag op eigen verzoek	4.0
Totaal	81.0
Transfers naar Geowetenschappen	19.5
Totaal incl. transfers naar Geowetenschappen	100.5

¹ de RVM loopt nog tot 1 september 2012

Na het advies van de personeelsgeleding van de Faculteitsraad (FR) zal de decaan het reorganisatieplan vaststellen en zal vervolgens het nut en de noodzaak van deze voorgenomen reorganisatie op 3 oktober 2012 met het Lokaal Overleg worden besproken en het Sociaal Plan worden overeen gekomen. Hierna volgt het opstellen van het Uitvoeringsplan waarop de FR-personeel instemmingsrecht heeft. De uitvoering van de reorganisatie start daarna en op 1 december 2012 gaat de nieuwe organisatie formeel in, en start de ontslagbeschermingstermijn van de ontslag bedreigde medewerkers.

Naast personele reducties zoals genoemd in bovenstaande tabel treedt er ook personeelsreductie op in groepen die binnen het profiel vallen. De faculteit hanteert hier het beleid om bij natuurlijk verloop, dus zowel verloop door pensionering als door andere soorten van mobiliteit, personeel alleen selectief te vervangen. Er wordt elke keer opnieuw vastgesteld of er na natuurlijk verloop wel of niet een vacature ontstaat. De faculteit zal deze beleidslijn ook de komende jaren moeten blijven hanteren.

Uiteindelijk zorgen al deze maatregelen er voor dat er een sterke en financieel gezonde faculteit Bètawetenschappen staat, die kan inspelen op toekomstige, nieuwe ontwikkelingen.

1. Aanleiding en nut en noodzaak tot reorganisatie

1.1. Aanleiding

Op 10 oktober 2011 stelde de decaan het *Profiel Faculteit Bètawetenschappen 2015* vast, waarmee voor de faculteit een sterk profiel in onderwijs en onderzoek voor de toekomst is omschreven. Sindsdien heeft de faculteit gewerkt aan het vormgeven van dit profiel. Dit heeft onder andere geresulteerd in een eerste reorganisatie volgens het *Reorganisatieplan Overgang groepen Beta/Geo*, gericht op de overgang van de groepen Natuurwetenschap & Samenleving, Palaeo-ecologie en Biomarine Sciences van Bètawetenschappen naar Geowetenschappen. Het reorganisatieplan hiervoor is in november 2011 opgesteld en is op 1 januari 2012 tot uitvoer gebracht.

Ook zijn er naar aanleiding van het gekozen profiel verkenningen geweest en onderhandelingen gevoerd binnen de UU en met diverse andere kennisinstellingen in Nederland met als doel het onderbrengen van groepen waarvan het onderzoek niet in het facultaire profiel voor 2015 past. Gelijktijdig heeft de faculteit een Regeling Vrijwillige Mobiliteit (RVM) ingezet, zoals deze omschreven is in de Contourennotitie Faculteit Bètawetenschappen (zie bijlage) en die als pilot bij de faculteit is uitgevoerd.

Er zijn dus al veel goede stappen gezet en daarvoor is de inzet van en medewerking van partijen binnen en buiten de faculteit en de universiteit zeer belangrijk geweest. Dit reorganisatieplan is dan ook een sluitstuk van een majeure inspanning, niet op de laatste plaats geleverd door medewerkers en leidinggevendenden in onze faculteit zelf: medewerkers hebben zich meewerkend opgesteld in het bekijken van hun carrière mogelijkheden, er is geschoven met taken, men heeft verantwoordelijkheid genomen de vacaturestop op te vangen en men heeft over grenzen van disciplines heengekeken om optimaal gebruik te maken van aanwezige kennis. Ook in de toekomst zal de faculteit deze flexibiliteit van haar medewerkers nodig hebben.

1.2. Nut en Noodzaak

De faculteit Bètawetenschappen is de afgelopen jaren geconfronteerd met financiële tekorten die van structurele aard blijken te zijn. Reden hiervoor zijn o.a. teruglopende eerste geldstroom inkomsten en toenemende huisvestingslasten. De faculteit heeft in 2010 een convenant afgesloten met het College van Bestuur, waarbij is afgesproken dat het College aan de faculteit naast de reguliere eerstegeldstroom financiering uit het Universitaire verdeelmodel tijdelijk extra middelen beschikbaar stelt om vóór 2015 financieel orde op zaken te stellen. Voorwaarde voor het verkrijgen van deze financiële steun, is dat er voldaan wordt aan een aantal prestatie afspraken deze prestatieafspraken houden onder andere een aanzienlijke reductie in vast personeel en ruimte in, en een verhoging van de overheadinkomsten om de kosten van derde geldstroomprojecten te dekken. Voor wat betreft het personeel betekent dit concreet een bezuiniging tot en met 2015, van ca. 6 M€ op personele lasten (ca. 100 fte) gefinancierd uit de 1^e geldstroom.

Om deze bezuiniging te realiseren en te bouwen aan een sterke, toekomstbestendige en financieel gezonde faculteit is gekozen om te profileren en niet de kaasschaafmethode toe te passen. De keuzes ten aanzien van deze profilering zijn vastgelegd in het *Profiel Faculteit Bètawetenschappen 2015*. Voor het opstellen van dit profiel is een intensief traject van consultatie binnen en buiten de faculteit doorlopen. Er is nadrukkelijk aansluiting gezocht bij de universitaire speerpunten in onderzoek en bij landelijke profilering zoals het *Sectorplan Natuur- en Scheikunde*. In juni 2011 is een *Voorlopig Profiel Faculteit Bètawetenschappen 2015* gepresenteerd aan de facultaire medewerkers. De Faculteitsraad heeft in september 2011 haar advies over het voorgestelde profiel gegeven.

De keuzes van de faculteit worden universiteitsbreed erkend en zijn ingebed in zowel de universitaire profilering die begin dit jaar is vastgesteld, als in het nieuwe Universitair Strategisch Plan 2012-2016. Gevolg van de gemaakte keuzes is dat er binnen de faculteit een aantal vooraanstaande groepen hun onderzoek en onderwijs moeten stoppen. En de plaats van het opheffen van functies die nu voorligt, is dus tot stand gekomen op basis van de keuzes die in het profiel van de faculteit zijn gemaakt in oktober 2011.

Het gekozen profiel stelt de faculteit in 2015 in staat te excelleren in de gekozen speerpunten *Foundations of Natural Sciences*, *Molecular Life Sciences* en *Science for Sustainability*. Binnen ieder van deze drie speerpunten is gekozen voor een beperkt aantal specifieke thema's. De organisatie van het onderzoek in interdisciplinaire onderzoeksinstituten, het onderbrengen van het onderwijs in Schools, het inzetten op tegelijk toponderwijs en -onderzoek maken van de Utrechtse faculteit Bètawetenschappen een nationaal sterk onderscheidende faculteit, die rust op zeer sterke disciplinaire wortels die ieder op zich interdisciplinair bijdragen aan doorbraakonderzoek en tegelijkertijd aan valorisatie.

1.3. Ondernomen acties t.a.v. personele reductie

In juni 2009 heeft de toenmalige decaan van de faculteit een selectieve vacaturestop ingevoerd voor de faculteit. De Faculteitsraad is hiervan in kennis gesteld. Hiermee zijn er door de hele organisatie, ook op kwetsbare plekken, ontstane vacatures niet meer ingevuld.

Na het vaststellen van het profiel is er aan verschillende maatregelen gewerkt, soms tegelijkertijd. Prioriteit hierbij was een (gehele of gedeeltelijke) transfer van groepen naar andere faculteiten binnen de universiteit, dan wel een transfer naar kennisinstellingen buiten de universiteit. In het kader van de personele reductie zijn momenteel ook andere maatregelen van kracht, zoals: binnen het profiel selectief vervangen bij natuurlijk verloop (het heroverwegen van vacatures), en het tijdelijk openstellen van de RVM om zoveel mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen.

Al deze maatregelen worden hier onder verder besproken.

1.3.1. Selectieve vacaturestop

Bij vrijgevallende functies van medewerkers die tot en met 2015 met pensioen gaan en bij medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die ontslag op eigen verzoek indienen, wordt als uitgangspunt gehanteerd dat vervanging alleen in overweging genomen wordt, als:

- i. de functie binnen het profiel valt, en
- ii. het niet invullen van de functie leidt tot problemen in onderwijs- en onderzoeksverplichtingen, die niet elders in de organisatie op te vangen zijn.

Elke functie die vrijvalt wordt apart door het bestuur getoetst op deze uitgangspunten. Functies in groepen die buiten het profiel vallen worden per definitie niet vrijgegeven als vacature. Bij vacatures die binnen het profiel vrijkomen, bekijkt het bestuur of er op functies die buiten het profiel vallen medewerkers zijn voor wie dit mogelijk een geschikte vacature is. Met betrokken medewerkers kan in wederzijds overleg besloten worden tot overplaatsing naar zo'n functie.

Voor OBP-functies binnen het departement is gekozen voor een aparte beleidslijn, waarbij 1 op de 3 OBP-ers vervangen wordt bij natuurlijk verloop.

De bedrijfsvoering volgt in OBP omvang de keuzes van de faculteit in onderwijs, onderzoek en valorisatie. Door gebruikmaking van natuurlijk verloop en selectieve herbezetting wordt de omvang van de domeinen en het soort functies aangepast ten einde een efficiënte en doelmatige dienstverlening te behouden en te realiseren.

1.3.2. Promovendi op de eerstegeldstroom bij Farmaceutische Wetenschappen

In het reorganisatieplan van Farmaceutische Wetenschappen uit september 2009 is het aantal promovendi op de eerste geldstroom teruggebracht van 30 naar 20. Zodra deze 20 aanstellingen aflopen, worden structureel geen nieuwe promovendi op de 1^e geldstroom meer aangesteld bij dit departement. Dit is conform het facultaire en universitaire werkwijze ten aanzien van eerstegeldstroom promovendi. Ook andere faculteiten hebben niet of nauwelijks nog promovendi op de eerste geldstroom.

1.3.3. Transfers

De onderzoeksgroepen die geen onderdeel uitmaken van het Profiel Faculteit Bètawetenschappen 2015, zijn ondersteund bij het zoeken en verder uitwerken van een transfer naar een andere faculteit of een andere organisatie. Voor groepen die betrokken waren bij een transfer, is de mogelijkheid om gebruik te maken van de RVM vervallen. In hoofdstuk 2 staat aangegeven welke groepen geheel of gedeeltelijk getransfereerd zijn naar andere organisaties of faculteiten.

1.3.4. Regeling Vrijwillige Mobiliteit (RVM)

De Regeling Vrijwillige Mobiliteit is opengesteld van 1 januari 2012 tot 1 mei 2012. In die periode konden medewerkers waarvan de functie in de contourennotitie is opgenomen op eigen verzoek ontslag nemen, en ontvingen zij een geldbedrag ter grootte van 7, 10 of 13 maanden salaris, afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de UU. Daarna start het reorganisatietraject en zal de RVM open staan tot 1 september 2012, maar wel met een afbouw van het bedrag met 15% per maand, dat later gebruik wordt gemaakt.

1.4. Resultaat Transfers en RVM

De afgelopen maanden zijn met betrekking tot 32,25 fte medewerkers, met een vast contract op eerste geldstroom, afspraken met andere partijen gemaakt in het kader van transfers. Daarnaast hebben 11 personen (8,7 fte) gebruik gemaakt van de RVM.

Een ander effect van het inzetten van de RVM is dat medewerkers door de hele organisatie nadenken over hun eigen mobiliteit en dat van hun medewerkers. Het extra natuurlijk verloop (NV) dat hierdoor ontstaat, alhoewel dit niet kwantificeerbaar is, biedt soms kansen om nieuw elan aan te trekken, maar maakt de organisatie in sommige gevallen ook kwetsbaar.

2. Van Oude naar Nieuwe Organisatie

2.1. Inleiding

In het Profiel Faculteit Bètawetenschappen 2015 is vastgelegd dat het onderzoek van een aantal groepen in 2015 niet meer in het departement plaatsvindt. Het gaat hierbij om de groepen: Behavioural Biology, Biomolecular imaging, Astrophysics, Physics of Devices, Physics of Man: Human Perception en Physics of man: Perceptual Motor Integration. Na de inzet van de faculteit om de groepen elders onder te brengen en de inzet van de RVM is de afbouw van deze groepen echter nog niet gerealiseerd. Er zijn ook groepen en onderdelen van de organisatie die volgens de contourennotitie qua fte's moeten inkrimpen. Dit zijn: FIsme, Scheikunde (O&O medewerkers en technici), Instrumentatie en Vormgeving. Hoe deze afbouw en krimp plaatsvindt staat in paragraaf 2.2. en 2.3. beschreven.

Bij de overige groepen van de faculteit, zal geen gedwongen krimp plaatsvinden, maar wordt bij het vrijvallen van functies door natuurlijk verloop wel beoordeeld of invulling aan de orde is (zie paragraaf 1.3.1).

Zoals eerder vermeld worden de groepen Palaeoecology, Biomarine Sciences en NW&S in dit plan niet meegenomen, omdat hiervoor een aparte reorganisatie heeft plaatsgevonden.

In onderstaande overzichten wordt de bezetting (onbepaalde tijd) en de tijdelijke bezetting (bepaalde tijd) in fte aangegeven per 31/12/2011 en de beoogde bezetting, uiterlijk te bereiken in 2015. Tevens is aangegeven welke reductie tot dusver is bereikt, de wijze waarop en waar nog verdere krimp noodzakelijk is.

2.2. Op te heffen groepen of groepen waar reductie plaatsvindt

Hieronder staat een overzicht van alle groepen en functies zoals deze opgenomen staan in de contourennotitie. Als peildatum is genomen 31-12-2011. Een OUD-NIEUW vergelijking als bijlage toegevoegd aan dit plan.

2.2.1. Behavioural Biology

Huidige plaats in de organisatie: Departement Biologie

Nieuwe plaats in de organisatie: Geen

Toekomstig aantal fte's per functieprofiel: Geen

Toelichting

Het onderwijs in de gedragsbiologie is van grote waarde voor de bachelor Biologie. De faculteit heeft er voor gekozen de kennis die hiervoor nodig is in huis te houden door de UD's uit deze groep elders bij Biologie onder te brengen.

Vervolg/Personele consequentie

Tabel 2: Behavioural Biology (in fte)

Functie	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd	Reeds gereduceerd	Vervolg
Hoogleraar 2	1.00		Transfer FSW	
Onderwijs- /Onderzoeksmedewerker 1	0.80		Afspraak m.b.t. 0.30 fte ontslag op eigen verzoek	0.50 Herplaatst
Onderwijs- /Onderzoeksmedewerker 2	1.00			1.00 Pensioen
Universitair docent 1	0.80		Herplaatst bij departement Biologie, gericht op onderwijstaken	
Universitair hoofddocent 2	0.80		Herplaatst bij departement Biologie, gericht op onderwijstaken	
Onderzoeker 4		1.00	Tot einde contract	
Promovendus 1		4.80	Tot einde contract	
Totaal	4.40	5.80	8.70	1.50

De functies O&O medewerker 2 (1,0 fte) en O&O medewerker 1 (0,5 fte) worden opgeheven. De O&O medewerker 2 functie wordt ingevuld door een medewerker die in 2015 met pensioen gaat en deze blijft vanuit de faculteit Bètawetenschappen tot die tijd werkzaam voor de betreffende hoogleraar bij FSW. De andere O&O medewerker 1 (0,5 fte), kan naar verwachting binnen de formatie van het departement Biologie op vacatureruimte bij het onderwijsinstituut geplaatst worden. Uitgaande van deze opties volgen er bij deze groep geen gedwongen ontslagen.

2.2.2. Biomolecular Imaging

Huidige plaats in de organisatie: Departement Biologie

Nieuwe plaats in de organisatie: Geen

Toekomstig aantal fte's per functieprofiel: Geen

Toelichting

Bij het departement Scheikunde zijn in het kader van het Sectorplan Natuur- en Scheikunde vacatures voor o.a. een hoogleraar *Molecular and Structural Biology*, een UD en een O&O-medewerker. Voor beide posities is kennis van Electronenmicroscopie nodig. Naar verwachting is dit deze zomer bekend of de beoogde hoogleraar bij de faculteit aangesteld wordt.

Vervolg/Personele consequentie

Tabel 3: Biomolecular Imaging (in fte)

Functie	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd	Reeds gereduceerd	Vervolg
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 2	1.00		Herplaatst bij departement N&S op sectorplangelden	
Onderzoeker 3	1.00		Ontslag op eigen verzoek	
Ontwikkelaar ICT 3	1.00			1.00 Pensioen
Universitair docent 1	2.00			2.00 Herplaatst
Universitair hoofddocent 1	1.00		0.50 fte herplaatst bij onderwijsinstituut Biologie	0.50 Herplaatst
Onderzoeker 3		1.50	Tot einde contract	
Promovendus 1		7.00	Tot einde contract	
Totaal	6.00	8.50	11.00	3.50

De functies UHD 1 (0,5 fte), UD 1 (2,0 fte) en Ontwikkelaar ICT 3, (1,0 fte) worden opgeheven. De UHD 1 (0,5 fte) zal geplaatst worden bij het onderwijs instituut van het departement Biologie. Eén UD 1 (1,0 fte) kan naar verwachting bij de nieuwe hoogleraar in het departement Scheikunde geplaatst worden op externe gelden. De Ontwikkelaar ICT 3 (1,0 fte) wordt hier eveneens geplaatst, tot aan zijn pensioen in 2017. Er wordt verwacht dat er één UD 1 (1,0 fte) functie komt binnen een nieuw te vormen Universitair platform voor Electronenmicroscopie van Utrecht Life Sciences. Gedwongen ontslag lijkt niet aan de orde.

2.2.3. Astrophysics

Huidige plaats in de organisatie: Departement Natuur- en Sterrenkunde

Nieuwe plaats in de organisatie: Geen

Toekomstig aantal fte's per functieprofiel: Geen

Toelichting

Na het vaststellen van het profiel is in samenwerking met NOVA, de Nederlandse Onderzoeksschool Voor Astronomie, een overeenkomst opgesteld waarin de medewerkers, projecten en materiaal van Astrophysics is ondergebracht bij de Universiteit Leiden, de Universiteit van Amsterdam en de Radbouduniversiteit.

Tabel 4: Astrophysics (in fte)

Functie	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd	Reeds gereduceerd	Vervolg
Hoogleraar 1	1.00		Transfer	
Hoogleraar 2	2.00		Transfer	
Ontwikkelaar ICT 3	1.00			1.00 Ontslag bedreigd
Projectmanager 3	1.00		Transfer	
Secretaresse 3	1.00		Overgeplaatst naar vacature binnen departement N&S	
Universitair docent 1	3.00		Transfer	
Universitair docent 2	1.00	1.00	Bepaalde tijd: 1.00 fte Transfer	1.00 Ontslag bedreigd
Onderzoeker 4		5.00	3.00 fte Transfer 2.00 fte uit dienst per 1-1-12	
Promovendus 1		12.00	11.00 fte Transfer 1.00 fte uit dienst per 1-1-12	
Totaal	10.00	18.00	26.00	2.00

De functies UD 2 en Ontwikkelaar ICT 3 worden opgeheven.

Voor de ontwikkelaar ICT wordt de mogelijkheid voor een functie buiten de faculteit onderzocht, mocht dit niet lukken dan zal hij ontslag bedreigd raken. Voor de UD 2 functie is herplaatsing binnen de faculteit/UU niet mogelijk. Naar verwachting zal deze medewerker ontslag bedreigd raken.

2.2.4. Physics of Devices

Huidige plaats in de organisatie: Departement Natuur- en Sterrenkunde

Nieuwe plaats in de organisatie: Geen

Toekomstig aantal fte's per functieprofiel: Geen

Toelichting

Na het vaststellen van het profiel zijn mogelijkheden verkend om de groep onder te brengen bij andere kennisinstellingen. Het bleek niet mogelijk om dat in haar geheel te doen, Momenteel is een deel van de medewerkers van de groep ondergebracht bij ECN. Met de TU/e zijn nog onderhandelingen gaande over de overgang van de andere medewerkers. Een groot deel van de tijdelijke medewerkers blijft bij de UU in dienst om de onderzoeksprojecten in de periode tot 2016 namens de UU af te ronden.

Vervolg/Personele consequentie

Tabel 5: Physics of Devices (in fte)

Functie	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd	Reeds gereduceerd	Vervolg
Hoogleraar 2	1.00		Transfer	
Onderwijs- /Onderzoeksmedewerker 2	1.00		Transfer	
Secretaresse 3	0.60			0.60 Herplaatst
Technicus ow. En oz.gebonden-profiel V 1	1.00		Transfer	
Technicus ow. En oz.gebonden-profiel V 2	1.00		Afspraak m.b.t. ontslag op eigen verzoek	
Universitair docent 1	1.00			1.00 ontslag bedreigd
Junior Universitair Docent 1	1.00*		per 1-4-12 UD-2	1.00 ontslag bedreigd
Onderzoeker 4		2.00	1.00 fte uit dienst per 1-1-12 1.00 fte tot einde contract	
Promovendus 1		8.00	Tot einde contract	
Technicus ow. En oz.gebonden-profiel V 2		2.00	Tot einde contract	
Totaal	6.60	12.00	16.00	2.60

* Tenure Track

Tijdelijk personeel blijft in dienst tot einde contractdatum. Begeleiding is gegarandeerd.

De functie van secretaresse 3, UD-2 en UD-1 worden opgeheven. Voor de secretaresse 3 is er een herplaatsingsmogelijkheid binnen de faculteit. De UD-1 (op termijn i.v.m. afronden van onderzoek) en UD-2 raken waarschijnlijk ontslag bedreigd.

2.2.5. Physics of Man: Human Perception

Huidige plaats in de organisatie: Departement Natuur- en Sterrenkunde

Nieuwe plaats in de organisatie: Geen

Toekomstig aantal fte's per functieprofiel: Geen

Toelichting

Na het vaststellen van het profiel is de mogelijkheid voor de overgang van de groep naar een andere onderzoeksinstelling met succes verkend. De groep zal per 1 september 2012 haar onderzoek voortzetten bij de VU.

Vervolg/Personele consequentie

Tabel 6: Human Perception (in fte)

Functie	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd	Reeds gereduceerd	Vervolg
Hoogleraar 2	1.00		Transfer	
Onderzoeker 3	0.80		Transfer	
Onderzoeker 4		1.00	Transfer	
Promovendus 1		2.00	Transfer	
Totaal	1.80	3.00	4.80	0.00

Door de overstap naar de VU, zijn er geen verdere personele consequenties als gevolg van opheffing van deze onderzoeksgroep bij de UU.

2.2.6. Physics of Man: Perceptual Motor Integration

Huidige plaats in de organisatie: Departement Natuur- en Sterrenkunde

Nieuwe plaats in de organisatie: Geen

Toekomstig aantal fte's per functieprofiel: Geen

Toelichting

Na vaststellen van het profiel is in het kader van de universitaire profilering in overleg met de betrokken hoogleraar een detachering naar de Faculteit Sociale Wetenschappen overeengekomen tot aan zijn pensioen in 2015.

Vervolg/Personele consequentie

Tabel 7: Perceptual Motor Integration (in fte)

Functie	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd	Reeds gereduceerd	Vervolg
Hoogleraar 1	1.00		Detachering FSW	
Technicus ow. En oz.gebonden-profiel O 3	1.00			1.00 ontslag bedreigd
Onderzoeker 4		1.00	Uit dienst per 1-1-12	
Totaal	2.00	1.00	2.00	1.00

De functie Technicus O&O gebonden O3 wordt opgeheven. Indien dit niet tot een herplaatsing kan leiden voor 1 december 2012 raakt de medewerker ontslag bedreigd.

2.2.7. Freudenthal Instituut voor didactiek van wiskunde en natuurwetenschappen

Huidige plaats in de organisatie: Departement Wiskunde

Nieuwe plaats in de organisatie: Departement Wiskunde

Toelichting

De herstructurering van het FIsme is gebaseerd op het toekomstplan FIsme 2015 dat is opgesteld in november 2011 en dat door het bestuur is besproken binnen de faculteit. Deze bestaat uit twee delen. Het eerste deel, de herstructurering van 5 departementale organisatie-eenheden naar één afdeling binnen het departement Wiskunde, is met goedkeuring van de FR (zie bijlage) in het voorjaar reeds in gang gezet en per 1 juli definitief gemaakt. De bundeling van activiteiten houdt in dat medewerkers die aangesteld waren bij de onderzoeksgroepen van de departementen Biologie, Natuur- en Sterrenkunde en Scheikunde en bij de bedrijfsvoering (JCU) en die reeds werkzaam waren binnen het FIsme, administratief zijn overgeplaatst naar het departement Wiskunde. Hieraan zijn geen personele consequenties verbonden. Hiermee zijn de activiteiten op het gebied van de lerarenopleiding, het Junior College Utrecht (JCU) en het Bètasteunpunt gebundeld. Deze functies zijn dan ook niet meegenomen in dit reorganisatieplan.

De implementatie van het tweede deel is in dit reorganisatieplan uitgewerkt. De faculteit is van mening dat het FIsme een cruciale rol speelt in het opleiden van leraren in de bètawetenschappen. Daarnaast is de expertise van het FIsme op het gebied van onderzoek naar bètadidactiek (inter)nationaal bekend en uniek in Nederland. De contacten met de verschillende departementen geven een unieke en essentiële verbinding met de verschillende disciplines, waar de faculteit ook in haar eigen didactische leerlijn haar voordeel mee kan doen. De ontwikkelingen in het VWO en de kennis die het FIsme hierover heeft, geeft een belangrijke bijdrage voor de ontwikkeling van vakken in de faculteit.

In het *profiel Faculteit Bètawetenschappen 2015* is ten aanzien van het FIsme vastgesteld dat de activiteiten rondom het bètaonderwijs geconcentreerd zullen worden op het voortgezet onderwijs (VO): het opleiden van leraren voor het VO, het vakdidactisch onderzoek, de kwaliteit van de bachelor opleidingen ten aanzien van de aansluiting met het VWO en de ontwikkeling van de didactische kwaliteit van de curricula. Activiteiten ten behoeve van curriculumontwikkeling in het VWO zijn er voor zover deze extern gefinancierd kunnen worden. Het onderzoek en advieswerk van het Freudenthal Instituut ten behoeve van rekenonderwijs is niet opgenomen in het Profiel: De activiteiten wat betreft ontwikkeling, onderzoek en innovatie- en advies en professionalisering op het gebied van het basisonderwijs, het speciaal onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs zullen niet meer in de faculteit plaatsvinden. Gezien deze concentratie vindt er reductie plaats van de omvang van het FIsme.

Omdat de huidige naam inhoudelijk niet goed aansluit bij de hierboven gedefinieerde activiteiten van het instituut wordt overwogen om het instituut een andere naam te geven.

Vervolg/Personele consequentie

De functies betrokken bij activiteiten die afgestoten worden en waar dus reductie in fte plaatsvindt, zijn opgenomen in de contourennotitie en waren allemaal georganiseerd binnen het departement Wiskunde. Conform de contourennotitie moet er in de functie van UD en in de ondersteunende functies van Ontwikkelaar ICT en Secretaresse personele reductie plaatsvinden. In onderstaande tabel staan deze functies weergegeven.

Binnen de overige functies in het FISme vindt enkel reductie plaats via pensionering en. Er is hier dus geen sprake van personele consequenties en deze functies worden daarom niet opgenomen in de uitvoering van deze reorganisatie.

Tabel 8: FISme² (in fte)

Functie	Onbepaalde tijd	Reeds gereduceerd	Vervolg	In nieuwe organisatie
Ontwikkelaar ICT 3	0.60	0.60 fte herplaatst		
Ontwikkelaar ICT 4	1.00		1.00 fte ontslag bedreigd	
Secretaresse 2	5.20*	1.00 fte RVM*	2.00 fte pensioen	2.20
Secretaresse 3	3.55	1.60 fte herplaatst		1.95
Secretaresse 4	0.25			0.25
Universitair docent 1	10.75	0.80 fte RVM	2.70 fte pensioen	7.25
Universitair docent 2	3.30	0.65 fte RVM		2.65
Totaal	24.65	4.65	5.70	14.30

* Hierin zit 0,5 fte Redacteur met een ontslag op eigen verzoek.

De functie ICT Ontwikkelaar 4 wordt voor 1,0 fte opgeheven.

Voor 2015 gaan nog 2,7 fte UD-1 met pensioen, die niet vervangen worden. In 2016-2017 vindt binnen de UD functie nog 2,4 fte aan pensioneringen plaats. Hiermee wordt de beoogde reductie voor de UD functie behaald. In de functie van secretaresse vindt in de periode tot en met 2015 nog 2,0 fte aan pensioneringen plaats. Hiervan wordt conform contourennotitie 0,9 fte niet ingevuld. Voor de functie van ICT Ontwikkelaar 4 zal de medewerker ontslag bedreigd raken.

Aan de hand van jaarlijkse evaluaties van de financiële situatie van het FISme en met name de inverdiencapaciteit en het toekomstplan FISme 2015 wordt zo nodig bijgestuurd in de personele formatie, dit gebeurt aan de hand van het wel of niet opvullen van verder natuurlijk verloop en pensioneringen.

2.2.8. O&O medewerkers Scheikunde

Huidige plaats in de organisatie: Departement Scheikunde

Nieuwe plaats in de organisatie: Departement Scheikunde

Toelichting

Het departement Scheikunde bezuinigt 5 fte op O&O medewerkers en Technici O&O gebonden. Dit heeft impact op de werkprocessen in het departement, hierover heeft een werkgroep uit het departement het advies 'Departementaal brede inzet OBP' opgesteld. Ook vanuit het universitaire LIZA project is er een meer faculteitbreed advies uitgebracht over de inzet van OBP: 'Flexibilisering onderzoek- en onderwijsgebonden OBP t.b.v. laboratoria'. Deze adviezen zullen worden meegenomen in het vormgeven van een nieuwe werkwijze.

² Medewerkers die n.a.v. de reorganisatie van het IVLOS bij de faculteit Bètawetenschappen zijn geplaatst, zullen conform afspraak niet meegenomen worden in de uitvoering van deze reorganisatie. De bijbehorende functienamen kunnen wel in deze tabel staan..

Tabel 9: O&O medewerkers Scheikunde (in fte)

Functie	Onbepaalde tijd	Reeds gereduceerd	Vervolg	In nieuwe organisatie
Onderwijs- /Onderzoeksmedewerker 1	5.10		0.90 fte pensioen	4.20
Onderwijs- /Onderzoeksmedewerker 2	6.70		1.00 fte pensioen	5.70
Onderwijs- /Onderzoeksmedewerker 3	7.00	1.00 fte RVM 1.00 fte herplaatst bij het departement FW		5.00
Onderwijs- /Onderzoeksmedewerker 4	1.50	0.50 fte RVM		1.00
Onderwijs- /Onderzoeksmedewerker 5	1.00		pensioen	
Technicus ow. en oz.gebonden- profiel O 1	1.00			1.00
Technicus ow.en oz.gebonden- profiel O 2	1.00			1.00
Technicus ow. en oz.gebonden- profiel O 3	1.00	RVM		
Technicus ow. en oz.gebonden- profiel V 2	1.00		pensioen	
Technicus ow. en oz.gebonden- profiel V 5	1.00			1.00
Vacature				2.4 fte
Totaal*	26.30	3.50	3.90	21.30

* 1,0 fte O&O medewerker onbepaalde tijd op 3de geldstroom is hier niet meegenomen.

In 2014 gaat er bij het departement Scheikunde in de functie O&O medewerker/Technicus nog 1,0 fte met pensioen. Dan resteert nog een reductie van 0,5 fte. In 2016 gaan nog 2,9 fte met pensioen.

Aangezien er geen gedwongen ontslagen en geen herstructurering bij de O&O medewerkers Scheikunde plaatsvindt, worden deze functies verder niet in de uitvoering van de reorganisatie betrokken.

2.3. Instrumentatie en Vormgeving

In 2006 heeft een reorganisatie van de bedrijfsvoering van de faculteit plaatsgevonden. Daarin is voor deze twee onderdelen een inverdienverplichting van 75% afgesproken. Deze inverdienverplichting is niet gerealiseerd. De omvang van de onderdelen zal in overeenstemming gebracht moeten worden met de interne vraag naar de diensten van deze onderdelen en gekozen wordt voor een financiering van die diensten vanuit de faculteit.

2.3.1. Instrumentatie

Huidige plaats in de organisatie: Domein Instrumentatie

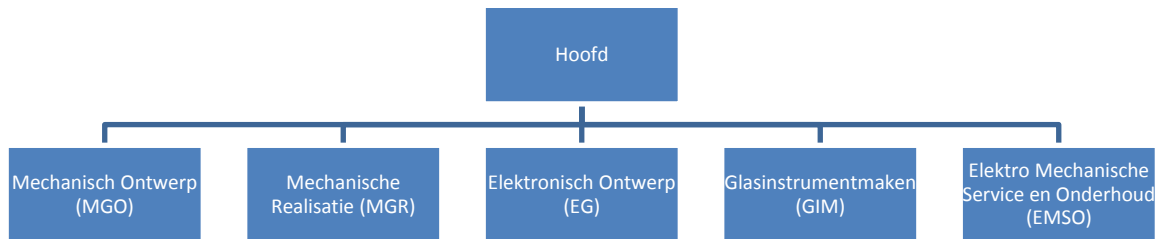
Nieuwe plaats in de organisatie: Domein Instrumentatie

Toelichting

Het domein Instrumentatie is een samenvoeging van alle technische onderzoeks- en onderwijsondersteuning die niet bij de onderzoeksgroepen zelf was georganiseerd. Het domein ondersteunt het onderwijs en onderzoek door het vertalen en uitwerken van de ideeën van onderzoekers en docenten naar bijvoorbeeld werkende apparatuur en prototypes. Hiervoor is enerzijds systeemkennis en kennis van apparatuurbouw nodig, en anderzijds het goed communiceren met de klanten om de ideeën gestalte te geven. Daarnaast is het verzorgen van de nauwkeurigheid, reproduceerbaarheid en veiligheid van alle apparatuur een belangrijke taak. Diverse (onderzoeks-)visitatiecommissies hebben uitgesproken dat een hoge kwaliteit van de technische ondersteuning in de faculteit een belangrijke bijdrage levert aan een hoge kwaliteit van het onderzoek.

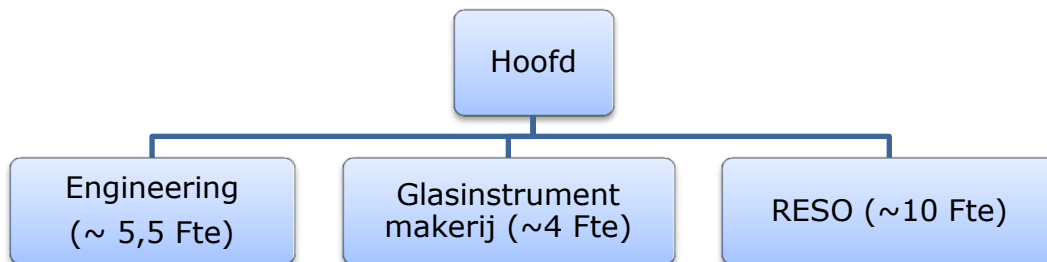
Instrumentatie volgt, net als de andere onderdelen van de bedrijfsvoering, de keuzes van de faculteit in onderwijs, onderzoek en valorisatie. Daarnaast is een efficiënte en doelmatige dienstverlening, eventueel door meer uitbesteding van taken en een beperking van taken, leidraad voor de afslanking van de bedrijfsvoering. Daarbij komt dat in 2006 is afgesproken dat Instrumentatie 25% basisfinanciering zou krijgen en 75% in zou moeten verdienen met opdrachten van binnen en buiten de faculteit. Deze 75% inverdienverplichting is nooit gehaald. De faculteit moet dus duidelijke keuzes maken wat betreft de toekomstige organisatie.

De huidige organisatiestructuur bestaat uit 5 groepen, gevormd langs 'vak'-lijnen:



De gevraagde inzet van Instrumentatie is op basis van omzetcijfers van 2006 t/m 2011, het nieuwe profiel van de faculteit waarbij onderzoeksgroepen afgebouwd worden en gesprekken met de hoofden van de departementen van de FBW, vastgesteld op 20 fte. Deze wordt direct uit de eerstegeldstroom gefinancierd. Om efficiënter te werken, personeel flexibeler in te zetten en de uitwisseling van kennis te stimuleren zal het domein geherstructureerd worden. Hierbij staan de volgende diensten centraal:

- Engineering: Ontwerpen, uitwerken en implementeren van de wensen en ideeën van docenten en onderzoekers.
- Realisatie Electronica Service en Onderhoud (RESO): Service, onderhoud, essentiële realisatie en
- Glasinstrumentmakerij.



Hiervoor worden Mechanische Realisatie en Elektro Mechanische Service en Onderhoud samengevoegd, evenals Electronisch Ontwerp en Mechanisch Ontwerp. De Glasinstrumentmakerij blijft vanwege de specifieke expertise als een aparte eenheid bestaan.

Tabel 10: Instrumentatie (in fte)

Functie	Onbepaalde tijd	Reeds gereduceerd	Vervolg	In nieuwe organisatie
	Algemeen			Algemeen
Afdelingshoofd 1	1.00			1.00
Secretaresse 2	0.40			0.40
	MGO			ENG
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 1	1.00			1.00
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 2	0.90			1.90
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 3	2.00	1.00 NV		1.00
	EG*			
Ontwikkelaar ICT 2	2.80	1.20 RVM		1.60
				RESO
Ontwikkelaar ICT 4	3.00	1.00 RVM		2.00
	EMSO			
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 1	1.00			1.00
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 3	1.00		1.00 pensioen	
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 2	1.80			3.80
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 3	0.80			2.20
	MGR*			
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 1	1.00		1.00 pensioen	
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 2	3.00		1.00 pensioen	
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 3	3.40	1.00 RVM	1.00 pensioen	
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 4	1.00			1.00
	GLAS			GIM
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 4	1.00			1.00
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 3	2.00			2.00
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 4	1.00			1.00
Totaal	28.10	4.20	4.00	20.90

* EG en MGR zijn in de contourennotitie betrokken (zie bijlage).

Binnen de in de contourennotitie genoemde groepen Elektronisch ontwerp (EG) en Mechanische realisatie (MGR) gaan in 2015 2,0 fte met pensioen. Deze functies van Technicus O&O V2 en V3 vervallen.

Van de overige 2,8 fte die nog resteert, zal in 2016 nog 1,0 fte met pensioen gaan. Buiten EMSO gaat ook nog 1,0 fte met pensioen. Ook deze functies van Technicus O&O V1 en O3 vervallen. Op dit moment worden 2 functies niet ingevuld. Deze functies vallen buiten de contourennotitie-groepen en zijn vrij gekomen en/of komen vrij in verband met ontslag op eigen verzoek. De resterende bezuiniging kan gehaald worden uit het niet invullen van één van beide functies.

Er volgen in dit domein geen gedwongen ontslagen, maar de herstructurering kan wel tot gevolg hebben dat medewerkers een andere takenpakket krijgen en/of een andere functie. Het hoofd van dit domein zal eveneens Teamleider Engineering zijn. Zowel bij het onderdeel RESO als bij GIM zullen Teamleiders al dan niet als meewerkend voorman worden aangesteld uit de huidige medewerkers.

2.3.2. Vormgeving

Huidige plaats in de organisatie: Domein Communicatie en Vormgeving, Onderdeel Vormgeving
Nieuwe plaats in de organisatie: Domein Communicatie en Vormgeving, Onderdeel Communicatie

Toelichting

Beeld en daarmee vormgeving zal ook in de toekomst essentieel blijven voor de faculteit. Qua ontwikkeling zullen de taken echter steeds meer in de digitale omgeving plaatsvinden en steeds minder in de traditionele middelen (papier). Met de grotere digitalisering van het onderzoek, de ontwikkeling en beschikbaarheid van software en de mogelijkheden die dit gaf om onderzoeksuitkomsten te visualiseren is de vraag naar de kennis van Vormgevers afgenomen. Onderzoekers hebben meer hulpmiddelen ter beschikking om zelf hun onderzoek in beelden te vangen. Een ander groot deel van het werk kan uitbesteed worden aan specialistische bedrijfjes die ook professioneel en efficiënt de gewenste producten kunnen leveren, goedkoper en marktconform. Dit geldt ook voor het zo genaamde specialistisch tekenwerk dat steeds minder voorkomt en kan i.v.t. worden uitbesteed bij freelancers of organisaties. Bij de andere wijze van communiceren, door bijvoorbeeld gebruik te maken van sociale media of digitale media, is minder vraag naar vormgeving dan voorheen met flyers en folders.

Andere faculteiten van de Universiteit Utrecht zijn voor soortgelijke keuzes komen te staan. Daar is ervoor gekozen om de onderdelen Vormgeving vrijwel allemaal af te slanken of af te stoten. Alleen bij Diergeneeskunde is nog een afdeling multimedia aanwezig.

In het profiel is aangegeven dat een efficiënte en doelmatige dienstverlening, eventueel door meer uitbesteding van taken en een beperking van taken, leidraad is voor de afslanking van de bedrijfsvoering. Daarbij komt dat in 2006 is afgesproken dat vormgeving 25% basisfinanciering krijgt en 75% in moet verdienen met opdrachten. Deze 75% inverdienverplichting is nooit gehaald. Voor de toekomst is de verwachting dat de departementale inkoop van uren af zal nemen, aangezien de departementen qua omvang krimpen. Ook voor faculteitsbrede communicatieactiviteiten wordt steeds minder uitgegeven aan de vormgeving, door veelal te kiezen voor sociale media, digitale media. Gesprekken binnen de UU geven aan dat ook daar niet (veel) extra projecten en opdrachten zullen worden gegeven. De faculteit ziet zich dus genoodzaakt om keuzes te maken. Met de hierboven beschreven ontwikkelingen lijkt de noodzaak voor een onderdeel Vormgeving in de huidige omvang er niet meer te zijn en wat betreft financiële middelen is dit ook niet meer haalbaar.

De faculteit ziet de volgende werkzaamheden voor de toekomst:

- Medewerkers Bèta moeten een opdracht passend in het toekomstige takenpakket, bij Vormgeving kunnen neerleggen en 'de handling' moet adequaat verzorgd kunnen worden. Voor posters wordt bijvoorbeeld doorverwezen naar Xerox (binnen HU). Een folder kan extern worden uitbesteed en worden gevolgd, zodat er zicht blijft op de kwaliteit.
- Er moeten meer standaard producten komen: denk aan een format voor een wetenschappelijke poster of een uitnodiging voor een congres. Simpel, mooi, in UU-huisstijl en in te vullen door de secretaresse.
- Quick service. Simpele, basale vormgeeftaken snel en adequaat afhandelen. Denk aan een simpele flyer of bewegwijzering voor de voorlichtingsdagen.
- Noodzakelijk is ondersteuning voor de 'multimedia design'. Als organisatie willen we steeds meer digitaliseren. Sociale media, onze website maar ook andere websites worden steeds belangrijker. Wij moeten onderdelen binnen de faculteit kunnen attenderen op mogelijkheden en websites kunnen vormgeven.
- Vormgevers moeten de faculteit beeldbewust maken. Taak: laten weten waar logo's staan, de huisstijl bewaken (ook bij deze bureaus), meedenken over vormgeving etc.

Op basis van historische gegevens en bekende inkrimping van de faculteit verwachten we dat met 1,8 fte aan formatie met expertise en kwaliteit op gebied van 'multimediasdesign' en 'uitbesteden' de vormgeving in de faculteit voldoende verzorgd kan worden, in de functie van Medewerker audiovisuele technieken 1(regie) en Medewerker audiovisuele technieken 4 (vervaardiging). Specialistisch werk uitbesteden is in deze nieuwe opbouw noodzakelijk.

Om een goede inbedding van taken in de organisatie te borgen worden deze fte's binnen het onderdeel Communicatie gepositioneerd. Het onderdeel Communicatie krijgt hiermee een omvang van 8,6 fte (onbepaalde tijd).

Vervolg/Personele consequentie

Tabel 11: Vormgeving (in fte)

Functie	Onbepaalde tijd	Reeds gereduceerd	Vervolg	In nieuwe organisatie
Mdw audiov.technieken (vervaardiging) 1	3.00	0.60 fte omgeschoold en herplaatst bij departement Scheikunde	0.6 pensioen en 0.8 ontslag bedreigd	1.00
Mdw audiovisuele technieken (regie) 4	1.50	0.70 fte herplaatst		0.80
Mdw front office 2	0.70	Ontslag op eigen verzoek		
Teamleider 1	0.80		0.80 ontslag bedreigd	
Totaal	6.00	2.00	2.20	1.80

De functie medewerker audiovisuele technieken 1 wordt opgeheven. Dit betekent dat er in deze groep gedwongen ontslagen gaan plaatsvinden, zijnde 0.80 fte. Voor de Teamleider 1 functie is herplaatsing binnen de faculteit/UU momenteel niet mogelijk.

3. Aanzet tot sociaal plan

3.1. Inleiding

Het definitieve Sociaal Plan wordt overeengekomen tussen het College van Bestuur en de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg. Uitgangspunt is de Universitaire regeling Sociaal Beleidskader bij Reorganisatie (SBK) 2002 (versie maart 2009). Alle daarin vermelde artikelen zullen bij deze reorganisatie onverkort van toepassing zijn.

Vanaf het moment dat het reorganisatieplan definitief is vastgesteld zullen er bij de bovengenoemde groepen geen aanstellingen voor onbepaalde tijd -of aanstellingen met uitzicht op onbepaalde tijd- worden verleend, tenzij de functie in de nieuwe organisatie is opgenomen en deze bezet kan worden door een met ontslag bedreigde medewerker. Voor de Faculteit als geheel geldt een selectieve vacaturestop. Elke aangemelde vacature zal door de directeur beoordeeld worden op passendheid voor de met ontslag bedreigde medewerker(s) en bij geschiktheid (of geschiktheid na om-her-of bijscholing van maximaal 1 jaar) zal de medewerker hierop worden geplaatst.

3.2. Ontslag bedreigde medewerkers met dienstverband voor onbepaalde tijd

De faculteit zal zich tot het uiterste inspannen om gedwongen ontslagen te voorkomen, maar kan dat in dit stadium niet uitsluiten. De ontslagbeschermingstermijn van 10 maanden start op 1 december 2012 en wordt gevolgd door een opzegtermijn van 3 maanden. Als gevolg hiervan zullen de dienstverbanden van de medewerkers voor onbepaalde tijd met ingang van 1 januari 2014 worden beëindigd.

De faculteit Bètawetenschappen zal zich inspannen om voor die medewerkers, die daarvoor in aanmerking komen, het gebruik van de FPU te benutten.

Voor de medewerkers, die met ontslag bedreigd zijn, zal al het mogelijke worden gedaan om hen naar een nieuwe functie te begeleiden. De inspanningen om tot in- en externe reïntegratie te komen zullen ondersteund worden door Work2Work. In overleg tussen werkgever en de ontslag bedreigde werknemer en afhankelijk van het profiel van de medewerker, de kansen op de arbeidsmarkt en de aard van de functie zal worden bekeken of specifieke voorzieningen mogelijk of noodzakelijk zijn. Het doel is om medewerkers zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden.

Voor alle ontslag bedreigde medewerkers worden de volgende instrumenten ingezet:

- Op basis van een individueel gesprek tussen de ontslag bedreigde medewerker, een adviseur van de afdeling HR, een werkcoach van W2W en, indien gewenst, de voormalig leidinggevende zullen, indien noodzakelijk, concrete afspraken gemaakt worden over een individueel en op maat gemaakt traject als onderdeel van het re-integratietraject. De wederzijds afspraken en verplichtingen worden schriftelijk vastgelegd, waaronder de toepassing van specifieke voorzieningen, zoals genoemd in art. 3.3. lid 3 van het SBK;
- De ontslag bedreigde medewerkers worden zo spoedig mogelijk na de start van de ontslagbeschermingstermijn aangemeld bij Work2Work, waarmee de daadwerkelijke begeleiding naar een andere functie wordt gestart en zij toegang krijgen tot de besloten interne vacatures.

Naast de specifieke voorziening zoals genoemd in artikel 3.3. lid 3 van het SBK treft de faculteit de volgende extra voorzieningen:

- Voor medewerkers die daaraan behoefte hebben, bestaat de mogelijkheid om begeleiding te ontvangen op het gebied van 'omgaan met het verlies van de arbeidspositie'.
- De medewerker moet voldoende gelegenheid krijgen, zich te richten op het vinden van een nieuwe baan. Indien noodzakelijk worden er afspraken met de medewerker gemaakt over het afronden, overdragen of gedeeltelijk voortzetten van werkzaamheden.

De leidinggevenden hebben een belangrijke rol zowel bij het informeren van alle medewerkers als bij het faciliteren van het traject van werk tot werk. De faculteit vindt het belangrijk dat de medewerkers via een zorgvuldige procedure zo snel mogelijk duidelijkheid wordt gegeven. De faculteit zorgt er voor dat elke stap in de besluitvorming aan de medewerkers gecommuniceerd zal worden.

4. Reorganisatievoorziening

4.1. Financiering reorganisatieplan

In onderstaande tabel is samengevat hoe de beoogde reductie in de betrokken groepen tot stand zal komen (peildatum 31-12-2011):

Tabel 12: Beoogde reductie (in fte)

Beoogde reductie	fte	financiering
Pensioen	15.2	Exploitatie/voorziening (zie tabel hieronder)
Herplaatsing op vacature binnen of buiten FBW	13.2	exploitatie
Afbouw eerstegeldstroom AIO-posities bij Farmaceutische Wetenschappen	20.0	exploitatie
Transfers/overplaatsing buiten FBW	12.8	exploitatie
RVM ³	8.2	exploitatie
Ontslag bedreigd	7.6	voorziening
Ontslag op eigen verzoek	4.0	-
Totaal	81.0	
Transfers naar Geowetenschappen	19.5	-
Totaal incl. transfers naar Geowetenschappen	100.5	

De convenantbijdrage van het CvB loopt tot en met 2015 en de personele krimp zal daarom zo mogelijk ook in 2014 gerealiseerd moeten zijn. De kosten van medewerkers die in 2016 en 2017 met pensioen gaan worden met deze reorganisatievoorziening naar voren gehaald (zie onderstaande tabel).

Tabel 13: Pensioneringen in 2016 en 2017 (in fte)

Pensioneringen in 2016 en 2017	fte	financiering
Pensioen in 2016	4,9	voorziening
Pensioen in 2017	3,7	voorziening
Totaal	7,6	

De reorganisatiekosten samenhangend met de opheffing van alle bovenstaande functies zullen zoveel mogelijk worden gefinancierd uit de lopende exploitatie in het jaar waarin de kosten zich voordoen. Het uitgangspunt hierbij is dat de convenantbijdrage van het CvB deze financiering mogelijk maakt. Mocht de convenantbijdrage in enig jaar onvoldoende zijn om de reorganisatiekosten te financieren dan zal in overleg worden getreden met het CvB met het verzoek om de convenantbijdrage van toekomstige jaren naar voren te halen.

4.2 Financiële gevolgen reorganisatieplan

De bijdrage van de voorgenomen reorganisatie aan de financiële doelstellingen van de faculteit is geprognosticeerd door van de categorieën genoemd in de tabel 'Beoogde reductie' de besparing op personeelslasten per jaar te berekenen op basis van de bij de functie behorende functie/schaal. Dit leidt tot de volgende besparingen op de jaarlijkse personeelslasten:

Tabel 14: Besparing reguliere personeelslasten opgeheven functies (in € x 1000)

Besparing reguliere personeelskosten p/jr opgeheven functies (bedragen x € 1.000)	2012	2013	2014	2015	vanaf 2016
Pensioen in de groepen binnen deze reorganisatie	73	125	600	982	1.441
(verwachte) Herplaatsing op vacature binnen/buiten FBW	266	266	827	827	827
Afbouw eerstegeldstroom AIO-posities bij Farmaceutische Wetenschappen		130	260	525	525
Transfers/overplaatsing buiten FBW incl. reorganisatie Geowetenschappen	1.413	1.413	1.413	1.413	1.413
RVM		625	625	625	625
(verwacht) Ontslag bedreigd		420	420	420	559
Totaal	1.752	2.979	4.145	4.792	5.390

Alhoewel een groot aantal overplaatsingen al is geconcretiseerd (altijd in overleg met de betrokken medewerker) zijn er ook een aantal herplaatsingen nog niet afgerond in afwachting

³ de RVM loopt nog tot 1 september 2012

van besluitvorming door de overnemende partij. In de periode tot 1 december 2012 moet hier meer zekerheid over komen; tot die datum loopt de faculteit een risico op bovenstaande geprognoseerde besparingen t.a.v. *Herplaatsingen* van ongeveer 25%. Ditzelfde risico doet zich voor bij de categorie *Transfers*. Het risico in deze categorie wordt lager ingeschat omdat de afronding van deze transfers zich in een vergevorderd stadium bevinden.

Ondanks de hiervoor genoemde risico's is de verwachting dat de besparingen op personeelslasten, samen met de al in 2011 gerealiseerde besparingen op personeelslasten (zie hiervoor de kwartaalrapportages aan het CvB) op ad € 6 mio. vanaf 2015, wordt gehaald. Hierbij wordt rekening gehouden met het feit dat ook in de komende jaren in de aanstellingen voor onbepaalde tijd op de eerste geldstroom bij de groepen die in het profiel van de faculteit zijn opgenomen bekend en onbekend natuurlijk verloop plaatsvinden, en de voorgenomen investeringen zoals beschreven in het profiel gerealiseerd kunnen worden. De faculteit zal desalniettemin in de komende jaren strak moeten sturen op de gemaakte afspraken met het CvB en hierbij nieuwe financiële ontwikkelingen nauwlettend in de gaten moeten houden en hierover periodiek verantwoording afleggen aan het CvB.

4.3. Berekening reorganisatievoorziening

In onderstaande reorganisatievoorziening zijn begrepen de ontslag bedreigden (7,6 fte) en de medewerkers die in 2016 en 2017 met pensioen zullen gaan (7,6 fte).

Voor de berekening van de benodigde reorganisatievoorziening zijn de salarislasten tijdens de ontslagbeschermingstermijn van 13 maanden en de uitkeringslasten (WW/BWNU) zoveel mogelijk per functie bepaald gebaseerd op de salarisgegevens van de medewerker die op dat moment de desbetreffende functie bekleedt. De dotatie aan de voorziening reorganisatie zal in 2012 ten laste van de exploitatierekening worden gebracht. De peildatum voor de berekening van de reorganisatievoorziening is 1 december 2012.

Tabel 15: Reorganisatievoorziening per 1 december 2012 (in € x 1000)

Salariskosten (ontslagbeschermingstermijn)	WW/BWNU kosten (per 1/1/2014)	Totaal
1.376	701	2.077

5. Tijdpad en communicatie

5.1. Tijdpad

Activiteit	Verantwoordelijk	Wanneer
Formeel besluit tot reorganisatie	BT	15 mei 2012
Voornemen tot reorganisatie	Decaan stelt voornemen op en informeert FR. CvB informeert LO	29 mei 2012
Bespreken reorganisatieplan	BT	5 juni 2012
Reorganisatieplan voorleggen aan HoD's	BT	7-10 juni 2012
Bespreken reorganisatieplan	CvB	26 juni en 10 juli 2012
Reorganisatieplan voor advies	Personeelsgeleding FR	12 juli – 26 augustus 2012
Bespreken reorganisatieplan	Decaan/FR	27 augustus 2012
Advies reorganisatieplan	FR	27 augustus – 3 september
Vaststellen reorganisatieplan	Decaan	7 september 2012
Bespreken vastgesteld reorganisatieplan en advies FR en vervolgens doorsturen naar LO	CvB	17 september 2012
Bespreken nut en noodzaak en overeenkomen sociaal plan	Lokaal overleg	3 oktober 2012
Bespreken uitvoeringsplan ter instemming	Personeelsgeleding FR	12 oktober 2012
Opstellen concept personeelsplan	Decaan	1 november 2012
Versturen voorgenomen besluiten tot (niet)plaatsing + 2 weken bedenkingstijd	Decaan	14 november 2012
Vaststellen personeelsplan	Decaan	28 november 2012
Versturen definitieve besluiten	Decaan	28 november 2012
Start ontslagbeschermingstermijn ontslag bedreigde medewerkers		1 december 2012
Einddatum ontslagbeschermingstermijn		1 januari 2014

5.2. Communicatie Betrokkenen

De betrokken medewerkers zullen tijdig op de hoogte gebracht worden over de te nemen stappen in dit reorganisatieproces en tijdig de informatie ontvangen die in het kader van de reorganisatie voor hen van belang is. Hiervoor wordt een medewerkers-communicatieplan opgesteld, gebaseerd op onderstaande planning.

Activiteit	Verantwoordelijk	Wanneer
Informeren van direct leidinggevenden over het reorganisatieproces/planning	Coördinatieteam Mobiliteit	Week 24
Informeren medewerkers over proces/planning	Direct leidinggevenden	Week 24/25
Informeren medewerkers over reorganisatieplan	Direct leidinggevenden en lid Bestuur	Week 26, na akkoord CvB
Informeren Faculteitsraad	bestuur	Zie tijdspad boven
Informeren direct leidinggevenden en vervolgende medewerkers over definitieve reorganisatieplan, na besluit decaan	Bestuur	Week 37
Lokaal overleg	LO/CvB	Zie tijdspad boven
Informeren medewerkers over het personeelsplan	Direct leidinggevende	Tussen 1/11 en 14/11 2012

Bijlage 1. Vergelijking van de formatie in de oude en nieuwe situatie

Peildatum 31-12-2011, in fte.

oud				NIEUW				
	functie	onbepaalde tijd	bepaalde tijd*	opgeheven onbepaalde en bepaalde tijd	waarvan onbepaalde tijd	waarvan ontslag bedreigd	vacature	nieuwe organisatie
Departement Biologie								
Behavioural Biology								
	Hoogleraar 2	1.00		1.00				
	Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 1	0.80		0.80				
	Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 2	1.00		1.00				
	Universitair docent 1	0.80		0.80				
	Universitair hoofddocent 2	0.80		0.80				
	Onderzoeker 4		1.00	1.00				
	Promovendus 1		4.80	4.80				
	Totaal	4.40	5.80	10.20	4.40			0.00
Biomolecular Imaging								
	Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 2	1.00		1.00				
	Onderzoeker 3	1.00		1.00				
	Ontwikkelaar ICT 3	1.00		1.00				
	Universitair docent 1	2.00		2.00				
	Universitair hoofddocent 1	1.00		1.00				
	Onderzoeker 3		1.50	1.50				
	Promovendus 1		7.00	7.00				
	Totaal	6.00	8.50	14.50	6.00			0.00
Departement Natuur- en Sterrenkunde								
Astrophysics								
	Hoogleraar 1	1.00		1.00				
	Hoogleraar 2	2.00		2.00				
	Ontwikkelaar ICT 3	1.00		1.00		1.00		
	Projectmanager 3	1.00		1.00				
	Secretaresse 3	1.00		1.00				
	Universitair docent 1	3.00		3.00				
	Universitair docent 2	1.00	1.00	2.00		1.00		
	Onderzoeker 4		5.00	5.00				
	Promovendus 1		12.00	12.00				
	Totaal	10.00	18.00	28.00	10.00	2.00		0.00
Physics of Devices								
	Hoogleraar 2	1.00		1.00				
	Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 2	1.00		1.00				
	Secretaresse 3	0.60		0.60				
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 1	1.00		1.00				
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 2	1.00		1.00				
	Universitair docent 1	1.00		1.00		1.00		
	Junior Universitair Docent 1 (nu UD-2)	1.00		1.00		1.00		
	Onderzoeker 4		2.00	2.00				
	Promovendus 1		8.00	8.00				
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 2		2.00	2.00				
	Totaal	6.60	12.00	18.60	6.60	2.00		0.00
PoM: Human perception								
	Hoogleraar 2	1.00		1.00				
	Onderzoeker 3	0.80		0.80				
	Onderzoeker 4		1.00	1.00				
	Promovendus 1		2.00	2.00				
	Totaal	1.80	3.00	4.80	1.80			0.00
PoM: Perceptual Motor Integration								
	Hoogleraar 1	1.00		1.00				
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 3	1.00		1.00		1.00		
	Onderzoeker 4		1.00	1.00				
	Totaal	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00		0.00
Departement Farmaceutische Wetenschappen								
Promovendi op de eerste geldstroom	Promovendus 1		20.00	20.00				
	Totaal	0.00	20.00	20.00				0.00
Departement Wiskunde								
Fisme								
	Ontwikkelaar ICT 3	0.60		0.60				
	Ontwikkelaar ICT 4	1.00		1.00		1.00		
	Redacteur 5	0.50		0.50				
	Secretaresse 2	4.70		2.50				2.20
	Secretaresse 3	3.55		1.60				1.95
	Secretaresse 4	0.25						0.25
	Universitair docent 1	10.75		3.50				7.25
	Universitair docent 2	3.30		0.65				2.65
	Totaal	24.65	0.00	10.35	10.35	1.00		14.30

oud				NIEUW				
	functie	onbepaalde tijd	bepaalde tijd*	opgeheven onbepaalde en bepaalde tijd	waarvan onbepaalde tijd	waarvan ontslag bedreigd	vacature	nieuwe organisatie
Departement Scheikunde								
O&O medewerkers Scheikunde								
	Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 1	5.10		0.90				4.20
	Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 2	6.70		1.00				5.70
	Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 3	7.00		2.00				5.00
	Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 4	1.50		0.50				1.00
	Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 5	1.00		1.00				
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 1	1.00						1.00
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 2	1.00						1.00
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 3	1.00		1.00				
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 2	1.00		1.00				
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 5	1.00						1.00
	Vacature						2.40	2.40
	Totaal	26.30	0.00	7.40	7.40		2.40	21.30
Domein Instrumentatie								
Algemeen	Afdelingshoofd 1	1.00		Algemeen				1.00
	Secretaresse 2	0.40						0.40
				Totaal				1.40
MGO				Engineering				
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 1	1.00						1.00
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 2	0.90					1.00	1.90
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 3	2.00		1.00				1.00
EG								
	Ontwikkelaar ICT 2	2.80		1.20				1.60
				Totaal				5.50
				Realisatie Electronica Service en Onderhoud				
	Ontwikkelaar ICT 4	3.00		1.00				2.00
EMSO	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 1	1.00						1.00
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 3	1.00		1.00				
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 2	1.80						3.80
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 3	0.80						2.20
MGR	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 1	1.00		1.00				
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 2	3.00		1.00				2,00 naar 3,80 fte V2
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 3	3.40		2.00				1,40 fte naar 2,20 V3
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 4	1.00						1.00
				Totaal				10.00
GIM				Glasinstrument makerij				
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 4	1.00						1.00
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 3	2.00						2.00
	Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 4	1.00						1.00
				Totaal				4.00
	Totaal	28.10	0.00	8.20	8.20		1.00	20.90
Domein Communicatie & Vormgeving								
Vormgeving				Communicatie				
	Mdw audiov.technieken (vervaardiging) 1	3.00		2.00		0.80		1.00
	Mdw audiovisuele technieken (regie) 4	1.50		0.70				0.80
	Mdw front office 2	0.70		0.70				
	Teamleider 1	0.80		0.80		0.80		
	Totaal	6.00	0.00	4.20	4.20	1.60		1.80
SUBTOTAAL		115.85	68.30	129.25	60.95	7.60	3.40	58.30
Transfer GEO								
REO Beta-Geo				Medewerkers overgeplaatst naar Geo-wetenschappen				
	Medewerkers verschillende functies	19.45	41.40					
	Totaal	19.45	41.40	60.85	19.45			0.00
TOTAAL		135.30	109.70	190.10	80.40	7.60	3.40	58.30

*dienstverbanden voor bepaalde tijd, voor zover niet in transfer en op 1/12/2012 nog in dienst, kunnen worden uitgediend en lopen van rechtswege af



Leuvenlaan 4, 3584 CE Utrecht

Faculteit Bètawetenschappen

Postbus 80.195, 3508 TD Utrecht

Faculteitsraad

Aan de decaan van de
faculteit Bètawetenschappen
prof.dr. G.F.B.P. van Meer
Budapestlaan 6
3584 CD Utrecht

Ons kenmerk

frfb 12.xxx

Telefoon

(030) 253 38 33

E-mail

J.W.vandeLeur@uu.nl

Webadres

www.uu.nl/beta/faculteitsraad

Blad

Blad 1 van 1

Datum

17 april 2012

Onderwerp

Besluit faculteitsbestuur herstructurering Fisme

Geachte decaan, beste Gerrit,

Op de agenda van de faculteitsraadvergadering van 23 april a.s. staat als onderwerp de overgang van personeelsleden Freudenthal instituut naar het departement Wiskunde. In het vertrouwelijk overleg is de raad mondeling te kennen gegeven dat u hierover ons advies vraagt.

De faculteitsraad is het echter onduidelijk over welk voorgenomen besluit van het faculteitsbestuur aangaande de herstructurering van het Fisme haar advies precies wordt gevraagd. De raad hoopt voor de vergadering van a.s. maandag een schriftelijk antwoord van u te krijgen waarin u aangeeft wat het voorgenomen bestuursbesluit is waar u ons advies over vraagt.

Met vriendelijke groet,

dr. J.W. van de Leur
voorzitter faculteitsraad Bètawetenschappen

Bureau Faculteit Bètawetenschappen	
Nummer:	12-4784
Datum ingekomen:	17/04/2012
Kopie naar:	GvM, KD, RV, HS, MH
Afhandeling:	KD-MH
Termijn:	



Budapestlaan 6, 3584 CD Utrecht

Faculteit Bètawetenschappen

Bureau Faculteit Bètawetenschappen

Aan de voorzitter van de faculteitsraad Bètawetenschappen
Dr. J.W. van de Leur

Uw kenmerk

Ons kenmerk
FBW-12-1976 MM
Faxnummer

Telefoon
(030) 253 3686

E-mail
science.bureau@uu.nl

Blad

Datum

17 april 2012

Onderwerp

Besluit faculteitsbestuur herstructurering Fisme

Geachte voorzitter, beste Johan,

Inderdaad heeft het bestuur tijdens het vertrouwelijk overleg op 22 maart de FR om advies gevraagd voor het Freudenthal Instituut. Op 5 april is er vervolgens tussen de personeelsgeleding, onze directeur en de hoogleraar-directeur van het Fisme een gesprek geweest waarin een aantal vragen aan de orde zijn geweest.

Het bestuur van de faculteit heeft besloten om de activiteiten van de lerarenopleiding, het Junior College Utrecht en het Bèta Steunpunt in de afdeling FIsme van het departement Wiskunde te concentreren. Dit houdt in dat medewerkers aangesteld bij de departementen Biologie, Scheikunde en Natuur- en Sterrenkunde en de Bedrijfsvoering (JCU) naar deze afdeling zullen worden overgeplaatst. Momenteel hebben deze medewerkers een werkplek bij het FIsme, echter zij vallen formeel onder de verantwoordelijkheid van het betrokken departement/bedrijfsvoering. Met deze overplaatsing komen deze medewerkers onder één leiding te werken.

Ik hoop dat jullie met deze uitleg maandag a.s. jullie advies kunnen geven,

Met vriendelijke groet,

Prof. dr. Gerrit van Meer
Decaan faculteit Bètawetenschappen

Bureau Faculteit Bètawetenschappen	
Nummer:	12-4793
Datum ingekomen:	25.04.12
Kopie naar:	G.V.M. B.T. H.R. HoD's A/E
Afhandeling:	
Termijn:	

Universiteit Utrecht



Leuvenlaan 4, 3584 CE Utrecht

Faculteit Bètawetenschappen

Postbus 80.195, 3508 TD Utrecht

Faculteitsraad

Aan de decaan van de
faculteit Bètawetenschappen
prof.dr. G.F.B.P. van Meer
Budapestlaan 6
3584 CD Utrecht

Ons kenmerk

frfb 12.034

Telefoon

(030) 253 3833

E-mail

J.W.vandeLeur@uu.nl

Webadres

www.uu.nl/beta/faculteitsraad

Blad

Blad 1 van 1

Datum

25 april 2012

Onderwerp

Advies FR overplaatsing medewerkers naar Fisme

Geachte decaan, beste Gerrit,

In de brief van 17 april 2012 vraagt u de faculteitsraad om advies te geven over de overplaatsing van de medewerkers die momenteel aangesteld zijn bij de departementen Biologie, Scheikunde, Natuur- en Sterrenkunde en de Bedrijfsvoering (JCU) naar de afdeling Fisme van het departement Wiskunde.

Bij deze bevestig ik het positieve advies dat de faculteitsraad Bètawetenschappen op maandag 23 april j.l. heeft uitgesproken in de faculteitsraadsvergadering met betrekking tot deze overplaatsing. Het besluit van het bestuur om de activiteiten van de lerarenopleiding, het Junior College Utrecht en het Bèta Steunpunt te concentreren in de afdeling Fisme van het departement Wiskunde, vindt de faculteitsraad verstandig en zij wil met dit advies graag meewerken aan een snelle totstandkoming van het Fisme als één gezamenlijke afdeling.

Namens de personeelsgeleding faculteitsraad Bètawetenschappen,
met vriendelijke groet,

dr. J.W. van de Leur
voorzitter faculteitsraad Bètawetenschappen

c.c. prof.dr. H.M.C. Eijkelhof

Oktober
2011

CONTOURENNOTITIE FACULTEIT
BÈTAWETENSCHAPPEN

Inhoud

	Inleiding	2
1.	Transfer en opheffen van onderzoeksgroepen van de faculteit Betawetenschappen	2
1.1.	Transfer onderzoeksgroepen	
1.2.	Opheffen/Krimpen onderzoeksgroepen	3
2.	Aanpak personeelsreductie	3
2.1.	Selectieve vervanging bij natuurlijk verloop	3
2.2.	Regeling vrijwillige mobiliteit	3
2.2.1.	Openstelling van de RVM	3
2.3.	Reorganisatie	4
3.	Functiegroepen waarvoor de RVM wordt opengesteld	5
4.	De regeling vrijwillige mobiliteit (RVM)	8
	Bijlagen	
	Financieel advies m.b.t. de RVM	11
	Arbeidsmarktorientatie/ Loopbaanadvies	12

Contourennotitie Faculteit Bètawetenschappen

Inleiding

De Faculteit Bètawetenschappen heeft als opdracht voor 2015, ca 6 miljoen euro te bezuinigen op personele lasten, gefinancierd uit 1^e geldstroom (6 miljoen komt overeen met ongeveer 100 fte). Een groot deel van de personele bezuiniging heeft direct te maken met de uitkomsten van de profieldiscussie. Dit profiel, waarmee de faculteit zich met haar onderwijs en onderzoek positioneert binnen en buiten de Universiteit Utrecht (zie Profiel Faculteit Bètawetenschappen, oktober 2011) heeft het faculteitsbestuur in oktober 2011 vastgesteld. In het Profiel is ook aangegeven wat de visie van de faculteit is op de omvang en kwaliteit van de ondersteunende functies. In het Profiel wordt aangegeven dat in de domeinen, de ondersteunende diensten van de faculteit Bètawetenschappen, ook een personele reductie plaatsvindt. Binnen de domeinen wordt gekeken naar verbeteringen in bedrijfsvoering en dienstverlening.

Deze contourennotitie beoogt de personele gevolgen aan te geven voor de faculteit en de wijze waarop de bezuiniging bereikt kan worden.

Deze bezuiniging op personele lasten vindt plaats via een aantal wegen:

- transfer van een groep medewerkers naar een andere universiteit of faculteit;
- een herstructurering van departementen, afdelingen en domeinen
- restrictieve en selectieve vervanging bij natuurlijk verloop;
- gebruik maken van de Regeling Vrijwillige Mobiliteit (RVM);
- en als laatste een reorganisatie.

De aanpak wordt in de volgende paragrafen toegelicht.

- In paragraaf 1 wordt aangegeven op welke wijze er met transfer is en wordt omgegaan.
- Paragraaf 2 geeft aan hoe verdere personeelsreductie bereikt gaat worden en voor welke onderdelen en functies de Regeling Vrijwillige Mobiliteit (RVM) wordt opengesteld.
- In paragraaf 3 staat de globale planning van de openstelling van de RVM en het reorganisatietraject. De gehele tekst van de RVM is in deze notitie opgenomen.

In de notitie worden de termen herstructurering en reorganisatie beide gebruikt. Bij herstructurering gaat het om een wijziging in de opzet van de organisatie waarbij geen sprake is van gedwongen ontslag. Bij reorganisatie kan wel sprake zijn van gedwongen ontslag. Hiertoe dient een reorganisatieplan te worden voorgelegd. (zie paragraaf 2.3)

1. Transfer en opheffen van onderzoeksgroepen van de faculteit Bètawetenschappen

Het Profiel geeft voor onderzoeksgroepen drie categorieën aan:

- a. De onderzoeksgroep maakt met zijn huidige omvang en taken onderdeel uit van het Profiel
- b. De onderzoeksgroep valt buiten het Profiel
- c. De onderzoeksgroep of het departement heeft een specifieke opdracht om het onderzoek in de toekomst aan te passen

Indien een onderzoeksgroep geen onderdeel uitmaakt van het Profiel – categorie b- , dan dienen de activiteiten van deze onderzoeksgroep in 2015 binnen de bètafaculteit te zijn beëindigd. In categorie c zijn groepen die worden omgevormd, samengevoegd of gehergroepeerd. De onderzoeksgroepen die in het Profiel passen – categorie a- , kunnen te maken krijgen met selectieve vervanging bij natuurlijk verloop, omdat er een maximum wordt vastgesteld voor het aantal medewerkers met een vast dienstverband.

1.1. *Transfer onderzoeksgroepen*

Onderstaande onderzoeksgroepen zijn niet opgenomen in het Profiel 2015 van de faculteit Bètawetenschappen:

- Departement Biologie: Behavioural Biology en Palaeo Ecology/Bio Marine Sciences
- Departement Natuur&Sterrenkunde: Astrophysics, Physics of Devices, Physics of Man.
- Departement Scheikunde: Science, Technology and Society (NW&S).

Deze onderzoeksgroepen – categorie b-, zijn / worden ondersteund bij het zoeken en vinden van transfer naar een andere faculteit of universiteit. Zoals het er nu naar uit ziet gaat er voor de groepen: Astrophysics, NW&S, Bio Marine Sciences en Palaeoecology een transfer plaatsvinden. Via de geëigende kanalen is /wordt gecommuniceerd waarheen en wanneer de transfer zal plaatsvinden.

1.2. *Opheffen / krimpen onderzoeksgroepen*

De groepen waar geen transfer zal plaatsvinden, zullen worden afgebouwd. Daarnaast zijn er een aantal onderdelen waar een reductie in personeel zal plaatsvinden:

- Instrumentatie: bij de groepen elektronisch ontwerp en vervaardiging en mechanische realisatie
- Vormgeving
- Scheikunde: betref specifiek de functies onderwijs- en onderzoeksmedewerker en technicus onderwijs en onderzoek O&V
- Fisme: betreft de UD functies (aanstelling bij departement Wiskunde), secretaresses en ICT ontwikkelaars 3 en 4 (aanstelling bij departement Wiskunde)
- Biomoleculair imaging

2. **Aanpak personeelsreductie**

2.1. *Selectieve vervanging bij natuurlijk verloop*

Van de medewerkers die tot en met 2015 met pensioen gaan, bij zowel departementen als domeinen, wordt ca. 70 fte niet vervangen. Ook bij medewerkers met een vast dienstverband die ontslag op eigen verzoek indienen, zal vanwege de vacaturestop uiterst kritisch worden gekeken naar de noodzaak van vervanging. Bij Farmacie zijn 20 promovendi structureel op de 1^e geldstroom aangesteld. Zodra deze aanstellingen aflopen, worden geen nieuwe promovendi structureel op de 1^e geldstroom aangesteld.

2.2. *Regeling vrijwillige mobiliteit (RVM)*

De RVM UU is in februari 2011 in het Lokaal Overleg overeengekomen als pilot en wordt nu ingezet bij de faculteit Bètawetenschappen. De regeling zoals deze bij de faculteit Bètawetenschappen wordt aangeboden, is op 2 november jl. afgestemd in het Lokaal Overleg. De regeling is uitsluitend bedoeld voor medewerkers die:

- Een dienstverband hebben voor onbepaalde tijd,
- werkzaam zijn bij een afdeling of onderdeel waar een vermindering van personeel noodzakelijk is of een onderdeel dat wordt opgeheven,
- geen gebruik kunnen maken van de FPU,
- niet de pensioengerechtigde leeftijd bereiken binnen 15 maanden vanaf de ingangsdatum van de looptijd van de regeling (zie bijlage RVM).

2.2.1 *Openstelling van de RVM*

De Regeling Vrijwillige Mobiliteit zal opengesteld worden van 1 januari 2012 tot 1 mei 2012. In die periode kunnen medewerkers die onder de regeling vallen op eigen verzoek ontslag nemen een geldbedrag meekrijgen ter grootte van 7, 10 of 13 maanden salaris, afhankelijk van de diensttijd bij de universiteit. In de regeling is aangegeven wie voor welk bedrag in aanmerking komt.

Indien de afbouw voorzien door natuurlijk verloop en het gebruik van de RVM niet tot voldoende reductie heeft geleid, zal gestart worden met een reorganisatietraject (zie 2.3). Ook zal de RVM nog open staan tot 1 september 2012, maar wel met een afbouw van het bedrag met 15% per maand.

De RVM wordt binnen de faculteit opengesteld voor medewerkers van een aantal specifieke onderdelen. De specificatie van de betreffende groepen en functies wordt als bijlage opgenomen. Indien bij deze

onderdelen voldoende medewerkers van de regeling gebruik maken, worden gedwongen ontslagen bij dit onderdeel voorkomen. Er kan natuurlijk wel een herstructurering van de organisatie plaatsvinden.

Medewerkers van onderdelen waar een gedeeltelijke reductie van personeel moet plaatsvinden, kunnen ook deelnemen aan de RVM, tot het maximale aantal fte's dat genoemd wordt in paragraaf 3. De regeling staat tot 1 mei open. Zodra de gewenste reductie binnen de groep bereikt is, wordt de regeling voor deze groep gestopt.

2.3. *Reorganisatie*

Bij ingrijpende wijzigingen (zie art. 9.1 CAO NU) in een organisatie kan sprake zijn van een reorganisatie. In een reorganisatieplan wordt de nieuwe organisatie beschreven en de consequenties voor het personeel duidelijk gemaakt.

Na sluiting van de RVM op 1 mei 2012 gaat de voorbereiding van de reorganisatie van start. Dit betekent dat reorganisatieplannen voor advies zullen worden voorgelegd aan de faculteitsraad, er overeenstemming met het Lokaal Overleg wordt bereikt over het sociaal plan en een uitvoeringsplan ter instemming wordt voorgelegd aan de faculteitsraad.

In deze fase tot aan het versturen van de voorgenomen besluiten aan individuele medewerkers, zal de RVM nog opengesteld zijn voor de medewerkers uit de genoemde groepen. Na de sluitingsdatum van 1 mei 2012 geldt echter dat niet het volledige bedrag conform de RVM wordt meegegeven. Met elke maand dat later gebruik wordt gemaakt van de regeling, wordt het bedrag met 15% afgebouwd.

3. Functiegroepen waarvoor de regeling vrijwillige mobiliteit (RVM) wordt opengesteld

Functieprofiel	Onderdeel
Hoogleraar 2	Sub Behavioral Biology
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 1	Sub Behavioral Biology
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 2	Sub Behavioral Biology
I.v.m. onderwijstaken wordt de regeling niet opengesteld voor de UD/UHD functie.	

Functieprofiel	Onderdeel
Ontwikkelaar ICT 3	Sub Astrophysics
Secretaresse 3	Sub Astrophysics
Universitair docent 2	Sub Experimental Astrophysics
Voor de overige medewerkers van Astrophysics wordt de regeling niet opengesteld, tenzij gemaakte afspraken i.h.k.v. de transfer niet worden nagekomen	

Functieprofiel	Onderdeel
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 1	Sub Physics of devices
Secretaresse 3	Sub Physics of devices
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 2	Sub Physics of devices
Universitair docent 1	Sub Physics of devices
Hoogleraar 2	Sub Physics of devices
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 2	Sub Physics of devices
De regeling wordt opengesteld tenzij er i.h.k.v. een transfer specifieke (collectieve) afspraken worden gemaakt	

Functieprofiel	Onderdeel
Onderzoeker 3	Sub Human Perception
Hoogleraar 2	Sub Human Perception
Hoogleraar 1	Sub Perceptual Motor Integration
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 3	Sub Perceptual Motor Integration
De regeling wordt opengesteld tenzij er i.h.k.v. een transfer specifieke (collectieve) afspraken worden gemaakt	

Instrumentatie

Functieprofiel	Onderdeel
Ontwikkelaar ICT 4	Sub Elektronisch
Ontwikkelaar ICT 2	Sub Elektronisch
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 2	Sub Mechanische Realisatie & Service
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 3	Sub Mechanische Realisatie & Service
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 1	Sub Mechanische Realisatie & Service

Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 4	Sub Mechanische Realisatie & Service
De RVM wordt opengesteld voor de groepen Elektronisch ontwerp en Mechanische realisatie. De openstelling is voor maximaal 8 fte. Bij Elektronisch ontwerp maximaal 4 fte en bij Mechanische realisatie maximaal 6 fte.	

C&V

Funcieprofiel	Onderdeel
Mdw audiov.technieken (vervaardiging) 1	Sub Vormgeving
Mdw audiovisuele technieken (regie) 4	Sub Vormgeving
Teamleider 1	Sub Vormgeving
Mdw front office 2	Sub Vormgeving

De RVM wordt opengesteld voor maximaal 4,3 fte

Scheikunde

Funcieprofiel	Onderdeel
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 1	Sub Inorganic Chemistry and Catalysis
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 1	Sub Organic Chemistry and Catalysis
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 1	Sub Physical and Colloid Chemistry
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 2	Sub Biochemistry of Membranes
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 2	Sub Inorganic Chemistry and Catalysis
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 2	Sub Practicum
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 2	Sub Crystal and Structural Chemistry
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 2	Sub Condensed Matter and Interfaces
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 3	Sub Membrane Enzymology
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 3	Sub NMR Spectroscopy
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 3	Sub Inorganic Chemistry and Catalysis
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 3	Sub Physical and Colloid Chemistry
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 3	Sub Cellular Protein Chemistry
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 4	Sub Biomol.Mass Spectrometry & Proteom.
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 4	Sub Biochemistry of Membranes
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 5	Sub Practicum
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 1	Sub Crystal and Structural Chemistry
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 2	Sub NMR Spectroscopy
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel O 3	Sub Physical and Colloid Chemistry
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 2	Sub Condensed Matter and Interfaces
Technicus ow. en oz.gebonden-profiel V 5	Sub Practicum
De RVM wordt opengesteld voor maximaal 5 fte.	

Fisme

Functieprofiel	Onderdeel
Universitair docent 2	Sub Mathematics Education
Universitair docent 1	Sub Mathematics Education
Secretaresse 2	Sub Algemeen Wiskunde van Fisme
Ontwikkelaar ICT 3	Sub Algemeen Wiskunde van Fisme
Secretaresse 4	Sub Algemeen Wiskunde van Fisme
Ontwikkelaar ICT 4	Sub Algemeen Wiskunde van Fisme
Secretaresse 3	Sub Algemeen Wiskunde van Fisme
Secretaresse 3	Sub Chemistry Education
Secretaresse 2	Sub Physics Education (DID)
Voor de functie UD wordt de RVM opengesteld voor 4,5 fte, uitsluitend voor medewerkers die reeds op 31/12/2011 zijn aangesteld bij het departement wiskunde. Bij het functieprofiel secretaresse wordt de regeling voor maximaal 3,5 fte opengesteld en bij de ICT ontwikkelaar voor 1,6 fte.	

Functieprofiel	Onderdeel
Universitair docent 1	Sub Biomolecular Imaging
Onderzoeker 3	Sub Biomolecular Imaging
Ontwikkelaar ICT 3	Sub Biomolecular Imaging
Universitair hoofddocent 1	Sub Biomolecular Imaging
Onderwijs-/Onderzoeksmedewerker 2	Sub Biomolecular Imaging

De RVM wordt opengesteld voor maximaal 3 fte

4. Regeling Vrijwillige Mobiliteit Universiteit Utrecht

Regeling Vrijwillige Mobiliteit UU ten behoeve van de pilot bij de faculteit Bètawetenschappen 2 november 2011. Deze regeling wordt als pilot toegepast bij de faculteit Bètawetenschappen. De aankondiging gebeurt in de maand november 2011 en de periode van openstelling is 1 januari tot en met april 2012. De bedoeling is na de pilot(s) een definitieve regeling overeen te komen.

1. Werkingsfeer

1.1. De mandataris van het onderdeel van de UU waar kostenreductie noodzakelijk is, stelt een plan voor de uitvoering van de strategische visie op en vraagt aan het college van bestuur toestemming voor toepassing van de regeling vrijwillige mobiliteit UU.

1.2. De mandataris informeert de raad over het voornemen tot toepassing van de regeling Vrijwillige Mobiliteit en voert over het plan voor de uitvoering van de strategische visie overleg met de faculteitsraad.

1.3. De mandataris stelt op basis van het plan uitvoering strategische visie de omvang van de kostenreductie (in €) vast en geeft het percentage van de kostenreductie aan per onderdeel en/of voor welke functiegroepen de kostenreductie geldt (organisatieplan/contourennotitie).

1.4. De mandataris legt het plan als bedoeld in artikel 1.3 ter goedkeuring voor aan het college van bestuur. Na goedkeuring door het college van bestuur stelt de mandataris de data vast van de periode waarbinnen werknemers gebruik kunnen maken van de regeling vrijwillige mobiliteit.

1.5. Gedurende de periode dat de regeling van kracht is en tenminste één jaar daarna is sprake van een vacaturestop. Besluiten over vacaturevervulling zijn voorbehouden aan de mandataris.

2. Toepassing

2.1. De regeling vrijwillige mobiliteit UU is niet van toepassing op de werknemer:

- o die voor de afkondiging van toepasselijkheid van de regeling al schriftelijk heeft aangegeven het dienstverband te (willen) beëindigen;

- o met wie het dienstverband is beëindigd voor de ingangsdatum van de periode waarin deze regeling geldt;

- o met een dienstverband voor bepaalde tijd;

- o die gedurende de looptijd van deze regeling gebruik kan maken van de FPU;

- o van wie het dienstverband binnen 15 maanden vanaf de ingangsdatum van de looptijd eindigt vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

2.2. Indien de kostenreductie in de aangewezen onderde(e)len/functiegroep(en) is behaald, vervalt de regeling, ook als dit eerder is dan het einde van de looptijd. Dit wordt per direct gecommuniceerd naar de werknemers.

2.3. Werknemers die een verzoek doen, ontvangen op eerste werkdag na de laatste dag van de kalendermaand waarin het verzoek gedaan is, een besluit of het verzoek om deelname wordt gehonoreerd. De volgorde van deelname wordt (per kalendermaand) als volgt bepaald; de werknemer met de meeste dienstjaren bij de Universiteit Utrecht heeft als eerste recht op deelname.

2.4. De mandataris kan besluiten dat deeltijdontslag mogelijk is. In geval de mandataris daartoe besluit geldt bij de besluitvorming naar aanleiding van specifieke verzoeken het bestaande personeelsbeleid, dat betekent dat als voorwaarde geldt dat met de resterende omvang de functie goed moet kunnen worden uitgevoerd én afspraken worden gemaakt over de taken.

3. Bedrag einde dienstverband bij vrijwillig vertrek

3.1. De werknemer die op eigen verzoek ontslag vraagt binnen de looptijd van de regeling en van wie de werkgever vooraf heeft vastgesteld dat die valt onder het onderdeel en/of de functiegroep als bedoeld in artikel 1.3. komt in aanmerking voor een bedrag einde dienstverband bij vrijwillig vertrek, mits het verzoek is gehonoreerd.

3.2. Het bedrag einde dienstverband bij vrijwillig vertrek bedraagt nooit meer dan is toegestaan op grond van het besluit van de Staatsecretaris van Financiën van 26 mei 2005 (nr. DGB 2005/3299M).

3.3. De omvang van het bedrag einde dienstverband bij vrijwillig vertrek wordt vastgesteld conform het gestelde in artikel 4 van deze regeling.

3.4. De werknemer kan gebruik maken van één consult met een extern financieel deskundige met als doel de eigen financiële situatie in kaart brengen en na te gaan op welke

mogelijkheden van uitbetaling er zijn. De financieel adviseur wordt door de UU beschikbaar gesteld.

3.5. Het bedrag einde dienstverband bij vrijwillig vertrek wordt binnen maximaal 2 maanden na de ontslagdatum uitbetaald.

4. Hoogte bedrag einde dienstverband bij vrijwillig vertrek

4.1. De volgende definities gelden bij toepassing van dit artikel:

o Maandsalaris: het bedrag per maand dat voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van de salaristabellen in paragraaf 5 bijlage A CAO Nederlandse Universiteiten, plus het bedrag aan VT en EJU dat per maand wordt gereserveerd, zoals dat wordt genoten op de dag dat de werknemer schriftelijk aangeeft gebruik te willen maken van de regeling vrijwillige mobiliteit. Het maandsalaris wordt berekend naar rato van de omvang van het dienstverband.

o Dienstjaren: Is het ononderbroken aantal dienstjaren bij de Universiteit Utrecht dat werknemer heeft op de dag dat de werknemer verzoekt om vrijwillig ontslag onder gebruikmaking van het bedrag einde dienstverband bij vrijwillig vertrek.

o Ontslag op eigen verzoek: de werknemer verzoekt hem schriftelijk ontslag te verlenen. De CAO NU is van toepassing.

4.2. De werkgever verstrekt de werknemer bij het einde van het dienstverband een bruto bedrag bij vrijwillig vertrek. Dit bedrag wordt als volgt vastgesteld:

o Dienstverband < 3 jaar: 7 bruto maandsalarissen

o Dienstverband _3 jaar tot < 8 jaar: 10 bruto maandsalarissen

o Dienstverband _ 8 jaar: 13 bruto maandsalarissen

Bij rechtstreekse uitbetaling aan betrokkene dient de UU belasting in te houden op dit bedrag.

4.3 In de periode van openstelling van 1 januari tot 1 mei 2012 van de regeling bij de faculteit Bètawetenschappen is artikel 4.2. van toepassing. Daaropvolgend start de voorbereiding en het medezeggenschapstraject voor een reorganisatie.

Tijdens deze periode (vanaf 1 mei tot 1 september 2012 wanneer de daadwerkelijke uitvoering van de reorganisatie start) wordt de mogelijkheid geboden gebruik te maken van de regeling vrijwillige mobiliteit, maar met een afbouw van het bedrag genoemd in artikel 4.2. met 15% per maand dat men zich later aanmeldt.

- Mei (1e maand): bedrag – 15%

- Juni (2e maand): bedrag – 30%

- Juli (3e maand): bedrag – 45%

- Aug.(4e maand): bedrag – 60%

5. Looptijd periode vrijwillig vertrek

De looptijd van de periode waarin vrijwillig vertrek met bedrag mogelijk is, is steeds een vooraf tijdig bekend gemaakte periode van 3 maanden, met inachtneming van artikel 2.2. De mandataris kan na goedkeuring door het college van bestuur de looptijd verlengen indien de doelstelling nog niet bereikt is. Bij verlenging kunnen de bedragen naar beneden bijgesteld worden.

6. Overige maatregelen

6.1. Met inachtneming van artikel 2.2 en 2.3 wordt na het verzoek tot ontslag van de werknemer wordt een schriftelijk ontslagbesluit verzonden, en wordt het ontslag geëffectueerd met in achtneming van een opzegtermijn van 1 maand. Deze periode kan op verzoek van de werkgever op grond van redenen van bedrijfscontinuïteit met maximaal een maand worden verlengd.

6.2. De nadien verplichting/terugbetalingsverplichting, conform de regeling studiefaciliteiten en de terugbetaling van ouderschapsverlof (artikel 4.13 f lid 5 CAO NU) zijn niet van toepassing bij vrijwillig vertrek in het kader van deze regeling.

6.3. De werknemer die bij het einde van het dienstverband nog aantoonbare eerder opgebouwde vakantie- of verlofaanspraken heeft en niet in de gelegenheid is gesteld die op te nemen, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het salaris (incl. VT en EJU) overeenkomend met de aanspraak (artikel 8 lid 2 CAO Nederlandse Universiteiten).

7. Hardheidsclausule

Voor die situaties waarin de uitvoering van de regeling niet voorziet of kennelijk onredelijk uitwerkt treden werkgever en werknemer in overleg om te zoeken naar een oplossing en zal de

werkgever voor die situatie een besluit nemen.

Deze regeling is vastgesteld in overeenstemming met het LO op 2 november 2011 en treedt in werking per 2 november 2011 voor de pilot Bètawetenschappen.

Deze regeling wordt aangehaald als regeling Vrijwillige mobiliteit Universiteit Utrecht, versie 2.

Bijlage: **Financieel advies met betrekking tot de Regeling Vrijwillige Mobiliteit**

Doelgroep

In november 2011 worden medewerkers van de faculteit geïnformeerd of zij gebruik kunnen maken van de Regeling Vrijwillige Mobiliteit (RVM).

De faculteit biedt medewerkers die in aanmerking komen voor de RVM de mogelijkheid om financieel advies in te winnen via De Financiële Kei (DFK).

De Faculteit vergoedt dit advies aan medewerkers tot maximaal 1,5 uur. Indien er een uitgebreider advies gewenst is, is dat voor eigen rekening.

Vanaf 1 december 2011 is er de mogelijkheid om een afspraak te maken gericht op dit financieel advies. U kunt hiervan gebruik maken tot het moment dat de Regeling Vrijwillige Mobiliteit afloopt, uiterlijk 1 september 2012.

Mogelijke vragen

Het kan zijn dat u deelname aan de RVM overweegt maar dat u de financiële gevolgen daarvan nog niet helemaal overziet. Voorbeelden van onderwerpen die aan bod kunnen komen:

- Hoe kan ik mijn vrijwillige ontslagvergoeding het beste inzetten: Uit laten keren? Inkomen mee aanvullen? Pensioen mee aanvullen?
- Wat zijn de gevolgen van mijn vrijwillige ontslag voor:
 - pensioenopbouw
 - nabestaandenpensioen
 - arbeidsongeschiktheidspensioen
 - hypotheek
- Wat hou ik netto over van het bruto bedrag?
- Overige fiscale aandachtspunten: middelen inkomen, toeslagen, jaarruimte etc
- Overige financiële vragen die u heeft m.b.t. uw vrijwillige ontslag.

De Financiële Kei

De Financiële Kei (DFK) is in 2007 door Fred Ruwe opgericht en is gespecialiseerd in dienstverlening aan ZZP'ers en particulieren. Fred Ruwe heeft jarenlang (van 1999 t/m 2007) bij de Universiteit Utrecht gewerkt en is daardoor goed op de hoogte van de organisatie en regelingen van de Universiteit Utrecht. Voor meer informatie: www.de-financiele-kei.nl.

Inschrijfprocedure

Indien u gebruik wilt maken van dit aanbod voor financieel advies via DFK, kunt u zich aanmelden bij het secretariaat van de afdeling HR, via email Science.PenO@uu.nl of telefoonnummer 030-253 3795.

Coördinatieteam Mobiliteit
Faculteit Bètawetenschappen
November 2011

Bijlage: Arbeidsmarktoriëntatie/ Loopbaanadvies

De RVM is bedoeld om de vrijwillige mobiliteit van medewerkers naar buiten de universiteit te stimuleren. Medewerkers kunnen met behulp van de RVM een keuze maken voor een vervolg van hun loopbaan buiten de UU.

Ter ondersteuning van de regeling Vrijwillige Mobiliteit biedt de faculteit Bètawetenschappen een aantal loopbaanactiviteiten aan. Deze ondersteuning wordt aangeboden door onafhankelijke adviseurs en loopbaancoaches. Aanmelding vindt plaats via het coördinatieteam mobiliteit (of HR adviseur)

1. Arbeidsmarktoriëntatie

- a. Bijeenkomst over arbeidsmarkt in de regio voor OBP.
Begin januari zal een informatieve bijeenkomst worden georganiseerd over de arbeidsmarkt in de regio Utrecht, in samenwerking met Start People.
- b. Workshop transferable skills voor WP: hoe kunnen de vaardigheden die men in een baan als wetenschapper gebruikt, vertaald worden naar eisen die buiten de academische wereld gevraagd worden. Groep van max. 10 een dagdeel tot een dag.
- c. Bijeenkomst met informatie over werken bij de HU voor WP: wat houdt dat in (ervaringsdeskundigen), welke banen zijn er (HU bureau talent) en daarna de mogelijkheid om doorverwezen te worden voor een oriënterend gesprek bij de betreffende afdeling. Een middag voor belangstellenden.
- d. Kenniscentrum valorisatie: workshop voor medewerkers (WP) die overwegen voor zichzelf te beginnen. Wat is er nodig om een eigen bedrijf te kunnen starten en welke persoonlijke eigenschappen moet iemand daarvoor hebben.

2. Loopbaanbegeleiding

- a. Medewerkers (WP en OBP) kunnen gebruik maken van 3 individuele loopbaangesprekken. Bedoeld voor mensen die al wel een idee hebben over wat ze elders zouden willen gaan doen, maar het nog concreet willen maken. In drie gesprekken wordt een actieplan opgesteld gericht op het vervolgens gaan solliciteren. Er wordt van de deelnemers zelf een actieve inzet gevraagd en de coach zal geen arbeidsbemiddelde activiteiten ontplooiën.

Aanmelden bij het coördinatieteam mobiliteit
Start: december 2011

- b. Voor medewerkers die al concreter weten wat ze willen, wordt een training van 4 dagdelen gericht op solliciteren en netwerken e.d. aangeboden. Twee groepen, een voor WP en een voor OBP.

Aanmelden bij het coördinatieteam mobiliteit
Start: januari 2012

Emailadres coördinatieteam mobiliteit: beta2015@uu.nl

Profiel²

De prioriteit van FIsme ligt de komende jaren bij een sterke en aantrekkelijke lerarenopleiding met een breed beroepsperspectief, en bij het aanverwante vakdidactische³ universitaire onderwijs en onderzoek. Dit sluit aan bij de reeds in de bèta-opleiding ingezette lijn van de UU om studenten goed voor te bereiden op een breed scala van beroepsmogelijkheden op het terrein van bèta. Het past ook bij de universitaire prioriteiten op het gebied van de lerarenopleiding.

Daarnaast wil FIsme een voortrekkersrol blijven vervullen in het verhogen van de aantrekkelijkheid en kwaliteit van het voortgezet onderwijs in de bètavakken door middel van onderzoek op het gebied van curriculumontwikkeling en professionalisering van bèta-leraren en lerarenopleiders. Deze expertise wordt benut in het vakdidactisch onderwijs en de lerarenopleiding.

In de regio Utrecht zal FIsme nauwe contacten blijven onderhouden met scholen voor voortgezet onderwijs door middel van het Junior College Utrecht en het Bètasteunpunt. Daarbij wordt de aandacht vooral gericht op het professionaliseren van docenten in het kader van curriculuminnovatie en - in lijn met landelijke ontwikkelingen - op het bevorderen van talentontwikkeling en het enthousiasmeren van leerlingen voor bètaschoolvakken en universitaire bètastudies.

De vakdidactische expertise van FIsme medewerkers zal ook worden ingezet ter ondersteuning van het bacheloronderwijs van de faculteit, vooral waar het gaat om de aansluiting met het VWO en de ontwikkeling van de didactische kwaliteit van de bachelorcurricula.

Op andere terreinen van onderwijs worden de activiteiten beperkt en/of elders ondergebracht.

1. Activiteiten

In overeenstemming met het facultair profiel wordt onderscheid gemaakt tussen kern- en nevenactiviteiten. De kernactiviteiten passen in het profiel van de faculteit en worden voornamelijk bekostigd uit de 1e geldstroom, waar mogelijk aangevuld met projectmiddelen uit de 2^e en 3^e geldstroom. Nevenactiviteiten vallen buiten het profiel van de faculteit Bètawetenschappen maar zijn wel van waarde voor de faculteit. Ze worden vrijwel geheel bekostigd via externe opdrachten en subsidies en geormerkte middelen.

1.1. Kernactiviteiten: Opleiden van leraren, vakdidactisch onderzoek

- Opleiden van 1^e graads en 2^e graads leraren in Science en Mathematics
 - Bacheloronderwijs: oriëntatiecursussen, educatieve minoren en studieadviespaden
 - Masteronderwijs: opleiding Science Education and Communication en (eenjarige) Lerarenopleiding, en educatieve en communicatieve keuzeonderdelen voor studenten in andere bètamasteropleidingen.
- Vakdidactisch onderzoek (inclusief 2^e geldstroom) dat bijdraagt aan de schoolvakpraktijk in de betreffende vakgebieden (inclusief het begeleiden van promovendi).
- Opleiden en begeleiden van praktijkbegeleiders in scholen waarmee in de opleiding van leraren wordt samengewerkt.
- Bijdragen aan (de kwaliteit van de) bacheloropleidingen van de Bètafaculteit ten aanzien van de aansluiting op het VWO en de ontwikkeling van didactische kwaliteit van curricula.

¹ Voor een lijst van afkortingen wordt verwezen naar het slot van dit document.

² Bij het opstellen van het profiel is rekening gehouden met locale, nationale en internationale trends in het onderwijs (zie bijlage A).

³ Met vakdidactiek wordt in deze notitie steeds bètavakdidactiek bedoeld.

Deze activiteiten zijn nauw gerelateerd aan en ingebed in het universitaire Centrum voor Onderwijs en Leren (COLUU), waarin de vijf faculteiten die lerarenopleidingen verzorgen (bestuurlijk en operationeel) samenwerken.

1.2. Nevenactiviteiten: Onderwijsontwikkeling voor bètavakken

- Bij- en nascholing van docenten van VO-scholen waarmee wordt samengewerkt.
- Ondersteunen van deze scholen bij de inhoudelijke en didactische ontwikkeling van het bètaonderwijs en het enthousiasmeren van leerlingen voor bètaonderzoek en – opleidingen.
- Bijdragen aan de verbetering van de kwaliteit van het bètaonderwijs in het VO door middel van curriculumontwikkeling en advisering.
- Ontwikkelen van vernieuwend onderwijs voor getalenteerde en gemotiveerde leerlingen middels het Junior College Utrecht.
- Leveren van specifieke voorzieningen ten behoeve van bètaonderwijs op scholen (Stralingspracticum).

Al deze activiteiten vragen specifieke bèta-deskundigheid. De afdeling Onderwijsadvies & Training van de faculteit Sociale Wetenschappen verzorgt gerelateerde activiteiten voor het onderwijs in bredere zin. Een samenwerkingsverband met dit onderdeel wordt nagestreefd. In het licht van het facultaire profiel dragen deze activiteiten vooral bij aan de aansluiting VWO-WO. Bovendien is er synergie met de opleiding van leraren en vakdidactisch onderzoek door de toepassing van wetenschappelijke inzichten in de praktijk en door het aanleveren van wetenschappelijke vraagstellingen vanuit de praktijk. Ten slotte leveren deze activiteiten een belangrijke bijdrage aan het positieve imago van de faculteit bij het voortgezet onderwijs, met name in de regio Utrecht.

Een essentiële randvoorwaarde bij het voorzetten van bovengenoemde activiteiten is dat deze gefinancierd worden uit de 3^e geldstroom met alleen een geormerkte en beperkte inzet van 1^e geldstroommiddelen

1.3 Op zoek naar mogelijkheden voor de activiteiten die niet in het profiel van de faculteit Bètawetenschappen passen

Het in 1971 opgerichte Freudenthal Instituut (destijds achtereenvolgens IOWO en OW&OC geheten) dat in december 2006 onderdeel is geworden van FIsme, heeft nationaal en internationaal een voortrekkersrol vervuld op het gebied van reken-wiskundeonderwijs. Freudenthal heeft als wiskundige altijd het belang benadrukt van het leren van jonge kinderen, zowel om het leren van wiskunde beter te begrijpen als om al vroeg een basis te leggen voor het latere leren van wiskunde. Het observeren van jonge kinderen en het bedenken van geschikte activiteiten en leeromgevingen vormen samen een belangrijke pijler voor de in Utrecht ontwikkelde domeinspecifieke onderwijstheorie voor reken-wiskundeonderwijs die niet alleen in Nederland, maar ook daarbuiten veel navolging heeft gekregen en later ook is uitgebreid naar het leren en onderwijzen van wiskunde in het voortgezet onderwijs. De ketengedachte en de doorlopende leerlijnen vormen een belangrijk kenmerk van het werk van het vroegere Freudenthal Instituut en het huidige FIsme. Dit geldt ook voor de koppeling tussen ontwikkeling, onderzoek en innovatie-en-advies en professionalisering van leraren.

De brede aanpak die alle schoolniveaus omvat, past echter niet bij het recent gekozen profiel van de faculteit dat zich richt op de lerarenopleiding VO en het aanverwante vakdidactische universitaire onderwijs en onderzoek. Dit betekent dat FIsme zoekt naar mogelijkheden om de activiteiten die niet in dit profiel passen op een andere manier voort te zetten buiten de faculteit Bètawetenschappen, maar wel zoveel mogelijk in samenhang met de activiteiten die wel binnen de faculteit blijven.

De activiteiten die uitgaande van het nieuwe profiel niet meer binnen de faculteit Bètawetenschappen kunnen worden uitgevoerd, omvatten ontwikkeling, onderzoek en innovatie-en-advies en professionalisering op het gebied van:

- i. het basisonderwijs (PO)
- ii. het speciaal onderwijs (SBO)
- iii. het middelbaar beroepsonderwijs (MBO).

Voor deze activiteiten wordt binnen en buiten de Universiteit Utrecht naar mogelijkheden gezocht om dit werk voort te zetten. Hiervoor wordt binnen de Universiteit Utrecht contact gezocht met de faculteit Sociale Wetenschappen: voor de ontwikkelings- en onderzoeksactiviteiten met het Departement Pedagogische en Onderwijskundige Wetenschappen en voor de innovatie-en-advies en professionaliseringsactiviteiten met de

afdeling Onderwijsadvies en Training. De samenhang met de activiteiten die binnen de Bètafaculteit blijven, is reeds verzekerd binnen het universitaire Centrum voor Onderwijs en Leren (COLUU).

Daarnaast wordt ook onderzocht of bepaalde activiteiten overgenomen kunnen worden door de Hogeschool Utrecht en andere instellingen. Om de samenhang tussen de rekenwiskunde activiteiten te bewaren wordt gestreefd naar de oprichting van een nieuw (virtueel) regionaal of landelijk samenwerkingsverband waarin bovengenoemde universitaire onderdelen en externe partners participeren, met als doel om de sterke Utrechtse positie op dit gebied te continueren.

De faculteit wordt gevraagd in de overgangssituatie middelen beschikbaar te stellen om deze transitie soepel en met behoud van expertise te laten plaats vinden. In deze overgangssituatie worden alleen projecten uitgevoerd met voldoende financiering van de overhead.

1. Aandachtspunten voor de komende jaren bij de kern- en nevenactiviteiten

De volgende punten verdienen de komende jaren nadrukkelijke aandacht bij de kernactiviteiten:

- Het werven en selecteren van meer studenten in de SEC masteropleidingen uit binnen- en buitenland door aantrekkelijke profilering en inhoudelijke versterking van de een- en tweejarige opleidingen en optimaal gebruik van communicatiemiddelen.
- De efficiënte inzet van beschikbare docentcapaciteit in de opleidingen door middel van de operationele samenwerking met de andere schoolvakfaculteiten binnen het COLUU.
- De kwaliteit en de omvang van het vakdidactisch onderzoek, o.a. door samenwerking in het universitaire stimuleringsgebied Educational and Learning Sciences en met sterke buitenlandse partners. Gezien het vertrek van vier kernhoogleraren in de laatste 3,5 jaar is het wenselijk gebruik te (blijven) maken van de inzet van bijzondere en profileringshoogleraren.
- Bijdragen aan de invoering van de Bama 3.0 plannen, bijv. differentiatie in het bacheloronderwijs door middel van studieadviespaden educatie, de verbetering van de aansluiting VO-HO op het niveau van VO-leerlingen en VO- en HO-docenten, en de didactische professionalisering van HO-docenten.

Aandachtspunten voor de nevenactiviteiten zijn:

- Professionalisering van VO docenten (Bètasteunpunt, JCU, NWO-promotiebeurzen) en lerarenopleiders (ELWIER, ECENT) in het kader van curriculuminnovatie en meer nadruk op beter presteren van VO-leerlingen.
- Handhaven van succesvolle onderwijsactiviteiten voor VO-leerlingen, maar meer richten op talentontwikkeling en het motiveren van leerlingen voor onderzoek. Dit sluit aan op het overheidsbeleid zoals geformuleerd in het Actieplan Beter Presteren.
- Een coördinerende rol vervullen ten aanzien van alle bèta-activiteiten richting het VO door middel van één organisatievorm waarin de activiteiten van FIsme, JCU, Bètasteunpunt Utrecht en VO-gerelateerde activiteiten van de departementen (bijv. in het kader van het sectorplan natuur- en scheikunde) worden ondergebracht. Vanuit deze organisatie wordt een sterk regionaal scholennetwerk ontwikkeld waarbij differentiatie mogelijk is in de intensiteit van samenwerking tussen scholen en FIsme.

Voor alle activiteiten van het instituut wordt gestreefd naar meer samenhang, zoals de koppeling tussen vakdidactisch onderzoek, lerarenopleiding, professionalisering van docenten en JCU-onderwijs.

2. Samenwerking met partners

FIsme zal bovengenoemde activiteiten uitvoeren in samenwerking met de volgende partners:

- Undergraduate en Graduate Schools van de faculteit: voor het uitvoeren, ontwikkelen en ondersteunen van het bachelor- en masteronderwijs en de activiteiten gericht op leerlingen en docenten van het VO.
- Facultaire onderzoeksinstituten: voor de valorisatie van hun onderzoeksresultaten in de richting van leerlingen en aanstaande en zittende leraren van het VO, zodat het voortgezet onderwijs vakinhoudelijk up-to-date kan blijven.

- Centrum voor Onderwijs en Leren UU (COLUU): voor de lerarenopleidingen, het scholennetwerk, de professionalisering van leraren in VO, WO en HBO, en het onderzoek (stimuleringsgebied Educational Learning Sciences).
- Centrum voor reken/wiskundeonderwijs (nieuw op te richten): voor de coördinatie van alle activiteiten op het gebied van de vakdidactiek voor reken/wiskundeonderwijs (zie boven). Een van de instellingen is penvoerder van het Centrum.
- VO-scholen in de regio Utrecht: besturen, schoolleiders en docenten, voor het bijhouden van voor de faculteit relevante ontwikkelingen in het VO, de ontwikkeling van het bètaonderwijs op VO-scholen, de stages van de lerarenopleiding, de professionalisering van zittende docenten en de medewerking aan het vakdidactisch onderzoek (via JCU en Bètasteunpunt).
- Andere faculteiten van de UU: (Geowetenschappen en Geneeskunde) en de Hogeschool Utrecht (Natuur & Techniek en Educatie) voor samenwerking met VO-scholen in de regio Utrecht door middel van het Bètasteunpunt en het Junior College Utrecht.
- Educatieve faculteiten van hogescholen en universitaire lerarenopleidingen: voor de professionalisering van lerarenopleiders (via de expertisecentra ECENT & ELWIER en strategische allianties).
- Landelijke instellingen OCW, PBT, SLO, CITO, CvE, APS, VO-Raad, NVON en NVvW, NWO, IOBT, ICAB, SURF: voor het werven van projectmiddelen, het overdragen van activiteiten en het verspreiden van knowhow uit het vakdidactisch onderzoek.
- Zusterinstituten aan binnen- en buitenlandse universiteiten, voor het versterken van expertise in het Instituut en het verspreiden van knowhow uit het vakdidactisch onderzoek.

3. Financiën en personeelsomvang (zie bijlage scenariobegroting_2015)

- Uitgangspunt is dat FIsme een bijdrage levert aan de bezuinigingen op de 1^e-geldstroommiddelen van de faculteit en dat de 1^e-geldstroominkomsten in de toekomst zijn gebaseerd op het nieuwe Facultaire Verdeelmodel, dat gebaseerd is op het model van de UU.
- In verband met de specifieke bekostigingscomponenten binnen het universitaire verdeelmodel en de noodzakelijke samenwerking met de andere schoolvakfaculteiten, wordt het instituut rechtstreeks bekostigd via het facultaire verdeelmodel voor de 1^e geldstroom. De toekenning van middelen uit de vaste voet onderzoek (SOC) van de faculteit is zodanig dat de, in universitair verband afgesproken, minimale verhouding tussen onderwijs en onderzoek van 65-35 gerealiseerd wordt. Deze toekenning is uiteraard expliciet geormerkt voor de kernactiviteiten van het instituut.
- Voor (verrekening van de) inzet van het FIsme personeel in het bacheloronderwijs van het departement worden, afhankelijk van de omvang ervan, specifieke afspraken gemaakt tussen departement en instituut.
- De 1^e geldstroom middelen bestaan uit de componenten:
 - studiepunten bachelor/masteronderwijs (inclusief verrekening diploma- en collegegelden circa 90 €/ects)
 - onderwijsgebonden onderzoek (23% van de opbrengsten uit de studiepunten)
 - promotiepremies (55 k€ per promotie)
 - 2^e geldstroom fonds (circa 25 % van de NWO-opbrengsten)
 - geormerkte middelen (expertisecentrum rekenen/wiskunde en stralingspracticum)⁴
 - SOC (vaste voet onderzoek).
- De 2^e geldstroom middelen worden gewonnen voor fundamenteel vakdidactisch onderzoek. De 3^e geldstroom middelen worden landelijk en Europees verworven voor curriculumontwikkeling, fundamenteel en toegepast vakdidactisch onderzoek, en specifieke activiteiten ter bevordering van het bètaonderwijs, waaronder professionaliseringsactiviteiten voor docenten en kader.

⁴ Deze middelen worden door OCW beschikbaar gesteld voor specifieke activiteiten voor het onderwijsveld VO en PO door middel van toevoeging aan de 1^e geldstroom van de UU. Deze posten moeten gewaarborgd blijven omdat ze van groot belang zijn voor de onderwijspraktijk. Een overhead van 25% over het totale bedrag brengt de voortzetting van deze activiteiten ernstig in gevaar. Voorgesteld wordt de overhead in dit geval te beperken tot de reële extra kosten die uitvoering van dit werk met zich meebrengen.

- Het instituut hanteert een strikt onderscheid tussen projecten die behoren tot de nevenactiviteiten (contractonderwijs, -advies en -onderzoek) en tot de kernactiviteiten. Voor de contractactiviteiten geldt een overheadtarief dat garandeert dat er geen 1^e geldstroom middelen worden gebruikt, anders dan de geormerkte subsidies. Dit betreft enerzijds specifieke toewijzingen van de universiteit aan de faculteit (stralingslab en expertisegelden Wiskunde) en anderzijds een geormerkte bijdrage van de faculteit aan het JCU. In de financiële verantwoording worden kern- en nevenactiviteiten gescheiden gerapporteerd. Hiertoe wordt voor personeel een vorm van tijdschrijven ingevoerd, zodat ook personele kosten verdeeld kunnen worden over kern- en nevenactiviteiten.
- Positieve resultaten uit de 3^e geldstroom projecten kunnen worden gebruikt om extra kosten te vergoeden, risico's op te vangen en de 1^e-geldstroomactiviteiten zo nodig te ondersteunen.
- Inkomsten uit de 3^e geldstroom laten zich moeilijk exact voorspellen. Dat vraagt om flexibiliteit in personeel en financiën. Qua personeel kan dat door gebruik te maken van tijdelijke aanstellingen en detacheringen, het werven van veelzijdig inzetbare stafleden en verminderen van het aantal vaste aanstellingen. Financieel vraagt dat om voorzichtige ramingen en het herinrichten van een reservefonds waarmee tijdelijke tegenvallers kunnen worden opgevangen.
- Op basis van schattingen van inkomsten en uitgaven in 2015⁵ en rekening houdend met het voorlopige teaching load model⁶ kunnen op basis van de reguliere 1^e geldstroom middelen voor de kerntaken worden gefinancierd: 1 kernhoogleraar, 4 UHD's (voor elk van de klassieke bètavakken), 7 UD's en 4,2 OBP'ers⁷. De overige posities worden gefinancierd uit de 2^e en 3^e geldstroom. Een beperkt aantal UD's (4,3 fte) en OBP'ers (6,5 fte) is in vaste dienst aangesteld op basis van de geormerkte en de 3^e geldstroom middelen⁸.

4. Organisatie

- Het instituut staat onder leiding van een hoogleraar-directeur, geassisteerd door een onderwijsdirecteur voor het masteronderwijs en een manager bedrijfsvoering (deze posities worden in deeltijd vervuld).
- Al het personeel van FIsme (wp en obp) zal worden ondergebracht in één afdeling van het departement Wiskunde. Personeel dat op de 3^e geldstroom projecten werkt, wordt aangesteld met een externe geldstroomclausule.
- Vakdidactici aangesteld voor de kerntaken hebben daarnaast een nulaanstelling bij het voor het schoolvak relevante departement.
- De kernactiviteiten worden gepositioneerd analoog aan de reguliere onderwijs- en onderzoekactiviteiten van de faculteit. WP werkzaam voor de kernactiviteiten werkt in instituutverband samen aan de opleiding van leraren en het doen van vakdidactisch onderzoek. De bijdrage binnen de departementen bestaat vooral uit het mede verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van de bachelorcurricula (met name de vormgeving van de aansluiting op het VO en de Educatieve minor).
- Wetenschappelijk personeel werkzaam voor de kernactiviteiten valt onder het universitaire personeelsbeleid dienaangaande (WP-FLOW, BKO/SKO, is gepromoveerd, heeft een gecombineerde onderwijs/onderzoektaak). Voor de lerarenopleiding is ook kennis en ervaring van de schoolpraktijk essentieel. Uitzonderingen op de promotie-eis zijn mogelijk als de praktijkdeskundigheid in het geheel van het docentencorps van de opleidingen tekort dreigt te schieten.
- De nevenactiviteiten worden administratief en projectmatig onderscheiden binnen het instituut.
- Intern wordt gewerkt met teams met resultaatverplichtingen, onder leiding van senior stafleden die verantwoording afleggen aan de hoogleraar-directeur.

⁵ Gebaseerd op een verwachte belangstelling van studenten zoals weergegeven in bijlage B en het UVM (zie bijlage C).

⁶ Zie bijlage B

⁷ Exclusief het personeel voor het Expertisecentrum Rekenen/Wiskunde en het Ioniserende Straling Project omdat de geormerkte middelen aangevuld worden met inkomsten uit de derde geldstroom.

⁸ Voor het werven van en leiding geven aan innovatieprojecten gefinancierd met geormerkte en externe middelen is het noodzakelijk over een kleine vaste kern van ervaren medewerkers te beschikken.

Lijst met afkortingen

APS	Algemeen Pedagogisch Studiecentrum (Utrecht)
CITO	Instituut voor Toetsontwikkeling (Arnhem)
COLUU	Centrum voor Onderwijs en Leren Universiteit Utrecht
CvE	College van Examens
ECENT	Expertisecentrum voor Lerarenopleidingen Natuurwetenschap en Techniek (Utrecht)
ELWI	Expertisecentrum Lerarenopleiding Wiskunde en Rekenen (Utrecht)
FISme	Freudenthal Institute for science and mathematics education
HBO	Hoger beroepsonderwijs
ICAB	Innovatiecentra Academisch Bètaonderwijs (Utrecht)
IOBT	Stichting Innovatie Onderwijs Bèta en Techniek
JCU	Junior College Utrecht
NVON	Nederlandse Vereniging voor het Onderwijs in de Natuurwetenschappen
NVvW	Nederlandse Vereniging van Wiskundeleraren
NWO	Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (Den Haag)
OCW	Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen (Den Haag)
PABO	Pedagogische Academie voor het Basisonderwijs
PBT	Platform Bèta Techniek (Den Haag)
PO	Primair onderwijs
SLO	Nationaal Expertisecentrum Leerplanontwikkeling (Enschede)
VO	Voortgezet onderwijs
VO-raad	Organisatie van schoolbesturen VO
WO	Wetenschappelijk onderwijs

Bijlagen

A: Trends in het onderwijs en de rol van FISme

B: Berekening formatie FISme 2015 (1e geldstroom)

C: Mogelijk financieel scenario FISme 2015

Bijlage A: Trends in het onderwijs en de rol van FIsme

1. Er zijn veel bètadocenten in het VO nodig.

Rapport 'LeerKracht!' van de Commissie Leraren (september 2007). Volgens voorzitter Alexander Rinnooy Kan stevent Nederland af op een dramatisch kwantitatief tekort aan kwalitatief goede leraren. "Dit is een fundamentele bedreiging voor de toekomst van de Nederlandse kenniseconomie. Met dit rapport wordt een beslissende eerste stap nagestreefd voor het veiligstellen van de leerkracht van Nederland."

'Actieplan LeerKracht van Nederland' (OCW, november 2007) waarin maatregelen worden gepresenteerd om de door de commissie Rinnooy Kan gesignaleerde problemen op te lossen.

Eindrapportage Utrecht actieplan leraren (augustus 2010) waarin de Taskforce Leraren rapporteert over tien activiteiten die zijn uitgevoerd om het leraarsberoep aantrekkelijker te maken, en aanbeveelt Educatie een speerpunt te maken van de Universiteit Utrecht in onderwijs en onderzoek. Deze aanbeveling is door het College van Bestuur overgenomen.

Rol FIsme: het bieden van een aantrekkelijke eerste- en tweedegraads lerarenopleiding in samenwerking met het COLUU en een tweejarig masterprogramma dat ook oriënteert op functies in het vakdidactisch onderzoek, curriculumontwikkeling en informeel leren (voorkomen van fuikwerking).

2. Docenten moeten beter worden opgeleid en zich levenslang blijven scholen.

OECD-rapport [Building a High-quality Teaching Profession: Lessons from around the world](#) (maart 2011). Volgens de OECD kenmerken de landen die de hoogste onderwijsprestaties behalen zich door een aantrekkelijk leraarschap met een hoge status. In die landen worden docenten opgeleid om verantwoordelijkheid te kunnen dragen voor onderwijsinnovaties o.a. door onderwijsonderzoek uit te voeren.

Rapport Onderwijsraad 'Naar hogere leerprestaties in het voortgezet onderwijs' (februari 2011): De Onderwijsraad stelt voor het opleidingsniveau van leraren te verhogen en adviseert voor leraren en schoolleiders bij- en nascholing verplicht te stellen.

Rol FIsme: bieden van een degelijke lerarenopleiding en vele mogelijkheden voor vakdidactische en vakinhoudelijke professionalisering van docenten (scholingstrajecten, participatie in projecten, promotieplaatsen, werkgroepen, scholingsdagen en landelijke conferenties). Door bundeling van ervaringen van FIsme, Bètasteunpunt en JCU kan een gedifferentieerd scholingsprogramma worden ingericht dat aansluit bij de uiteenlopende concerns van beginnende, gevorderde en zeer ervaren docenten.

3. Meer erkenning van excellente leraren

Rapport van de Onderwijsraad 'Excellente leraren als inspirerend voorbeeld' (maart 2011). De Onderwijsraad pleit er in dit advies voor excellente leraren op school te laten fungeren als inspirerend voorbeeld, als rolmodel. Dit is om twee redenen van belang voor het onderwijs. In de eerste plaats om het talent van leerlingen optimaal te benutten. Als excellente leraren hun eigen kwaliteiten verder kunnen ontwikkelen en die van collega's weten te bevorderen, komt dit ten goede aan de kwaliteit van het onderwijs en daarmee aan de prestaties van leerlingen. In de tweede plaats maakt het het onderwijs als werkomgeving aantrekkelijker. Als excellentie bij leraren wordt herkend en erkend, blijven topleerkrachten beter behouden voor het onderwijs en zullen ook anderen eerder tot het vak worden aangetrokken.

Rol FIsme: mogelijkheden voor excellente docenten om te participeren in projecten, te promoveren (via lerarenbeurzen) een plaats te verwerven als teaching fellow in het JCU, te participeren in het bacheloronderwijs en stage te lopen in onderzoeksinstituten van de faculteit.

4. Nieuwe bètacurricula worden ingevoerd in het VO.

Op 1 februari 2011 zijn adviezen voor nieuwe examenprogramma's natuurkunde, scheikunde, biologie en NLT aangeboden aan de Minister van OCW. Naar verwachting worden deze curricula vanaf 2013 ingevoerd. Van hogescholen en universiteiten wordt verwacht dat zij de invoering van deze nieuwe programma's ondersteunen via brede regionale steunpunten. Zie het rapport 'Van pilot naar praktijk. Invoeringsplan nieuwe bèta-examenprogramma's' (SLO, december 2010).

Rol FIsme: betrokkenheid bij vernieuwingscommissies, professionalisering van docenten voor de nieuwe programma's, training van coaches, activiteiten van het Bètasteunpunt Utrecht, betrekken van vakinhoudelijke experts uit de faculteit bij de ontwikkeling van nieuw lesmateriaal en professionalisering van docenten. Consequenties van de nieuwe programma's voor de bacheloropleidingen bespreken met onderwijsdirecteuren en docenten.

5. *Leerlingen moeten interdisciplinair leren werken.*

Veel opleidingen in het hoger onderwijs zijn interdisciplinair van karakter en veel maatschappelijke vraagstukken kunnen alleen door interdisciplinaire samenwerking worden opgelost. Door de vernieuwingscommissies natuurkunde, scheikunde, biologie en NLT is een gezamenlijk rapport geschreven en aangeboden aan de minister getiteld 'Samenhang in Natuurwetenschappelijk onderwijs voor havo en vwo' (december 2010).

Rol FIsme: interdisciplinaire onderzoeksprojecten, ontwikkeling en uittesten van interdisciplinair lesmateriaal (o.a. in het JCU), docenten professionaliseren op dit gebied.

6. *Het onderwijs moet meer aandacht besteden aan talentontwikkeling van leerlingen.*

'Programma Beta Excellent 2011-2016' voor vmbo, havo en vwo scholen, Platform BetaTechniek⁹. In dit programma, dat aansluit bij het OCW-plan 'Beter presteren'¹⁰ is de komende jaren geld beschikbaar om 250 geselecteerde VO-scholen extra aandacht te besteden aan talentontwikkeling van leerlingen.

Rol FIsme: voortbouwend op JCU-ervaringen uitvoeren van projecten met JCU-partnerscholen: een ruim cursusaanbod voor getalenteerde leerlingen, samenwerking in docentontwikkelteams (DOTs) en cursussen voor docenten in het bevorderen van talentontwikkeling in het bètaonderwijs.

7. *Meer aandacht voor doorlopende leerlijnen.*

'Over de drempels met taal en rekenen', Eindrapport Expertgroep Doorlopende Leerlijnen Taal en Rekenen (SLO, april 2008).

Advies Onderwijsraad 'Naar hogere leerprestaties in het voortgezet onderwijs' (februari 2011). De raad stelt voor om scholen meer focus in het programma aan te laten brengen door aan de hand van de referentieniveaus de leervorderingen in de doorstroomrelevante vakken aan het einde van het tweede leerjaar in kaart te brengen.

Rol FIsme: onderzoeken en ontwikkelen van doorlopende leerlijnen rekenen, wiskunde en science voor de overgangen van PO naar onderbouw VO, onderbouw naar bovenbouw VO en aansluiting VO-HO. Op het gebied van rekenen/wiskunde speelt FIsme tot op heden een vooraanstaande rol. Via het nieuwe op te richten Centrum moet de aandacht voor deze leerlijnen geborgd worden.

8. *De instroom van studenten in bètaopleidingen moet worden verhoogd.*

In het Lissabon Akkoord (2000) heeft de Europese Unie zich ten doel gesteld de sterkste kenniseconomie van de wereld te worden, ondermeer door het aantal hoger opleiden in de bètatechniek opleidingen sterk te verhogen. In lijn hiermee zijn in het 'Sectorplan Natuur- en Scheikunde' (2009) afspraken vastgelegd over onderwijsinspanningen voor de instroom- (100 eerstejaars bachelorstudenten voor de opleidingen Natuurkunde en Scheikunde) en rendementsdoelen voor de betreffende opleidingen (70%). Aan de onderwijsdoelstellingen wordt zowel op nationaal, door de gezamenlijke decanen in het kader van 'nationale outreach', als op lokaal niveau gewerkt.

Als gevolg hiervan is er toenemende concurrentie tussen universiteiten om de afgesproken instroomdoelstellingen te bereiken. Om nieuwe doelgroepen studenten te bereiken worden opleidingen elders grondig herzien.

Rol FIsme: grote zichtbaarheid van de UU door de vele regionale en landelijke activiteiten van FIsme voor docenten en leerlingen voortgezet onderwijs. Bemiddelen van contacten

⁹ <http://www.betaexcellent.nl/>

¹⁰ <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/05/23/actieplan-vo-beter-presteren.html>

tussen wetenschappers en VO-scholen. Adviseren van opleidingen bij de herziening van het bacheloronderwijs.

9. Universiteiten moeten zich profileren in het onderwijsonderzoek.

'Nationaal plan Onderwijswetenschappen' (Commissie de Graaf, januari 2011): Het plan vraagt om per instelling een specifiek plan te maken voor de onderwijs/leerwetenschappen als domein of focusgebied. Dit sluit aan bij het al eerder door de Universiteit Utrecht genomen initiatief om per 1 januari 2011 een Focusgebied Educatie in te richten. KNAW-advies 'Rekenonderwijs op de basisschool. Analyses en sleutels tot verbetering' (2009). Volgens dit advies moet het Ministerie van OCW maatregelen nemen om het wetenschappelijk onderzoek naar het rekenonderwijs in omvang en variatie te doen toenemen. Naast een reflectie op de kerndoelen en ontwikkelingsvragen vraagt de commissie om aandacht voor methodologisch verantwoord vergelijkend onderzoek naar het effect van rekendidactiek en realisaties daarvan, nadere analyses van gegevens van grootschalige nationale en internationale peilingen, en studies naar rol en effect van informatietechnologie. Universiteiten moeten de inrichting van hun opleidingen voor leraar primair onderwijs aangrijpen als een gelegenheid het palet van het onderzoek te vergroten. NWO moet de multidisciplinaire samenwerking tussen wiskundigen, vakdidactici, pedagogen en psychologen bij het uitvoeren van onderzoek naar het rekenonderwijs.

Rol Fisme: door participatie in het universitaire stimuleringsgebied Educational and Learning Sciences bijdragen aan het educatie profiel van de UU.

10. Meer aandacht voor studiesucces.

'Naar een ambitieuze studiecultuur: Studiesucces in het wetenschappelijk onderwijs' Meerjarenaafsprake tussen de minister van OCW en de VSNU (april 2008). Advies van de Commissie Toekomstbestendig Hoger Onderwijs Stelsel (Cie. Veerman, april 2010): geef onderwijs meer aandacht, speel in op leerstijlen en achtergronden van studenten, maak onderwijsprogramma's flexibeler, organiseer het onderwijs beter en investeer in onderwijskwalificaties van het personeel. Plan Innovatiecentra Academisch Bètaonderwijs (ICAB) (maart 2011): vorming van 5 landelijke netwerken van universitaire docenten natuurkunde, scheikunde, biologie, informatica en wiskunde.

Rol Fisme: lokaal en nationaal bijdragen aan ICAB; ondersteuning bij de ontwikkeling van het facultaire bacheloronderwijs en de professionalisering van universitaire docenten; facultaire opleidingen up-to-date houden over ontwikkelingen in het VO.

Bijlage B: Berekening formatie FISme 2015 (1e geldstroom)

WP formatie

In de nabije toekomst zal de onderwijsformatie worden gebaseerd op een facultair teaching load model. Dit model is nog niet vastgesteld maar er is wel een concept-model beschikbaar waarmee de teaching load globaal kan worden berekend (versie 11 oktober 2011).

Voor het FISme onderwijs zou dat het volgende kunnen betekenen.

Lerarenopleiding Bèta

- begeleiding externe stage (30 ECTS): $30 \times 0,8$ uur = 24 uur/student
- praktijkonderzoek (7,5 ECTS): $7,5 \times 2$ uur = 15 uur/student
- cursorisch onderwijs (PGO-stijl) (22,5 ECTS, 50 % contacttijd): $0,5 \times 22,5 \times 28 \times 1,5$ uur/groep van 15 = 470 uur/groep -> 31 uur/student
- toetsing (inclusief portfolio) 8 uur/student
- Totaal: 78 uur/student
- Bij 100 studenten: 7800 uur; hiervan wordt 2/3 door FSW medewerkers ingevuld, resteert **2600 uur**

Master SEC

- cursorisch onderwijs in M1 (40 ECTS, 40 % contacttijd): $0,4 \times 40 \times 28 \times 1,5$ uur/groep van 15 = 672 uur/groep van 15 -> 45 uur/student + toetsing 5uur/student; 50 studenten -> 2500 uur
- onderzoek in M2 (30 ECTS, interne stage): 30×2 uur = 60 uur/student; 12 studenten (rest doet eenjarige lerarenopleiding, zie boven) -> 720 uur
- totaal master SEC: **3220 uur**

Bacheloronderwijs

- educatieve minor (30 ECTS), in feite een halve lerarenopleiding (zie boven) -> 39 uur/student; 25 studenten -> 975 uur
- OCEP (7,5 ECTS), in feite 1/8 lerarenopleiding (zie boven) -> 10 uur/student; 80 studenten -> 800 uur
- Cursussen wetenschapscommunicatie en didactiek (7,5 ECTS; 40% contacttijd): $0,4 \times 7,5 \times 28 \times 1,5$ uur/groep = 126 uur/groep -> 8 uur/student, met toetsing 9 uur/student; 70 studenten -> 630 uur
- Totaal bacheloronderwijs: **2405 uur**

Serviceonderwijs

- Cursussen wiskunde (7,5 ECTS, 40% contacttijd): $0,4 \times 7,5 \times 28 \times 2$ uur/groep van 20 = 168 uur -> per student 8 uur + 1 uur toetsing = 9 uur/student; 80 studenten -> 720 uur
- Service onderwijs natuurwetenschappen (variatie aan onderwijs in het eerste jaar + bachelorscriptie begeleiding), schatting 600 uur
- Totaal serviceonderwijs: **1320 uur**

Totaal uitvoering onderwijs: **9545 uur = 6,0 fte**

Overige taken onderwijs:

- Onderwijsdirecteur(lerarenopleiding, SEC master, bacheloronderwijs didactiek, COLUU-samenwerking): **0,5 fte**
- Overige taken onderwijs (toelatingscommissie, examencommissie, onderwijsadviescommissie, BoS): **0,3 fte**
- Bijdragen aan kwaliteit bacheloropleidingen (aansluiting VWO, bijdragen aan curriculumverbetering bacheloropleidingen): **0,8 fte** (0,2 per bacheloropleiding na/sk/wi/bio)
- Totaal overige taken: **1,6 fte**

Totaal onderwijs: 7,6 fte

Volgens afspraak:

Opslag vakdidactisch onderzoek (35/65 x 7,6 fte): 4,1 fte (circa 1 fte/schoolvak na/sk/wi/bio)

Hoogleraar-directeur: 0,3 fte

Totaal WP formatie eerste geldstroom 12 fte.

OBP-formatie

Onderwijscoördinator ¹¹	0,8 fte
Coördinator outreach (JCU/Bètasteunpunt) ¹²	0,8 fte
Secretariaat	2,1 fte
Managing director	0,5 fte
Totaal OBP	4,2 fte

¹¹ Deze taak omvat de organisatie van het onderwijs, de voorlichting aan en de werving van masterstudenten (150 per jaar), de uitvoering van de kwaliteitszorg en het studieadviseurschap.

¹² Verantwoordelijk voor de schoolcontacten, de organisatie van het JCU, de coördinatie van de outreach contacten van de departementen, de uitvoering van projecten en de werving van projectmiddelen.

Mogelijk Financieel Scenario Fisme 2015

Versie 23 november 2011

	realisatie 2010	scenario 2015
BATEN		
Totale rijksbijdrage 1e geldstroom (incl geormerkt en JCU)	€ 2.310.856	€ 1.562.849
Centrale baten (UU gs1)	€ 390.000	
Stelpost centrale baten nat wet (niet geboekt in sap)	€ 869.926	
Centrale baten huisvesting	€ 182.000	
Centrale baten (geormerkt van OCW)	€ 433.930	
Centrale baten JCU	€ 120.000	
Bijtellen stelpost voor ex-ivLOS en ICT-medewerkers	€ 315.000	
Totaal 2e / 3e geldstroom	€ 4.941.408	€ 2.000.000
Interne opbrengsten	€ 31.092	
Opbrengsten werk voor derden	€ 2.948.100	€ 1.700.000
Overige baten	€ 885.216	
3e geldstroom JCU	€ 577.000	
mat ink tbv conferenties etc	€ 500.000	€ 300.000
TOTALE BATEN	€ 7.252.264	€ 3.562.849
LASTEN		
Personele lasten Fisme wisk, nat, bio, schei	€ 4.554.797	€ 3.034.134
Personele lasten 1e geldstroom		€ 1.396.556
Personele lasten geormerkte gelden		€ 405.264
Personele lasten 3e geldstroom - vaste dienst		€ 317.441
Personele lasten 3e geldstroom - tijdelijke dienst		€ 814.874
Overige personele lasten		€ 100.000
Personele lasten JCU	€ 485.000	
Stelpost personele lasten ex-IVLOS en ICT-medewerkers *)	€ 315.000	
Inkomstenoverdrachten	€ 125.391	
Materiele lasten	€ 737.654	€ 300.000
Materiele lasten JCU	€ 163.000	
materieel huisvesting	€ 182.000	
materieel tbv conferenties, tijdschriften, etc	€ 500.000	€ 300.000
(o.a. NWD 140, Panama 100, GRD 80, NRD 55, chemie 80)		
TOTALE LASTEN	€ 7.062.842	€ 3.634.134
SALDO (= tzt binnen de begroting van 2015 nog op te lossen financieel vraagstuk)	€ 189.422	-€ 71.285

*) Voor de vergelijking tussen 2010 en 2015 is bij 2010 een stelpost opgenomen voor de p-kosten van ex-ivlossers en ICT-medewerkers.

BEREKENING REDUCTIE 1E GELDSTROOM

Componenten uit de rijksbijdrage voor Fisme in 2010	€ 2.310.856
Componenten uit de rijksbijdrage voor Fisme in 2015	€ 1.562.849
<u>Bijdrage aan bezuinigingsdoelstelling van faculteit</u>	<u>€ 748.007</u>
Aftrekken: post huisvesting in 2010	-€ 182.000
Bijtellen: opheffen verrekeningen ICT en vd Lecq	€ 120.000
Gecorrigeerde bijdrage aan bezuinigingsdoelstelling	€ 686.007

Mogelijk financieel scenario Fisme 2015

Versie 23 november 2011

Alle bedragen op prijsniveau 2011, dus geen indexering toegepast.

INKOMSTEN UIT 1E GELDSTROOM

Lump sum bedragen

	bruto	netto	
Aandeel uit facultaire SOC	€ 550.000	€ 412.500	75%
Facultaire bijdrage JCU	€ 50.000	€ 37.500	75%
Geormerkte middelen Fisme wiskunde	€ 230.000	€ 172.500	75%
Geormerkte middelen Stralingspracticum	€ 200.000	€ 200.000	100%

1 erts = € 90

Onderwijs	# studenten	# erts pp	warvan voor		erts totaal	bedrag
			Fisme			
Lerarenopleiding Beta	100	60	20		2000	€ 180.000
Master SEC	50	40			2000	€ 180.000
Bachelor - Minor	25	30			750	€ 67.500
Bachelor - OCEP	80	7,5			600	€ 54.000
Bachelor - Did & Wet Comm	70	7,5			525	€ 47.250
Serviceonderwijs MI	80	7,5			600	€ 54.000
Serviceonderwijs natuurwet					500	€ 45.000
Totaal voor 1e geldstroom onderwijs uit erts					6975	€ 627.750

Totaal voor onderwijs: € 627.750 € 470.813

Onderzoek

	# promoties	premie	
Promotiepremie (waarvan 2 extern)	3	€ 55.000	€ 165.000
Onderwijsgebonden onderzoek (23% van onderwijs)			€ 144.383
25% van 2e geldstroom onderzoek			€ 50.000

Totaal voor onderzoek: € 359.383 € 269.537

TOTAAL UIT 1e GELDSTROOM (ex huisvesting incl geormerkt) € 2.017.133 € 1.562.849

Bij 100 k materieel is beschikbaar voor personeel: € 1.462.849

INKOMSTEN UIT 2E/3E GELDSTROOM

		waarvan overhead	
2e geldstroom onderzoeksprojecten (extern gefinancierde AIO's en postdocs)	€ 200.000	€ 0	0%
3e geldstroom onderzoek	€ 400.000	€ 66.667	20%
3e geldstroom onderwijs (Professionalisering docenten, contractonderwijs Indonesie etc) ex materieel	€ 400.000	€ 66.667	20%
3e geldstroom Innovatie & Advies	€ 700.000	€ 233.333	50%
Bijtellen overheadafdracht Stralingspracticum (deze middelen te behandelen als gs3 project)		€ 40.000	20%

TOTAAL UIT 2e/3E GELDSTROOM (ex mat inkomsten conf) € 1.700.000 € 406.667

Deelnemersgelden bestemd voor materieel conferenties etc **€ 300.000**

TOELICHTING

De jaarlijkse vergoeding van Domein ICT van 80 keuro aan Fisme wiskunde ivm de overname van ICT medewerkers vervalt.

De jaarlijkse bijdrage van de departementen aan de loonkosten van dhr. Vd Lecq vervalt (40 keuro).

De overhead opbrengst op 3e geldstroomprojecten (vigns prognose ruim 400 keuro) wordt ingezet om het tekort op vast aangesteld personeel te dekken:

begrote p-kosten voor de categorieën 1e geldstroom en geormerkte middelen komen op 1,8 miljoen euro, te dekken uit 1,46 + 0,4 miljoen inkomsten.

Indien de I&A orderportefeuille meevalt (er is conservatief begroot), blijft er geld over Fisme beleidsruimte.

Mogelijk scenario personeelsbezetting Fisme 2015

Versie van 1 november 2011, met geactualiseerde salaristarieven

Sum of omvang		VD/TD		
WP/OBP	functie	VD	TD	Grand Total
WP	a. HGL	1	0,1	1,1
	b. UHD	4		4
	c. UD1	9,5	1	10,5
	d. UD2	1,8	1,5	3,3
	e. UD junior		2,4	2,4
	f. AIO		4	4
	h. inhuur		2	2
	WP Total		16,3	11
OBP	j. OBP-secr	4,2	1,2	5,4
	k. OBP-ICT	0,8	0,8	1,6
	l. OBP coordi outreach	0,8		0,8
	l. OBP ISP	3		3
	l. OBP mang dir	0,5		0,5
	l. OBP onderwijscoörd	0,8		0,8
	l. OBP TOA	0,6		0,6
	OBP Total		10,7	2
Grand Total		27	13	40

Sum of bedrag		VD/TD		
WP/OBP	functie	VD	TD	Grand Total
WP	a. HGL	€ 124.271	€ 12.427	€ 136.698
	b. UHD	€ 412.032		€ 412.032
	c. UD1	€ 821.541	€ 86.478	€ 908.019
	d. UD2	€ 136.994	€ 114.162	€ 251.156
	e. UD junior		€ 119.474	€ 119.474
	f. AIO		€ 173.444	€ 173.444
	g. PhD onbezoldigd			
	h. inhuur		€ 205.818	€ 205.818
WP Total		€ 1.494.838	€ 711.803	€ 2.206.642
OBP	j. OBP-secr	€ 188.635	€ 50.801	€ 239.436
	k. OBP-ICT	€ 52.270	€ 52.270	€ 104.539
	l. OBP coordi outreach	€ 69.182		€ 69.182
	l. OBP ISP	€ 196.011		€ 196.011
	l. OBP mang dir	€ 38.054		€ 38.054
	l. OBP onderwijscoörd	€ 52.270		€ 52.270
	l. OBP TOA	€ 28.000		€ 28.000
	OBP Total		€ 624.422	€ 103.070
Grand Total		€ 2.119.261	€ 814.874	€ 2.934.134

Sum of omvang		gs VD/TD				Grand Total
WP/OBP	functie	gs1	georm	gs3	TD	
WP	a. HGL	1			0,1	1,1
	b. UHD	4				4
	c. UD1	7	1		1,5	10,5
	d. UD2		1		0,8	1,5
	e. UD junior					2,4
	f. AIO					4
	h. inhuur					2
	WP Total		12	2	2,3	11
OBP	j. OBP-secr	2,1	1	1,1	1,2	5,4
	k. OBP-ICT			0,8	0,8	1,6
	l. OBP coordi outreach	0,8				0,8
	l. OBP ISP		3			3
	l. OBP mang dir	0,5				0,5
	l. OBP onderwijscoörd	0,8				0,8
	l. OBP TOA			0,6		0,6
OBP Total		4,2	4	2,5	2	12,7
Grand Total		16,2	6	4,8	13	40

Sum of bedrag		gs VD/TD				Grand Total
WP/OBP	functie	gs1	georm	gs3	TD	
WP	a. HGL	€ 124.271			€ 12.427	€ 136.698
	b. UHD	€ 412.032				€ 412.032
	c. UD1	€ 605.346	€ 86.478		€ 129.717	€ 86.478
	d. UD2		€ 76.108		€ 60.886	€ 114.162
	e. UD junior					€ 119.474
	f. AIO					€ 173.444
	g. PhD onbezoldigd					
	h. inhuur					€ 205.818
WP Total		€ 1.141.649	€ 162.586	€ 190.603	€ 711.803	€ 2.206.642
OBP	j. OBP-secr	€ 95.401	€ 46.667	€ 46.567	€ 50.801	€ 239.436
	k. OBP-ICT			€ 52.270	€ 52.270	€ 104.539
	l. OBP coordi outreach	€ 69.182				€ 69.182
	l. OBP ISP		€ 196.011			€ 196.011
	l. OBP mang dir	€ 38.054				€ 38.054
	l. OBP onderwijscoörd	€ 52.270				€ 52.270
	l. OBP TOA			€ 28.000		€ 28.000
OBP Total		€ 254.907	€ 242.678	€ 126.837	€ 103.070	€ 727.493
Grand Total		€ 1.396.556	€ 405.264	€ 317.441	€ 814.874	€ 2.934.134

Bijtellen 100 keuro overige p-kosten € 3.034.134

Pers op GS1 uit Rijksbijdr incl geormerkt: ongeveer 100 keuro tekort + materieel
OBP personeel in VD op GS3 voor 50% te betalen uit opbrengst overhead

Instrumentatie

Inleiding

Het domein Instrumentatie is ontstaan bij de oprichting van de faculteit Bètawetenschappen (FBW). Het is een samenvoeging van alle niet vakgroepsgebonden technische onderzoeks- en onderwijsondersteuning. De missie die is geformuleerd en die nu nog steeds voor dit domein geldt, luidt: "Instrumentatie verleent de ondersteuning die onze klanten, de onderzoekers en docenten van de FBW, vooraan houden of brengen in hun vakgebied." Diverse (onderzoeks-)visitatiecommissies hebben uitgesproken dat een hoge kwaliteit van technische ondersteuning een belangrijke bijdrage levert aan een hoge kwaliteit van het onderzoek.

Voor de bedrijfsvoering, waar Instrumentatie deel van uitmaakt, is in het *Profiel Faculteit Bètawetenschappen 2015* het volgende vastgesteld:

'Keuzes in de bedrijfsvoering zijn volgend op de keuzes in onderwijs, onderzoek en valorisatie. Efficiënte en doelmatige dienstverlening voor onderwijs, onderzoek en bestuur is leidraad voor afslanking van de bedrijfsvoering.'
'Reductie van personeel werkzaam in de bedrijfsvoering (domeinen) op facultair niveau door meer uitbesteding van taken en door beperking van taken.'

Voor de toekomst ziet de faculteit dat het domein Instrumentatie dus toe moet naar een bedrijfsvoering die wat betreft personele en m2 omvang aansluit bij de behoeften van onderwijs en onderzoek van de faculteit zelf en ook past binnen de financiële ruimte van de faculteit.

Instrumentatiemoet een essentiële toegevoegde waarde hebben voor onderwijs en onderzoek. Deze waarde heeft zij door het vertalen en uitwerken van de ideeën van onderzoekers en docenten naar werkende apparatuur en prototypes. Hiervoor is aan de ene kant systeemkennis en kennis van apparatuurbouw nodig, en aan de andere kant het communiceren via korte, efficiënte lijnen met de klanten om de ideeën gestalte te geven. Daarnaast is het verzorgen van de nauwkeurigheid, reproduceerbaarheid en veiligheid van alle apparatuur ene belangrijke taak.

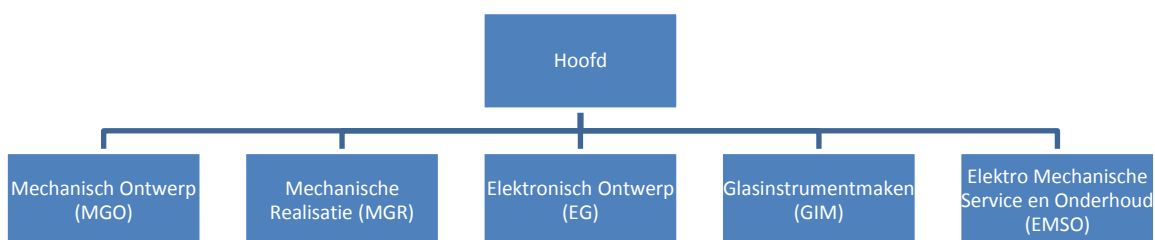
De kosten van Instrumentatie bedragen op jaarbasis circa 1,8 miljoen Euro (exclusief huisvestingskosten). Ruim 80% van deze kosten zijn personeelskosten. Net als voor het onderdeel Vormgeving is in 2006 een afwijkende andere financieringsvorm afgesproken voor het onderdeel Instrumentatie:

'Het onderdeel Instrumentatie wordt op een andere wijze gefinancierd, namelijk 25% basisfinanciering en 75% inverdiene met opdrachten. Daarbij is in het vastgestelde Reorganisatieplan gesteld dat de uiteindelijke omvang zal uitkomen op 36,1 FTE. Per 1 maart 2007 bestond Instrumentatie uit 43,2 FTE's.'

De 75% inverdienverplichting is nooit gehaald (zie hiervoor het hoofdstuk 'Financiering'), dus moeten er met de huidige financiële situatie van de faculteit duidelijke keuzes gemaakt worden wat betreft de toekomstige organisatie.

Huidige organisatie

De huidige organisatiestructuur bestaat uit 5 groepen, gevormd langs 'vak'-lijnen.



Kijkend langs functionele lijnen biedt Instrumentatie drie diensten:

- Ontwerpen
- Onderhoud en service
- Realisatie

Glasbewerking levert deze diensten ook, maar door het speciale karakter daarvan, wordt deze afdeling apart behandeld.

Welke van de genoemde diensten zijn essentieel voor onderwijs en onderzoek? Kunnen ook taken van deze diensten buiten de faculteit worden ingekocht?

Ontwerpen:

- Essentieel is dat klanten hun instrumentele wensen en vragen kwijt kunnen bij Instrumentatie.
- Belangrijk is te beseffen dat bij uitbesteding, de taken van de constructeurs/ontwerpers worden uitgebreid met extra projectmanagement.

Onderhoud en Service

- Essentieel is dat de normale werkzaamheden van de klanten ongestoord plaats blijft vinden, waarmee in het kader van Instrumentatie wordt bedoeld dat apparatuur benodigd voor onderwijs en onderzoek veilig, storingsvrij en reproduceerbaar blijft werken.

Realisatie

- Essentieel is een aantal bijzondere vervaardigingsmogelijkheden ((draad/zink)-vonken, vacuüm solderen en CNC bewerkingen (waaronder 5-assig)) die moeilijk of alleen tegen hoge kosten extern verkrijgbaar zijn en een nauwe samenwerkingsrelatie met Ontwerpen bezit
- Productie valt buiten de essentiële onderwerpen. Dit kan worden uitbesteed. (Dit is een aantal jaar geleden ook al gedaan voor de elektronische realisatie.)

Glasbewerking

- Essentieel is de aanwezigheid van een aantal bijzondere technieken voor vervaardiging van glas (Ultrasoon-CNC bewerking, vacuüm solderen, kwarts/keramiek bewerking en polijsttechnieken) die niet extern verkrijgbaar zijn.
- Productie en ontwerpen met glas heeft minder synergie met de rest van Instrumentatie en kan ook niet buiten Instrumentatie worden gerealiseerd. Daarom wordt de Glasinstrumentmakerij behouden voor de faculteit.

Instrumentatie in de toekomst

Na het vaststellen van het profiel in het najaar 2011 is bekend geworden welke onderzoeksgroepen in de toekomst geen gebruik meer zullen maken van de diensten van Instrumentatie. In de volgende tabel is een schatting gegeven voor de benodigde omvang voor Instrumentatie in 2012 binnen deze gekozen profilering. De gegeven schatting is gebaseerd op:

- De omzetcijfers van 2006 t/m 2011 voor de diverse (interne) klanten.
- Een analyse gemaakt aan de hand van de in de profilering beta 2015 beschreven wijzigingen in groepssamenstellingen en gegeven de afdelingen die geen deel meer uit zullen maken van de FBW in 2015.
- Gesprekken met de hoofden van de departementen van de FBW over de gewenste ondersteuning.

Departement	Gevraagde ondersteuning (geschat)
Biologie	2 FTE
Farmacie	5 FTE
Natuur- en Sterrenkunde	7 FTE
Scheikunde	5 FTE
Management	1 FTE
Totaal	20 FTE
Werk derden	2 FTE (niet Bèta)

Een herstructurering van het domein langs functionele lijnen ligt voor de hand gezien de (geschatte) afname van de gevraagde ondersteuning. Dat maakt de inzet van personeel flexibeler, de uitwisseling van kennis natuurlijker en maakt dat het domein efficiënter kan werken.

Instrumentatie biedt dan de volgende diensten:

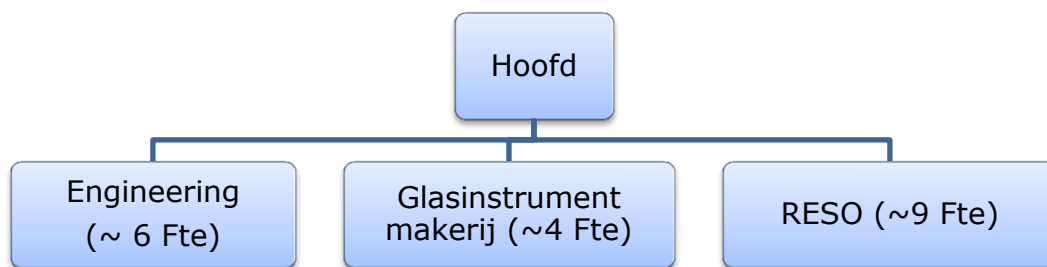
- Ontwerpen/engineering: uitwerken en implementeren van de wensen en ideeën van klanten.
- Operatie: Service, onderhoud, essentiële realisatie en glasbewerking

Dit betekent het volgende voor de toekomstige organisatiestructuur van Instrumentatie.

- Het mechanische en elektronische ontwerpwerk wordt geconcentreerd in het onderdeel Engineering. Dit vereist van de medewerker specialistische / technische kennis en van medewerkers wordt verwacht dat zij in nauw overleg met onderzoekers nieuwe oplossingen creëren.
- RESO (Realisatie Electronica Service en Onderhoud) zal realisatie, service en onderhoud doen. Realisatie (specialistisch) zal voor wat nodig blijft voor alle groepen werken. Door Realisatie onderdeel te maken van RESO, zijn synergie voordelen te halen door capaciteit efficiënt te benutten (projecten en service).
- Glasbewerking zal als een aparte activiteit blijven bestaan.

Vervaardiging van producten zal kritisch worden bekeken met de volgende uitgangspunten:

- Grotendeels uitbesteden van realisatie werk.
- Behoud van unieke en bijzondere mogelijkheden die in belang zijn van de klanten.
- Nauwe samenwerking met service en onderhoud en engineering.



Wat betekent dit voor de personeelsomvang?

Oud/nieuw vergelijking fte's bij Instrumentatie

Hieronder zijn de functieprofielen in de huidige situatie (peildatum 31/11/2011), de nieuwe situatie (datum 1/12/2012) en in de toekomstige situatie aangegeven (datum 1/6/2016).

Huidige situatie	Huidige Situatie in fte's	Nieuwe situatie	Nieuwe situatie	Toekomstige situatie	Toekomstige situatie
Afdeling	Functieprofiel	Afdeling	Functieprofiel	Afdeling	Functieprofiel
1. MGO	Technicus: O1: 1,0 O2: 0,9 V3: 2,0 Tot: 3,9	1.* ENG (samengevoegd MGO en EG)	Technicus: O1: 1,0 O2: 0,9 V3: 2,0 Ontwikk. ICT 2: 1,6 Tot: 5,5	1.* ENG	Technicus O1: 1,0 O2: 1,9 O3: 1,0 Ontwikk. ICT 2: 1,6 Tot: 5,5
2. MGR	Technicus: V1: 1,0 V2: 3,0 V3: 3,4 V4: 1,0 Tot: 8,4	2.* RESO (samengevoegd MGR en EMSO)	Technicus: O1/Teamleider: 1,0 O3: 1,0 V1: 1,0 V2: 4,8 V3: 3,2 V4: 1,0 Ontwikk. ICT 4: 2,0 Tot: 14,0	2.* RESO (samengevoegd MGR en EMSO)	Technicus O1/Teamleider: 1,0 V2: 3,8 V3: 2,2 V4: 1,0 Ontwikk. ICT 4: 2,0 Tot: 10,0
3. EG	Ontwikkelaar ICT 2: 2,8 ICT 4: 3,0 Tot: 5,8	3. EG	Zie 1*	Zie 1*	
4. GIM	Technicus O4: 1,0 V3: 2,0 V4: 1,0 Tot: 4,0	3. GIM	Technicus O4/Teamleider: 1,0 V3: 2,0 V4: 1,0 Tot: 4,0	3.*GIM	Technicus: O4/Teamleider: 1,0 V3: 2,0 V4: 1,0 Tot: 4,0
5. EMSO	Technicus O1: 1,0 O3: 1,0 V2: 1,8 V3: 0,8 Tot: 4,6		Zie 2*	Zie 2*	
6. Algemeen	Secr. 2: 0,4 Afd. hoofd: 1,0 Tot: 1,4	4. Algemeen	Secretaresse 2: 0,4 Afdelingshoofd/tevens aansturing ENG: 1,0 Tot: 1,4	4. Algemeen	Secretaresse 2: 0,4 Afdelingshoofd/tevens aansturing ENG: 1,0 Tot: 1,4
	Tot: 28.1		Tot: 24.9		Tot: 20.9

- 1.MGO=Mechanisch Ontwerp
- 2.MGR= Mechanische Realisatie
- 3.EG= Elektronisch Ontwerp
- 4.GIM=Glasinstrumentmakerij
- 5.EMSO=Elektromechanische Service en onderhoud

- 1.* ENG= Engineering
- 2.* RESO= Realisatie Electronica Service en Onderhoud
- 3.* GIM = Glasinstrumentmakerij

Toelichting:

In de nieuwe situatie:

Engineering: vertrek ivm RVM: 1,2 fte (ICT ontwikkelaar 2)
RESO: vertrek ivm RVM 2,0 fte (ICT ontwikkelaar 4 en Technicus V3)
Afdeling algemeen: pensioen 2014: Technicus V3: 0,5 fte

In de toekomstige situatie:

RESO: Pensioen in 2016: 1,0 fte Technicus O3
Pensioen in 2015: 1,0 fte Technicus V3
Pensioen in 2016: 1,0 fte Technicus V1
Pensioen in 2015: 1,0 fte Technicus V2

Bij RESO staat 1 Technicus O3 in het overzicht opgenomen voor 1,0 fte. Deze functie wordt momenteel niet ingevuld.

Financiering

Onderstaande tabel toont de ontwikkeling van baten en lasten en financiering van Instrumentatie vanaf 2009.

INSTRUMENTATIE	2009 realisatie	2010 realisatie	2011 realisatie	2012 begroting
Baten	1.452	1.699	1.315	1.437
centraal	644	682	669	667
intern	552	943	519	570
overig	256	74	127	200
Lasten	2.107	2.366	2.011	1.884
personeel	1.788	1.791	1.685	1.597
materieel	319	575	326	287
Exploitatiesaldo	-655	-667	-696	-447
inverdienvermogen (interne- en overige baten / totaal lasten)	38%	43%	32%	41%
basisfinanciering (centrale baten / totaal lasten)	31%	29%	33%	35%

Het inverdienvermogen ligt in de jaren 2009 t/m 2011 gemiddeld op 38%. De negatieve exploitatiesaldi worden veroorzaakt doordat voor bepaalde kosten zoals NEN keuringen etc geen doorbelasting plaatsvindt naar afnemers binnen de faculteit. Daarnaast is er voor gekozen om voor deze kosten ook geen aanvullende basisfinanciering toe te kennen.

Met de in het voorgaande hoofdstuk onderbouwde omvang in FTE's bedient Instrumentatie de klanten van de FBW (zie tabel met gevraagde ondersteuning). Deze omvang moet dekkend zijn vanuit de financiën van de FBW. Met de gegeven inschatting, waarbij omvang van het domein en het voorziene werk matchen, is het rechtvaardig te stoppen met de inverdienverplichting en net als de andere domeinen Instrumentatie te betalen uit het afkomen van de departementen. Jaarlijks zal de instrumentatie afdeling zich verantwoorden bij het bestuur voor de ingezette middelen. Deze rapportage zal als input dienen voor de begrotingsbesprekingen. Deze rapportage zal eind februari worden ingediend.

Werk voor derden

Het domein verleent momenteel diensten aan meerdere faculteiten van de UU, aan instituten op of gelieerd aan het Sciencepark en aan andere universiteiten (TNO, SRON, RIVM, KNMI, BASF, LUMC, Wageningen). Er worden ook diensten verleend aan partners die samenwerken met de FBW in door derden gefinancierde projecten, zoals STW. Met werk voor derden worden momenteel ongeveer 2 FTE's per jaar gedekt.

De faculteit kiest er voor om in de toekomst geen capaciteit te reserveren voor werk voor derden, ondanks de stijgende lijn die te zien is in deze vraag naar diensten van het domein. De vraag voor diensten van instrumentatie door derden kan gezien worden als een zekere risicodekking voor de toekomstige bezetting.

Huisvesting

De meest actuele inzichten en berekeningen hebben geleid tot het besluit Instrumentatie te (blijven) huisvesten in het Caroline Bleeker gebouw. Servicepunten zullen blijven in het Kruytgebouw en het David de Wied gebouw.

Vormgeving

Dit plan is opgesteld ten behoeve van de herstructurering van het onderdeel Vormgeving van het domein Communicatie & Vormgeving van de faculteit Bètawetenschappen.

Visie op het onderdeel Vormgeving

Onderzoek in de Bètawetenschappen heeft door haar aard de behoefte om modellen en structuren uit het onderzoek beschikbaar en begrijpelijk te maken voor het publiek. Dit heeft ertoe geleid dat het onderdeel Vormgeving een lange traditie kent binnen de onderdelen van de faculteit Bètawetenschappen. Vormgevers en onderzoekers zochten samen naar manieren om het onderzoek weer te geven en uit te leggen. Daarnaast is beeld belangrijk voor de uitstraling van de faculteit en universiteit. Voorlichting aan toekomstige studenten, stakeholders en het publiek bekend maken met het onderwijs en onderzoek van de faculteit: beeld is echt beeldbepalend.

Beeld en daarmee vormgeving zal ook in de toekomst essentieel blijven voor de universiteit en de faculteit. Qua ontwikkeling zullen de taken echter steeds meer in de digitale omgeving plaatsvinden en steeds minder in de traditionele middelen (papier). Met de grotere digitalisering van het onderzoek, de ontwikkeling en beschikbaarheid van software en de mogelijkheden die dit gaf om onderzoeksuitkomsten te visualiseren is de vraag naar de kennis van Vormgevers afgenomen. Onderzoekers hebben meer hulpmiddelen ter beschikking om zelf hun onderzoek in beelden te vangen. Een ander groot deel van het werk kan uitbesteed worden aan specialistische bedrijfjes die ook professioneel en efficiënt de gewenste producten kunnen leveren, goedkoper en marktconform. Dit geldt ook voor het zo genaamde specialistisch tekenwerk dat steeds minder voorkomt en kan i.v.t. worden uitbesteed bij freelancers of organisaties. Bij de andere wijze van communiceren, door bijvoorbeeld gebruik te maken van sociale media of digitale media, is minder vraag naar vormgeving dan voorheen met flyers en folders.

Andere faculteiten van de Universiteit Utrecht zijn voor soortgelijke keuzes komen te staan. Daar is ervoor gekozen om de onderdelen Vormgeving vrijwel allemaal af te slanken of af te stoten. Alleen bij Diergeneeskunde is nog een afdeling multimedia aanwezig. .

In het *Profiel Faculteit Bètawetenschappen 2015* is voor de bedrijfsvoering het volgende vastgesteld:

Keuzes in de bedrijfsvoering zijn volgend op de keuzes in onderwijs, onderzoek en valorisatie. Efficiënte en doelmatige dienstverlening voor onderwijs, onderzoek en bestuur is leidraad voor afslanking van de bedrijfsvoering.

'Reductie van personeel werkzaam in de bedrijfsvoering (domeinen) op facultair niveau door meer uitbesteding van taken en door beperking van taken.'

De faculteit ziet zich door de krimpende financiële middelen genoodzaakt om keuzes te maken voor de uitgaven van de eerstegeldstroom middelen. Met de hierboven beschreven ontwikkelingen lijkt de noodzaak voor een onderdeel Vormgeving in de huidige omvang er niet meer te zijn en wat betreft financiële middelen is dit ook niet meer haalbaar.

Financieel perspectief

In het gehele domein Communicatie en Vormgeving wordt elk jaar 1 miljoen euro aan 1^e geldstroommiddelen geïnvesteerd (exclusief huisvestings- en overheadkosten). Voor het onderdeel Vormgeving is in 2006 een andere financieringsvorm afgesproken, dan voor de andere onderdelen binnen C&V:

Het onderdeel Grafische Vormgeving wordt op een andere wijze gefinancierd, namelijk 25% basisfinanciering en 75% invloeden met opdrachten. Daarbij is in het vastgestelde Reorganisatieplan gesteld dat de uiteindelijke omvang van de Grafische Vormgeving op deze wijze gematcht zal worden aan de vraag van uit de departementen en opleidingen.

C&V	2009 realisatie	2010 realisatie	2011 realisatie	2012 begroting
Baten	1092	1202	1272	1223
centraal	870	903	903	943
intern	221	290	355	265
overig	1	9	14	15
Lasten	1474	1279	1076	1303
personeel	1121	1052	943	920
materieel	353	227	133	383
Exploitatiesaldo	-382	-77	196	-80

In onderstaande tabel is te zien dat de totale lasten van het onderdeel Vormgeving voor 2012 zijn begroot op 347 k€. Met de inverdienvplichting van 75% die in 2006 is afgesproken zou 260 k€ inverdiend moeten worden. Departementen hebben in 2011 uren afgenomen voor een bedrag van 127 k€. Ook in 2012 is dit zo in de begroting opgenomen.

C&V onderdeel	2010 Realisatie			2011 Realisatie			2012 Begroting		
	Comm	Vormg	Totaa l	Comm	Vormg	Totaa l	Comm	Vormg	Totaa l
Baten	790	412	1.202	903	369	1.272	869	354	1.223
centraal	785	118	903	807	96	903	856	87	943
intern	3	287	290	95	260	355	13	252	265
overig	2	7	9	1	13	14	-	15	15
Lasten	806	473	1.279	691	385	1.076	956	347	1.303
personeel	700	352	1.052	622	321	943	623	297	920
materieel	106	121	227	69	64	133	333	50	383
Exploitatiesald o	-16	-61	-77	212	-16	196	-80	0	-80

Voor de toekomst is de verwachting dat deze departementale inkoop van uren af zal nemen, aangezien de departementen qua omvang krimpen. Ook voor faculteitsbrede communicatieactiviteiten wordt steeds minder uitgegeven aan de vormgeving, door veelal te kiezen voor sociale media, digitale media. Gesprekken binnen de UU geven aan dat ook daar niet (veel) extra projecten en opdrachten zullen worden gegeven.

Vormgeving voldoet zeker niet aan de inverdienafspraken als de integrale kosten meegenomen worden en ook huisvestinglasten en lasten van centrale diensten als FSB, ASC, ICT, etc. Deze totale integrale kosten worden op 100 k€ geschat.

Conclusies

- De inverdiencapaciteit van de Vormgeving ligt niet op het niveau van 75%.
- De omgeving van de Vormgeving is veranderd: er is minder vraag vanuit de organisatie.
- De omgeving van de Vormgeving is veranderd: er zijn o.a. meer software mogelijkheden.
- Gezien deze veranderingen dient er naar gestreefd te worden om de kosten voor Vormgeving zoveel mogelijk variabel te laten zijn en de vaste kosten zo laag mogelijk te houden.
- De interne vraag naar het werk van de afdeling vormgeving, ook universiteitsbreed, neemt niet toe.
- Gezien de bezuinigingen binnen de faculteit en UU breed is het niet realistisch te verwachten dat het aantal opdrachten zal stijgen.

- Kijkend naar het aantal productieve uren kun je concluderen dat het team te groot is voor de faculteit op dit moment.
- Een aantal vormgevingstaken is belangrijk voor de faculteit

Hoe ziet het onderdeel Vormgeving er nu uit?

In het reorganisatieplan Bedrijfsvoering 2006 is de formatie van het domein Communicatie (later Communicatie & Vormgeving (C&V)) vastgesteld op 16,7 fte, waarvan 8,2 fte binnen het onderdeel Vormgeving. Omvang vormgeving per 1 juni 2012 is 4,7 fte. Reductie vanaf 1 januari tot en met 31 mei is 1,3 fte.

Functies per 1 juni 2012:

Functie	Aantal	Fte	Opmerking
Teamleider 1	1	0,8	
Mdw audiov. technieken (vervaardiging) 1	3	2.4	waarvan 0,6 fte met pensioen in 2014,
Mdw audiov. technieken (regie) 4	2	<u>1,5</u>	
Totaal		4,7	

Naar aanleiding van het *Profiel Faculteit Bètawetenschappen 2015* is de Contourennotitie vastgesteld, waarin de Regeling Vrijwillige Mobiliteit (RVM) is opgenomen. Deze is opengesteld voor medewerkers uit het onderdeel Vormgeving voor de maximale omvang van 4,3 fte, voor de volgende functieprofielen.

Functie	Onderdeel
Teamleider 1	Sub Vormgeving
Mdw front office 2	Sub Vormgeving (vertrokken)
Mdw audiov. technieken (vervaardiging) 1	Sub Vormgeving
Mdw audiov. technieken (regie) 4	Sub Vormgeving

Tot op heden is er geen gebruik gemaakt van RVM door medewerkers van Vormgeving. Bovenstaande functies komen alleen bij de Vormgeving voor en zijn niet uitwisselbaar binnen de faculteit en er zijn ook geen functies die op termijn passend te maken zijn. De functie teamleider komt wel elders voor, maar de functie teamleider is in deze organisatie voor het grootste deel van het takenpakket meewerkend en derhalve ook niet uitwisselbaar met de andere Teamleider functies.

De huidige taken van het onderdeel Vormgeving bestaan uit:

- Vormgeving en lay-out; maatwerk voor opdrachten waarvoor geavanceerde dtp- en ontwerpknis nodig is; van brochure tot website.
- Ondersteuning en bewaking universitaire en facultaire huisstijl; uitstraling van alle uitingen van de faculteit zouden in een heldere en consistente huisstijl moeten zijn.
- Fotografie is naast het logo een van de meest bepalende huisstijlelementen van de UU. Het is praktisch om zoveel mogelijk rechtenvrij beeld te hebben.
- Advies aan medewerkers; uitleg en beheer van nieuwe formats (bv. huisstijl) en templates voor het maken van onder meer posters en presentaties, aanbieden van nieuwe presentatie- en publicatietechnieken.
- DTPwerk: posters, grafieken, proefschrift, boekjes, flow charts etc.
- Tekenwerk: specialistisch tekenen van objecten.

Hoe ziet het onderdeel Vormgeving er uit in 2015?

Vanuit de facultaire visie op Vormgeving en vanuit het feit dat er in het onderdeel vormgeving minder eerstegeldstroom middelen geïnvesteerd zullen worden, ontstaat het volgende beeld voor de toekomst:

- Medewerkers Bèta moeten een opdracht passend in het toekomstige takenpakket, bij Vormgeving kunnen neerleggen en 'de handling' moet adequaat verzorgd kunnen worden. Voor posters kan bijvoorbeeld worden doorverwezen naar Xerox (binnen HU). Een folder kan extern worden uitbesteed en worden gevolgd, zodat er zicht blijft op de kwaliteit.
- Er moeten meer standaard producten komen: denk aan een format voor een wetenschappelijke poster of een uitnodiging voor een congres. Simpel, mooi, in UU-huisstijl en in te vullen door de secretaresse.
- Quick service. Simpele, basale vormgeeftaken snel en adequaat afhandelen. Denk aan een simpele flyer of bewegwijzering voor de voorlichtingsdagen.

- Noodzakelijk is ondersteuning voor de 'multimedia design'. Als organisatie willen we steeds meer digitaliseren. Sociale media, onze website maar ook andere websites worden steeds belangrijker. Wij moeten onderdelen binnen de faculteit kunnen attenderen op mogelijkheden en websites kunnen vormgeven.
- Vormgevers moeten de faculteit beeldbewust maken. Taak: laten weten waar logo's staan, de huisstijl bewaken (ook bij deze bureaus), meedenken over vormgeving etc. Verwachting is dat met 1,8 fte aan formatie met expertise en kwaliteit op gebied van 'multimediasign' en 'uitbesteden' de vormgeving in de faculteit voldoende verzorgd kan worden:

De volgende formatie is nodig om deze basistaken te kunnen uitvoeren:

- 0,8 vormgever (functie 1; uitbesteding vormgeving)
- 1,0 medewerker audiovisueel (functie 2; multimedia design)
- Maximaal 0.2 fte ruimte om bij voorbeeld met oproepkrachten werkzaamheden van projecten en/of eventuele piekbelasting op te kunnen vangen.

Functie 1

- Strategisch meedenken over de branding van de UU en met name de faculteit Bètawetenschappen op het gebied van beeld.
- Bewaking van de huisstijl en zorgen voor de vertaling (in de vorm van standaardproducten) en implementatie binnen de faculteit.
- Uitvoering van grafische vormgeving en dtp-klussen voor de faculteit, veelal voor digitale middelen.
- Sparringpartner bij de ontwikkeling van concepten en/of middelen.
- Werving van externe leveranciers en uitvoering van de briefings aan leveranciers.
- Verzorging van contact en aansturing van externe leveranciers.
- Communicatie binnen de faculteit over de externe leveranciers (inclusief i.v.t. de daarbij behorende procedures) en uitvoering van de interne coördinatie.

Functie 2

- Zelfstandige verzorging van de opmaak van diverse communicatiemiddelen, offline en online.
- Uitvoering dat deze middelen drukklaar/websiteklaar worden opgeleverd. Je hebt een hands-on mentaliteit, kan snel schakelen en je werkt zelfstandig.
- Aanspreekpunt voor de laatste internet en multimediale ontwikkelingen.
- Uitvoering en bewaking planningen.
- Verzorging van contact en aansturing van externe leveranciers.

Functie	Aantal	Fte
Mdw audiov. technieken (vervaardiging) 1	1	1,0
Mdw audiov. technieken (regie) 4	1	0,8
Totaal		1,8

Om een goede inbedding van taken in de organisatie te borgen zouden deze fte's binnen het onderdeel Communicatie gepositioneerd worden.

Specialistisch werk uitbesteden is in deze nieuwe opbouw noodzakelijk. Hier zal faculteitsbreed ongeveer € 50.000 per jaar voor gereserveerd moeten worden. Ook blijven er overigens kosten die departementen/organisatieonderdelen zelf moeten betalen, zoals die er nu ook al zijn.