Concept Voornemen tot Reorganisatie Faculteit der Wijsbegeerte

Inhoudsopgave

I. INLEIDING 1

II. DE AANLEIDING TOT DE REORGANISATIE: HUIDIGE SITUATIE 3

III. HET DOEL VAN DE REORGANISATIE EN DE BEOOGDE SITUATIE NA DE REORGANISATIE 8

IV. UITGANGSPUNTEN BIJ DE REORGANISATIE 16

V. AARD EN VERWACHTE OMVANG VAN DE REORGANISATIE 17

VI. DE VERWACHTE RECHTSPOSITIONELE GEVOLGEN IN ALGEMENE ZIN 18

VII. DE TE VOLGEN PROCEDURE BIJ DE VOORBEREIDING EN UITVOERING VAN DE REORGANISATIE 19

VIII. DE PROJECTSTRUCTUUR 20

IX. GLOBAAL STAPPENPLAN EN TIJDSCHEMA 22

Versie 18 maart 2015

I. INLEIDING

Naar verwachting koerst de faculteit der Wijsbegeerte af op een structureel negatief resultaat van rond de k€ 300 op jaarbasis. Dit ondanks het feit dat de faculteit al lang ruim bedeeld wordt door het College van Bestuur (CvB) met een zgn. maatpakfinanciering, die bovendien vanaf 2012 structureel is verhoogd met k€ 352 op jaarbasis[1]. De aanvankelijke idee dat de negatieve resultaten van de afgelopen jaren tijdelijk waren, is niet bewaarheid. Door het negatieve resultaat raakt de reservepositie van de faculteit uitgeput. Het beleid moet daarom worden bijgesteld en de faculteit moet de tering naar de nering zetten. Vandaar dat in overleg met het College van Bestuur is besloten om de faculteit der Wijsbegeerte te reorganiseren.

Ter bevordering van een ordentelijk verloop van reorganisaties met een substantiële omvang dient bij een reorganisatie de Reorganisatiecode EUR gevolgd te worden. Volgens deze code vangt een reorganisatie van een organisatieonderdeel aan met het opstellen en vervolgens vaststellen van een Voornemen tot Reorganisatie. In dit document is het concept Voornemen tot Reorganisatie uitgewerkt dat onder verantwoordelijkheid van de decaan van de faculteit der Wijsbegeerte is opgesteld.

- In hoofdstuk II wordt kort een zogeheten 'oorzaakanalyse' geschetst: wat is de voorgeschiedenis en aanleiding geweest voor het Voornemen tot Reorganisatie.
- In hoofdstuk III worden het doel en het strategisch kader van de reorganisatie voor de faculteit der Wijsbegeerte geformuleerd: wat moet er bereikt zijn als de reorganisatie is afgerond en wat impliceert dit voor de kerntaken?.
- De uitgangspunten bij de reorganisatie en de aard en verwachte omvang van die reorganisatie staan vermeld in respectievelijk hoofdstuk IV en V.
- Hoofdstuk VI geeft meer in detail aan welke rechtspositionele gevolgen de reorganisatie voor het personeel zal hebben.
- De hoofdstukken VII, VIII en IX, ten slotte, bevatten het verandertraject, de inrichting van de projectorganisatie die de reorganisatie zal begeleiden, evenals de globale planning van het reorganisatieproces.

De inhoud van dit voornemen is besproken met de hoogleraren van de faculteit. Met name de voorzitter van de leerstoelgroep FMC (Filosofie van Mens en Cultuur) heeft aangegeven zich niet te kunnen vinden in de tekst, vooral omdat daarin naar zijn mening onvoldoende garanties worden geboden voor een interne verdeling van mensen en middelen in de toekomst die conform de 'juiste' parameters zal plaatsvinden. Zijns inziens wordt in het concept voornemen enerzijds nog te veel open gelaten (zo worden er geen keuzes gemaakt inzake de opleidingen die blijven bestaan in met name de masterfase). Anderzijds meent hij dat de analyse van de oorzaken van de financiële problemen die een reorganisatie onvermijdelijk maken, zou kunnen leiden tot een inadequate toekomstige verdeling van middelen die met name FMC negatief kan treffen.

Deze zorgen kunnen in deze fase van het reorganisatieproces niet volledig worden weggenomen. Juist omdat veel belangrijke beslissingen inderdaad nog moeten worden genomen, zijn de gevolgen voor de toekomstige verdeling van middelen vooralsnog onduidelijk. Beslissingen over allocatie van formatieruimte kunnen immers alleen op basis van nog te maken definitieve (en onderbouwde!) keuzes rond de toekomstige inzet in onderwijs en onderzoek worden genomen en gaan onderdeel vormen van het nog op te stellen reorganisatieplan. Wat nu voorligt is een voornemen om in reorganisatie te gaan, wat volgt is een dialoog over de definitieve keuzes, uitmondend in het definitief reorganisatieplan. Uiteraard is het van belang dat dit hele proces met de grootst mogelijke zorgvul-

[1] Dit onder gelijktijdige beëindiging van incidentele stimuleringsmiddelen.

digheid wordt doorlopen en vormgegeven. De projectstructuur die in hoofdstuk VIII is geschetst, is bedoeld om de juiste randvoorwaarden voor zo'n delicaat proces te scheppen.

De verdere procedure rond het concept Voornemen tot Reorganisatie ziet er als volgt uit:

- ✓ Conform de Reorganisatiecode EUR (zie ook hoofdstuk VII) heeft het CvB de decaan van de faculteit der Wijsbegeerte toestemming gegeven om de medewerkers van de faculteit en de Faculteitsraad te informeren over de op handen zijnde reorganisatie.
- ✓ Nadat deze stap is gezet, wordt overleg gevoerd met de Faculteitsraad over de inhoud van dit document. De raad dient vervolgens aan de decaan advies uit te brengen over het concept Voornemen tot Reorganisatie. De decaan zal dit advies ter kennis brengen van het College van Bestuur, inclusief diens reactie op dat advies. Uiteraard krijgt de Faculteitsraad ook een afschrift van de reactie van de decaan.
- ✓ Het College van Bestuur zal vervolgens de Universiteitsraad om een advies vragen over het concept Voornemen tot Reorganisatie, zulks ter waarborging van universitaire belangen. Tevens wordt overleg gepleegd met het EUROPA over de verwachte rechtspositionele consequenties.
- ✓ Het College van Bestuur geeft ten slotte de decaan toestemming het reorganisatieplan op te stellen (zie voor het tijdschema van dat traject hoofdstuk IX).

VERTROUWELIJK

II. DE AANLEIDING TOT DE REORGANISATIE: HUIDIGE SITUATIE[2]

De recente visitaties voor onderwijs en onderzoek bevestigen dat op de faculteit der Wijsbegeerte aan de EUR de wetenschap op een kwalitatief hoogwaardige wijze wordt beoefend. Studenten en alumni waarderen het onderwijs, de inzet en betrokkenheid van docenten is groot en er is een goede kwaliteitszorg op het terrein van onderwijs aanwezig. De wetenschappelijke staf is gepromoveerd en alle leden zijn in principe 'tweebenig': inzetbaar in zowel kwalitatief hoogwaardig onderwijs als in kwalitatief hoogwaardig onderzoek. De vier onderzoekprogramma's werden in de recente visitatie op de meeste onderdelen als goed of excellent gekwalificeerd. De medewerkers van de faculteit zijn zichtbaar in het maatschappelijk discours. Door de oriëntatie op actuele vragen en problemen in de samenleving en in de wetenschappen heeft het filosofie-onderwijs aan de EUR in vergelijking met de andere academische opleidingen in de wijsbegeerte in Nederland een minder 'klassiek' profiel en daarmee een onderscheidende focus.

Ondanks een ook door externe visitaties bevestigd beeld van de hoogwaardige kwaliteit van onderwijs en onderzoek aan de faculteit der Wijsbegeerte, kan niet verhuld worden dat er serieuze problemen zijn; problemen die een vitale toekomst voor de wijsbegeerte aan de EUR in gevaar brengen en die belemmerend werken op de mogelijkheden voor vernieuwing. De belangrijkste daarvan is dat er een meerjarig tekort is van ongeveer k€ 300 op jaarbasis. Dit wordt veroorzaakt door een relatief grote en dure wetenschappelijke staf in vaste dienst en een tegenvallend aantal promoties.

Het College van Bestuur heeft expliciet te kennen gegeven dat het grote waarde hecht aan het behoud van het vakgebied wijsbegeerte, zowel in het wetenschappelijk onderwijs als voor de maatschappij in brede zin. Het is voorstander van een duurzame verankering van de wijsbegeerte binnen de universiteit, mede omdat het onderkent dat filosofie in al haar aspecten (onderwijs, onderzoek én kennisvalorisatie) op een hoogwaardige wijze wordt beoefend aan de EUR. Juist om de continuïteit te garanderen dringt het College erop aan dat de faculteit financieel orde op zaken stelt.

Er is een viertal hoofdproblemen geïdentificeerd dat een duurzame toekomst voor Wijsbegeerte aan de EUR in de weg staat. Omdat de problemen met elkaar samenhangen en elkaar versterken moeten ze gezamenlijk worden opgelost.

1. Kosten stijgen uit boven de aan de faculteit verstrekte maatpakfinanciering

Voor de faculteit geldt dat minder dan 25% van het aantal inschrijvingen en ongeveer 50% van het aantal diploma's door de overheid wordt bekostigd. Wijsbegeerte is namelijk een opleiding die vaak naast een andere studie wordt gevolgd. De overheid bekostigt slechts de hoofdopleiding en niet de tweede studie. De overheid draagt verder niet bij aan het in stand houden van de deeltijdopleiding. Vanuit het belang dat het CvB hecht aan honours programma's en aan een breed onderwijsaanbod op het terrein van wijsbegeerte heeft het College al een aantal jaren de faculteit aanvullend gefinancierd. Sinds 2012 is dit zogeheten 'maatpak' nog wat verder verhoogd. Toch blijkt de faculteit nog steeds meer kosten te maken dan er aan gelden binnenkomen.

Over de jaren 2009-2013 is het cumulatief verlies K€ 725. Ook de exploitatieresultaten over 2014 en 2015 geven verwachte verliezen van K€ 397 respectievelijk K€ 304. Tabel 1 geeft inzicht in de kosten en baten tot 2018 bij ongewijzigd beleid, rekening houdend met natuurlijk verloop en het niet vervangen van vertrekkende medewerkers.

[2] Dit hoofdstuk beoogt de belangrijkste knelpunten te identificeren die aanleiding hebben gegeven om de reorganisatie in gang te zetten. Een volledige geschiedschrijving wordt nadrukkelijk niet nagestreefd. Het is zaak dat een ieder dit bij lezing niet uit het oog verliest.

Tabel 1 Kosten-batenanalyse bij ongewijzigd beleid

Jaar	2011	2012	2013	Begr. 2014	Progn. eind '14	Begr. 2015	Begr. 2016	Begr. 2017
Omschrijving								
Maatpak incl 4 promotiepremies	1.753	2.103	2.102	2.097	2.097	2.010	1.985	1.984
Projectbudgetten	692	239	256	345	117			
Extra promotiepremies				60	-60		360	360
2e geldstroom	465	584	517	626	545	500	500	500
3e + 4e geldstroom	159	232	523	314	210	354	354	354
Baten (verrekening)	175	182	244	146	316	175	175	175
Totaal baten	*3.244*	*3.340*	*3.642*	*3.588*	*3.225*	*3.039*	*3.374*	*3.373*
Personele lasten (excl. externe	2.844	2.866	3.011	3.027	2.918	2.776	2.776	2.776
Personele lasten: externe inhuur	97	90	72	50	82	50	50	50
Materiële lasten	250	336	447	340	343	270	270	270
Lasten (verrekening)	150	207	270	197	279	247	247	247
Totaal kosten	*3.341*	*3.499*	*3.800*	*3.614*	*3.622*	*3.343*	*3.343*	*3.343*
Exploitatieresultaat	**-97**	**-159**	**-158**	**-26**	**-397**	**-304**	**31**	**30**

Het basisbudget betreft het maatpak incl 4 promotiepremies; in 2012 is het maatpak aangepast met per saldo 350 jaarlijks;
vanaf 2015 doet FW mee met de ombuiging
Projectbudgetten betreffen stimulering 2e geldstroomgelden, SOC middelen, Researchmaster
In 2015 en 2016 betreft dit de premie voor 6 extra promoties per jaar te verdedigen door 'eeuwige' promovendi.

De kostenstructuur van de faculteit kenmerkt zich door een vaste staf met een relatief hoge gemiddelde personeelslast ('GPL'). Terwijl een GPL voor de wetenschappelijke staf[3] van andere faculteiten ongeveer K€ 95 is, is deze bij de faculteit der Wijsbegeerte K€ 101. De discrepantie met andere faculteiten wordt vooral veroorzaakt door het grote aantal hoogleraren en UHD's in vaste dienst (resp. 3.2 fte ex 1.0 fte vacature hoogleraar Praktische Filosofie en 7.1 fte UHD, peildatum 31-12-2014). Hun aanstellingen en bevorderingen zijn mede mogelijk gemaakt door het binnenhalen van substantiële, maar tijdgebonden onderzoeksubsidies. Verder zijn er veel medewerkers in vaste dienst (verhouding vast-tijdelijk WP exclusief promovendi en studentassistenten is 82.1 % versus 17,9 %). Bij de faculteit is er verder sprake van relatief hoge overheadkosten (bestuurlijk en facilitair) gegeven de geringe omvang van de faculteit[4].

In tabel 2 is meer in detail informatie opgenomen over de personeelsopbouw van de faculteit.

VERTROUWELIJK

[3] Exclusief promovendi en student-assistenten. De totale GPL van de faculteit der Wijsbegeerte is substantieel hoger dan die van andere faculteiten. Dit komt doordat Wijsbegeerte absoluut gezien over een veel kleinere OBP staf beschikt dan de andere faculteiten en er bij andere faculteiten ook meer inzet is van student assistenten en promovendi.

[4] Uitgaande van het principe dat er een minimale schaal nodig is om de 'overhead' te kunnen dragen. De kosten die thans gemaakt worden zijn nodig om een minimale dienstverlening te kunnen garanderen aan studenten en medewerkers.

Tabel 2: Formatie Wijsbegeerte (1e, 2e en 3e Geldstroom) verdeeld naar functie categorie (peildatum 31-12-2014)

Opbouw personeel (aantallen personen met fte tussen haakjes)[5]							
2014	**HL**	**UHD**	**UD**	**Overig WP**	**Promovendi**	**OBP**	**Totaal**
mannen	4 (3.2)	7 (6.1)	5 (5.0)	4 (2.8)	3 (2.8)	2 (2.0)	25 (21.9)
vrouwen		1 (1.0)	1 (1.0)	1 (1.0)	2 (1.4)	4 (3.4)	9 (7.8)
Totaal	4 (3.2)	8 (7.1)	6 (6.0)	5 (3.8)	5 (4.2)	6 (5.4)	34 (29.7)

Vast versus tijdelijk personeel (aantal personen met fte tussen haakjes)				
Opbouw personeel	**OBP**	WP	**PhD**	**Totaal**
tijdelijk	1 (0.4)	5 (3.8)	5 (4.2)	11 (8.4)
vast	5 (5.0)	18 (16.3)		23 (21.3)
Totaal	**6 (5.4)**	**23 (20.1)**	**5 (4.2)**	**34 (29,7)**

Nationaliteitssamenstelling (in personen)					
	OBP	**WP**	**PhD**		**Totaal**
Belgisch		2	1		3
Duits		1			1
Nederlands	6	18	4		28
Oostenrijks		1			1
Italiaans		1			1
Totaal	**6**	**23**	**5**		**34**

2. *De in- en doorstroom van studenten is relatief gering en er is een te divers onderwijsaanbod in relatie tot de middelen*

In- en doorstroomcijfers baren zorgen

Alom wordt de hoge kwaliteit van het door de Faculteit der Wijsbegeerte gegeven onderwijs erkend. Wel wordt in sommige beoordelingen met enige zorg geconstateerd dat de Faculteit een overwegend regionale/nationale oriëntatie kent (een oriëntatie die mede het gevolg is van het voornamelijk Nederlandstalige onderwijsaanbod).

Hoewel de faculteit door de aparte bekostigingsstructuur niet lineair wordt 'afgerekend' op haar instroom en rendementen, zijn dit natuurlijk wel aspecten die meegenomen worden bij de bepaling en rechtvaardiging van de omvang van de maatpakfinanciering.

- De instroom van studenten is niet stabiel. Wel laat de instroom in de WvW-varianten een duidelijk opwaartse lijn zien. Zie bijlage 1 voor de instroomcijfers en de rendementen van de diverse opleidingen. Bij ongewijzigd beleid wordt met de invoering van het sociaal leenstelsel verwacht dat minder Nederlandse studenten een opleiding wijsbegeerte als hoofdstudie gaan kiezen. De instroom in de double degree programma's zal daarentegen waarschijnlijk kunnen toenemen, vanwege de groeiende belangstelling onder studenten voor zgn. honours programma's en vanwege de wens van studenten om een betere toegang tot de arbeidsmarkt te krijgen.
- Behalve de instroom zijn normaliter de rendementen een belangrijke graadmeter om te bepalen hoe hoog de inkomsten van een faculteit zijn. En hoewel de faculteit der Wijsbegeerte een maatpakfinanciering kent en er dus geen rechtstreekse relatie is tussen instroom, rendementen en de bekostiging van de faculteit bestaat, zijn rendementscijfers toch van belang voor de prestatieaf-

[5] Het aantal fte's OBP zoals in dit cijfermatig overzicht vermeld, is exclusief de inzet van de Shared Service Centra voor de diensten aan de faculteit op het terrein van M&C, HR, Finance en ICT.

spraken die tussen de faculteit en het CvB worden gemaakt. In dit verband moet worden opgemerkt dat de afstudeerrendementen relatief laag zijn, vooral doordat een substantiële groep studenten de studie in het eerste jaar staakt. Een gerichte aandacht van de faculteit voor de inhoud van de studie in de voorlichting en een meer intensieve begeleiding in het eerste jaar hebben dit probleem tot op heden niet ondervangen. Met N=N wordt beoogd om meer studenten zonder openstaande vakken uit de BA-1 door te laten stromen naar BA-2. Aangezien langjarige gegevens ontbreken, is nog niet duidelijk of de maatregel het beoogde effect ook daadwerkelijk heeft.

Groot aantal vakken en programma's leidt tot verdeelde aandacht stafleden

Van oudsher heeft de faculteit der Wijsbegeerte verhoudingsgewijs veel opleidingen. Er worden vijf opleidingen verzorgd (waarbij deeltijdvarianten en de differentiatie in verschillende wetenschapsgebieden niet apart worden geteld). Waar mogelijk is er sprake van multivalente inzet van vakken voor de diverse opleidingen. De Visitatiecommissie Onderwijs heeft als belangrijk punt van kritiek naar voren gebracht dat er sprake is van verkokering van het onderwijsaanbod, een te geringe inzet van stafcapaciteit in de Bachelor fase en een verdeelde aandacht van de stafleden over een groot aantal vakken en programma's. Een meer efficiënte inzet van personeel zou als voordeel hebben dat het beslag op de schaarse onderzoektijd wordt verminderd. De verkokering die thans zichtbaar is, zou kunnen worden teruggedrongen in een beperkter aanbod van opleidingen dat breed inzetbaar is, zonder afbreuk te doen aan een bepaalde mate van kleinschaligheid. Inspanningen zullen erop gericht moeten zijn om binnen dat aanbod een acceptabel rendement te realiseren. In dat verband dient er ook aandacht uit te gaan naar de rekrutering van studenten: weten zij voldoende van de studie om een adequate keuze te maken? De voorlichting op dit punt is belangrijk omdat de uitval in het eerste jaar relatief groot is.

3. Er zijn onvoldoende doorstroommogelijkheden voor jong talent en er is geen financiële armslag voor vernieuwingsimpulsen

In een academische omgeving wordt de vitaliteit van een faculteit vaak afgemeten aan het aantal promotieplaatsen en *tenure track* plaatsen. Langs die lat gemeten scoort de faculteit 'ongezond'. De formatie van de faculteit zit muurvast (zowel qua instroom- als qua doorstroommogelijkheden). Ruimte voor vernieuwing kan niet uit het maatpak worden bekostigd. Noodzakelijke impulsen voor vakgebieden kunnen alleen worden doorgevoerd met de inzet van tweede geldstroommiddelen. De middelen ontbreken om deze activiteiten vervolgens een structurele inbedding te geven in de faculteit.

Het aantal promovendi dat de faculteit uit eerste geldstroommiddelen kan aanstellen slinkt gestaag. Er is nog wel een contingent tijdelijk personeel in dienst (de zgn. postdocs), maar dit aantal komt geheel op conto van de tweede geldstroommiddelen. Voor het overige is er geen financiële armslag om jonge onderzoekers (inclusief de eigen kweek van promovendi) voor een carrière aan de universiteit te behouden, noch ruimte voor vernieuwingsimpulsen. Daarnaast heeft de faculteit te kampen met een vergrijzing van de wetenschappelijke staf en een relatief grote bezetting op de rangen UHD en hoogleraar (dus overall is er sprake van een 'dure' staf). Hoewel natuurlijk mag worden verwacht dat ook de oudere staf het onderwijs inhoudelijk en didactisch kan blijven afstemmen op de wensen van jongvolwassenen, zou een meer evenwichtige leeftijdsopbouw binnen de faculteit wenselijk zijn.

4. Kansen op het terrein van internationalisering worden onvoldoende benut

Internationalisering is uiteraard geen doel op zich, maar maakt onderdeel uit van het onderwijsbeleid van de EUR dat studenten voorbereidt op een wereld zonder grenzen. Wijsbegeerte is een vakgebied met een internationale oriëntatie. Filosofische kwesties overstijgen doorgaans nationale en disciplinaire grenzen. Zo is onderzoek naar onderliggende mens- en maatschappijbeelden niet aan nationale grenzen gebonden. Evenzo is duiding van, en kritische reflectie op normen en waarden een kwestie

VERTROUWELIJK

die in elk wetenschapsgebied speelt. Het verkrijgen van basiskennis op dit terrein en het ontwikkelen van het besef van de morele gevolgen van beslissingen, is voor elke studie en student van belang. Ze helpen studenten om adequaat te kunnen functioneren, zowel in een multiculturele nationale samenleving als de onze als in de wereld in internationaal verband. Tegelijkertijd moet geconstateerd worden dat het overwegend Nederlandstalige profiel van de faculteit de internationale naamsbekendheid en de wervingskracht van de opleidingen niet ten goede komt.

Conclusie

Op langere termijn blijft de Faculteit der Wijsbegeerte bij ongewijzigd beleid in een kwetsbare positie verkeren. Weliswaar worden er goede resultaten behaald met het verwerven van onderzoeksubsidies en wordt er een gestaag aantal promoties gerealiseerd dat mede uit die onderzoekgelden wordt gefinancierd. Maar het relatieve belang van Europese subsidiebronnen neemt toe en het is onzeker of de faculteit in de toekomst even succesvol zal zijn in het verwerven van Europese subsidies als zij in het verleden was in het verwerven van Nederlandse subsidies.

Gegeven de bijzondere positie van wijsbegeerte[6] is het College van Bestuur bereid gevonden om ook in de toekomst Wijsbegeerte te financieren via een maatpakfinanciering. Dit betekent dat het College op jaarbasis aan de faculteit een bedrag van K€ 1.984 beschikbaar stelt (inclusief 4 promotiepremies op jaarbasis). Voorwaarde is dat de faculteit een toekomstgericht plan presenteert waarin sprake is van een afgeslankt onderwijsaanbod met een duidelijker focus en een gerichte werving van de juiste studenten. Ook moet de personele bezetting in omvang verminderen en -op termijn- de verhouding in vast-tijdelijk wijzigen, evenals de GPL omlaag worden gebracht. Een structureel uitgavenpatroon dat de omvang van de maatpakfinanciering te buiten gaat, wordt niet langer getolereerd.

Dit alles betekent dat een reorganisatie bij de faculteit onvermijdelijk is.

VERTROUWELIJK

6 Zie meer uitgebreid de inleiding van hoofdstuk III.

III. HET DOEL VAN DE REORGANISATIE EN DE BEOOGDE SITUATIE NA DE REORGANISATIE

Binnen de Geesteswetenschappen is een bijzondere plaats weggelegd voor de filosofie, omdat ze de meest uiteenlopende vakwetenschappers kan helpen in de reflectie op het eigen doen en laten. Sterker nog: geen enkele wetenschap kan zonder die reflectie. De vakwetenschappen hebben sinds de Wetenschappelijke Revolutie een grote vooruitgang geboekt. Die vooruitgang is mede het gevolg van toenemende specialisatie. Individuele wetenschappers weten steeds *meer* van steeds *minder*. Doordat filosofen abstracte, dat wil zeggen: algemene, conceptuele vragen stellen, leveren zij een onmisbare bijdrage aan de oriëntatie en de evaluatie van het vakwetenschappelijke onderzoek. Dat lang niet alle vakwetenschappers zitten te wachten op het veelal kritische commentaar van filosofen, spreekt voor zich. Maar dat bijvoorbeeld de economie en de medische wetenschap als zodanig het niet zonder onderzoek naar de grondslagen van de eigen discipline kunnen stellen en behoefte hebben aan ethische evaluatie, staat eveneens buiten kijf.

In de meest uitgebreide zin van het woord, dient filosofie te leiden tot zelfstandig leren denken met een open geest. Studenten kunnen alleen worden opgeleid tot zelfstandig denkende *professionals* wanneer zij in staat zijn tot kritische reflectie: zowel de wetenschapper, de beleidsmedewerker als de bestuurder moet in staat zijn een stap terug te zetten om het perspectief op eigen en doen en laten te verbreden en te verdiepen. Daarbij moeten ze problemen die op hun weg komen met een open blik tegemoet kunnen treden, de juiste vragen weten te stellen om zo een kritische discussie te kunnen voeren waarbij de eigen vooronderstellingen niet worden ontkend maar juist worden onderkend. Als geen andere studierichting leert wijsbegeerte verder om bepaalde denkbeelden ingebed in de maatschappij en in onze gedachten te doorgronden, om hier vervolgens bovenuit te stijgen en hier kritisch op te reflecteren. Verder kan wijsbegeerte helpen om in onze moderne maatschappij de massale hoeveelheid informatie te ordenen en te duiden, waardoor kennis kan worden doorgrond en begrepen. Voor de maatschappij in brede zin is wijsbegeerte van groot belang om actuele ontwikkelingen en thema's in de maatschappij te kunnen helpen duiden en in perspectief te kunnen plaatsen en om de universele vragen van het leven en het menselijk bestaan te helpen doorgronden. Filosofie kan de maatschappij een dienst bewijzen doordat ze meer diepgaand inzicht geeft in de wereld en in wat mensen en samenlevingen beweegt en daarmee bijdraagt aan het creëren van verdraagzaamheid tussen bevolkingsgroepen en culturen. Een wijsgerige opleiding draagt ook bij aan de vorming van sociale wereldburgers die academisch adequaat zijn toegerust om in een kennisintensieve maatschappij hun carrièrewensen en overige ambities te realiseren. Er zijn kortom voldoende redenen om een duidelijk zichtbare, stevige én goed ingebedde plek te behouden voor het vakgebied Wijsbegeerte binnen de EUR.

Het is in dit verband verheugend te mogen constateren dat het College van Bestuur de rol van wijsbegeerte voor het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en voor de maatschappij in brede zin (waaronder die van culturele en sociale duider) erkent en deze duurzaam verankerd wil zien binnen de EUR. In zo'n duurzame verankering van wijsbegeerte aan de EUR wordt de discipline op een hoogwaardige wijze beoefend (in onderwijs, onderzoek en kennisvalorisatie) en zijn de kosten in evenwicht gebracht met de door het College van Bestuur verstrekte maatpakfinanciering.

- De internationalisering van de faculteit dient in dit toekomstperspectief met kracht te worden doorgezet. De instroom van internationale studenten en studenten vanuit het zgn. TweeTalig Onderwijs (TTO-studenten) moet groeien. Datzelfde geldt voor de internationale onderzoeksubsidies en gelden vanuit het zgn. Erasmus-plus programma (samenwerking met andere universiteiten in het onderwijs- en docentenaanbod).
- Om rolmodellen te hebben voor buitenlandse studenten en over een wetenschappelijke staf met een gevarieerde achtergrond te beschikken, is werving van medewerkers die uit het buitenland afkomstig zijn van belang. Zie ook de wijze waarop rankings zijn samengesteld. Zo beoordeelt de QS World University Ranking universiteiten niet alleen op hun percentrage internationale studenten en academische reputatie, maar ook op het percentage aan internationale staf.

VERTROUWELIJK

- Wijsbegeerte aan de EUR dient ook in de toekomst in de ogen van *peers* de vergelijking met zusterinstituten en –faculteiten, zowel nationaal als internationaal, met glans te kunnen blijven doorstaan. Deze voorwaarde heeft ook consequenties voor de vakgebieden waar in het kader van de reorganisatie met speciale aandacht naar gekeken moet worden.

In het licht van de hiervoor geschetste context is het doel van de reorganisatie om een overtuigende en levensvatbare toekomstvisie te ontwikkelen voor het onderwijsaanbod, de onderzoekprogramma's én de formatieopbouw voor het vakgebied Wijsbegeerte, dit rekening houdend met een budget van K€ 1.984. De op te stellen visie dient, zoals in het vorige hoofdstuk al is aangegeven, de grondslag te vormen voor een gezond financieel arrangement dat de komende tien jaar bestrijkt en waarbij de bezetting is afgestemd op de omvang van de eerste geldstroommiddelen / maatpakfinanciering. Om het evenwicht in baten en lasten te herstellen en de maatpakfinanciering aan de faculteit te rechtvaardigen, is niet alleen een verhoging van de instroom en het rendement door versterking van het profiel en de studeerbaarheid van de opleidingen noodzakelijk, maar is het essentieel om de personele bezetting flexibel af te stemmen op het aanbod van onderwijs en de uitvoering van onderzoek. Idealiter zou er meer plaats moeten zijn voor flexibele (onderwijs)staf, dit nu daarmee fluctuaties in de omvang van de eerste geldstroommiddelen kunnen worden opgevangen. Beleid moet verder zijn dat tijdelijke externe middelen worden gebruikt voor vervanging van het huidige personeel dat een onderzoekbeurs heeft verworven of voor inzet van tijdelijk personeel om fluctuaties in de instroom op te kunnen vangen.

Op grond van het voorgaande kan de beoogde situatie na de reorganisatie als volgt meer concreet worden omschreven.

Algemeen

Sleutelwoorden voor de positionering van wijsbegeerte binnen de EUR zijn het aanbrengen van meer focus in onderwijs en onderzoek, het zorgen voor voldoende kritische massa en het vinden van aansluiting bij de activiteiten van andere faculteiten. De ambities op het terrein van de positionering van de activiteiten op het terrein van wijsbegeerte zijn concreet als volgt.

- De faculteit der Wijsbegeerte wil zowel nationaal als internationaal substantiële bijdragen leveren aan de ontwikkeling van het vakgebied en aan de opleiding van studenten en wetenschappers. Niet alleen wordt daarbij gestreefd naar wijsgerige excellentie van individuele leden, maar ook naar het creëren van een zodanig personeelsbestand en een zodanige interne samenwerking tussen de medewerkers dat de faculteit opleidingen van uitstekende kwaliteit op bachelor- en masterniveau kan aanbieden, onderzoek op een hoog niveau kan uitvoeren en ervoor kan zorgen dat -waar mogelijk- het onderzoek vertaald kan worden in oplossingen voor maatschappelijke problemen.
- De discipline Wijsbegeerte wil een centrale ontmoetingsplaats zijn voor de universitaire gemeenschap. Hierbij ziet wijsbegeerte voor zichzelf een taak weggelegd om te reflecteren op mensbeelden die figureren in debatten over wetenschap, kunst en samenleving. Ze wil in het bijzonder kennisoverdracht en debat over belangrijke waarden- en normensystemen stimuleren, evenals filosofische vraagstukken aan de orde stelen die zich aandienen in persoonlijke, morele, culturele, historische en politiek-bestuurlijke veranderingen. Dit alles met het oog op de academische vorming en persoonlijke ontwikkeling van studenten en wetenschappers.
- Vanuit Wijsbegeerte wordt een essentiële bijdrage geleverd aan de verdieping van inzichten in, en de bestudering van de grondslagen van de aan de EUR aanwezige wetenschappen, evenals aan het doorgronden van de samenhang tussen die wetenschappen. Op deze wijze wordt kennisverwerving op een specifiek gebied verbonden met en een wetenschappelijke en algemene persoonlijkheidsvorming. Tevens wordt reflectie bevorderd op het snijvlak van wetenschap, filosofie en samenleving.

VERTROUWELIJK

- Voor een vitale toekomst van de discipline wijsbegeerte is het van belang dat er meer samengewerkt wordt met andere faculteiten aan de EUR op het terrein van onderwijs, onderzoek en kennisvalorisatie. De gesprekken die de afgelopen maanden met andere faculteiten zijn gevoerd maken duidelijk dat met name ethiek (in de zin van reflectie op morele vraagstukken, zowel in de breedte als in de diepte) een belangrijke verbindende schakel met de andere disciplines op de EUR kan vormen. In het onderwijs zou deze samenwerking gestalte kunnen krijgen doordat de 'huisfilosofen[7]' een duidelijker plek krijgen in het onderwijsprogramma van de opleiding Wijsbegeerte van een Wetenschapsgebied. De medewerkers van de faculteit der Wijsbegeerte (die over voldoende breedte en diepte op het vakgebied beschikken) fungeren verder als *linking pin* met die huisfilosofen. In het onderzoek hebben de andere faculteiten aangegeven er behoefte aan te hebben om vraagstukken in de vakdiscipline in samenhang met filosofische inzichten te bestuderen. Door de voorgestane samenwerking kunnen vooronderstellingen in een specifiek vakgebied worden verhelderd en verdiept vanuit de wijsbegeerte. Tevens kan wijsbegeerte een specifieke bijdrage leveren aan de bestudering van praktische morele vraagstukken in de eigen discipline. Op het terrein van kennisvalorisatie wordt vanuit diverse disciplines gevraagd om inzet vanuit de ethiek (meer in het bijzonder een reflectie op concrete morele vraagstukken in hun wetenschappelijke, sociale en politieke context).

In het verlengde van het voorgaande zal het eigen profiel waarmee wijsbegeerte aan de EUR zich zowel nationaal als internationaal onderscheidt, te weten de oriëntatie op actuele vragen en problemen in de samenleving en in de wetenschappen, in het reorganisatieplan verder uitgewerkt en versterkt worden.

Onderwijs

De EUR wil zich in toenemende mate profileren op het gebied van excellent onderwijs en internationalisering; daar sluit de faculteit der Wijsbegeerte zich graag bij aan. Voor de korte en middellange termijn zijn er de volgende ambities.

- Het leveren van een bijdrage aan het EUR-beleid om talentvolle studenten op te leiden tot leiders van de toekomst. Dat impliceert dat een vakspecialisme, in welke discipline ook, wordt aangevuld met een breder en dieper perspectief, een perspectief waarin ook reflectie op normen, waarden en ethiek een plek heeft.
- Het versterken van de zichtbaarheid van de opleidingsmogelijkheden voor het vakgebied wijsbegeerte op de campus, dit zowel doordat er qua onderwijsorganisatie beter wordt aangesloten op de andere opleidingen van de EUR als door bij studenten van andere opleidingen de bekendheid te vergroten van bijvoorbeeld de mogelijkheid van een dubbelstudie Wijsbegeerte van een Wetenschapsgebied.
- Het aan de EUR kunnen behalen van zowel een bachelor- als mastergraad in de filosofie. Vertrekpunt is daarbij dat er meer studenten dan nu worden aangetrokken voor zowel de BA- als MA opleidingen. Dit kan naar verwachting bereikt worden door het creëren van een scherper profiel, een meer gerichte werving en door het beter inspelen op de internationale vraag (van internationale studenten, maar ook van leerlingen uit het TTO).
- Het vergroten van de studeerbaarheid van het onderwijs (rendementen), evenals internationalisering van het onderwijs (dit mede te bereiken via een adequate voorlichting aan potentiële studenten over de inhoud van de studie).

Deze ambities moeten resulteren in een ook in financieel opzicht doordacht onderwijsaanbod dat stevig is ingebed in de EUR en dat zowel nationale als internationale uitstraling heeft.

[7] Leden van de wetenschappelijke staf van andere faculteiten aan de EUR die onderdelen van de wijsbegeerte als kernvakgebied doceren en daarin onderzoek doen.

Hoewel de faculteit als beleid heeft om vakken multivalent in te zetten, blijkt het palet aan mogelijkheden onvoldoende in verhouding te staan tot de beschikbare middelen. Bij de vraag om een opleiding al dan niet te continueren, spelen uiteraard in- en doorstroomcijfers een rol. Zoals uit de instroomcijfers als opgenomen in bijlage 1 blijkt, is er de afgelopen jaren sprake van een sterke stijging in de instroom in de Bacheloropleiding Wijsbegeerte van een Wetenschapsgebied. Het voorstel zal dan ook zijn om deze opleiding te behouden en een Engelstalige variant aan te bieden. Dit opdat ook internationale studenten deze opleiding als dubbelstudie kunnen volgen. De Bacheloropleiding Wijsbegeerte van de Erasmus Universiteit Rotterdam krijgt in de Keuzegids 2015 het predicaat '*Topopleiding*'. Deze opleiding staat (zeer) goed aangeschreven, zowel bij studenten als vakgenoten. Dat is de reden om ook deze opleiding te behouden. De rendementscijfers in de deeltijdse Bacheloropleiding zijn zeer laag. Bij het uitwerken van de plannen zullen de mogelijkheden verder worden onderzocht om de deeltijdopleiding aan te bieden in de vorm van cursorisch onderwijs (met certificaten voor clusters van modules die behaald zijn) en/of via de markt van levenslang leren. De procedure voor de formele beëindiging van de research master in Early Modern Intellectual History (een samenwerkingsverband met ESHCC) is inmiddels in gang gezet.

Als het voorgaande op hoofdlijnen wordt uitgewerkt, ontstaat meer concreet het volgende toekomstbeeld op het terrein van onderwijs:

- Wijsbegeerte wil een belangrijk aandeel hebben in de excellentietrajecten van de EUR, waarbij er sprake is van kleine groepjes en activerend onderwijs. Studenten krijgen opdrachten, verzorgen presentaties en voeren tussentoetsen uit. Er is een intensief contact tussen studenten en docenten. Het onderwijs wordt modulair opgebouwd. Er wordt niet gekozen voor probleemgestuurd onderwijs (PGO), noch voor een seriële opbouw van het programma.
- Er is sprake van een geherstructureerd aanbod op het terrein van de bacheloropleidingen. Dat aanbod kenmerkt zich door een duidelijk generiek en breed vraaggericht profiel en een beperkt aantal keuzevakken. Het onderwijs is veel meer dan nu internationaal georiënteerd. Daardoor kunnen ook studenten met een niet Nederlandstalige achtergrond participeren. Het nieuwe aanbod moet leiden tot een verbeterd opleidingsrendement en een efficiënte inzet van stafcapaciteit.
- Centraal in de onderwijsvisie van wijsbegeerte staan dubbelstudies die kennis van een vakwetenschap combineren met filosofische reflectie op en kritische bestudering van de grondslagen en de werkwijze van wetenschap in algemene zin en van de vakwetenschap in het bijzonder. De faculteit zal, veel meer dan in het verleden het geval is geweest, samen met de partnerfaculteiten haar bachelor programma Wijsbegeerte van een Wetenschapsgebied promoten.
- Wijsbegeerte zet in het onderwijs in op het volgende programma-aanbod[8]:
    - Engelstalige Bacheloropleiding Wijsbegeerte van een wetenschapsgebied (Double Degree: toegespitst op de diverse wetenschapsgebieden binnen de EUR). Het programma dat zal worden aangeboden is op hoofdlijnen inmiddels van positief advies voorzien van de Opleidingscommissie en de Faculteitsraad.
    - Voltijdse Bacheloropleiding Wijsbegeerte (met voertaal Engels), te zijner tijd wellicht om te vormen tot een verbrede Engelstalige Bacheloropleiding aan de EUR[9]. De student krijgt bij zo'n verbrede bachelor een verbreed eerste jaar met vakken uit diverse disciplines, waarna deze kan kiezen voor een verdiepingsmogelijkheid / leerweg in de wijsbegeerte, dit met behoud van het CROHO bachelor wijsbegeerte.

[8] Zie bijlage 2 voor het concept onderwijsprogramma, waarbij in de diverse bacheloropleidingen waar mogelijk van hetzelfde programma-aanbod gebruik wordt gemaakt (multivalente inzet van vakken).

[9] Bij de inrichting van het bachelor programma filosofie zal waar mogelijk rekening gehouden worden met een eventuele toekomstige aanpassing van het eerste jaar in relatie tot de mogelijke introductie van een verbrede bachelor.

VERTROUWELIJK

- Wellicht een deeltijdse Bacheloropleiding Wijsbegeerte die vorm gegeven wordt via een cursorisch onderwijsaanbod.
- Nog in te vullen masteraanbod (opties: Analytische Filosofie, Continentale Filosofie, Research Master, Wijsbegeerte van een Wetenschapsgebied). Bij het verzorgen van dit masteraanbod zal gekeken worden of het mogelijk is om samen te werken met andere universiteiten. Door zo'n samenwerkingsoptie kunnen wellicht meerdere masteropleidingen behouden blijven, inclusief de Research Master (die de opmaat is voor het PhD programma). Gegeven de tijd die gemoeid is met het afwegen van de diverse mogelijkheden, zal concrete uitwerking plaatsvinden in het reorganisatieplan.
- Dienstverlenend onderwijs voor Erasmus University College (EUC) , het Erasmus Medisch Centrum (EMC), Erasmus School of Economics (ESE) en Rotterdam School of Management (RSM).
- Inzet in minoren.

- In de opleiding Wijsbegeerte van een Wetenschapsgebied zit een vakspecifieke component. Waar mogelijk is het de bedoeling de zgn. 'huisfilosofen' in te schakelen in deze specialisatie. Het betreft medewerkers van andere faculteiten aan de EUR die onderdelen van de wijsbegeerte als kernvakgebied doceren (vaak op het terrein van de specifieke ethiek van het betreffende wetenschapsgebied). De intensievere contacten met de andere faculteiten geven de mogelijkheid te exploreren welke mogelijkheden er zijn om ook op het terrein van onderzoek intensiever samen te werken.
- Door een modulaire opbouw van de onderwijsprogramma's kunnen vakken multivalent worden ingezet. Het onderwijs wordt in belangrijke mate in de Engelse taal aangeboden. Studenten uit meerdere programma's en met een diversiteit aan achtergronden ontmoeten elkaar dus in de afzonderlijke vakken en werken met elkaar samen. Dit maakt kruisbestuiving tussen meerdere (deel)disciplines en culturen mogelijk. Door het gekozen systeem is er sprake van een efficiënte inzet van de (schaarse) onderwijscapaciteit. Het internationale karakter van de opleidingen maakt het mogelijk om met behulp van een zgn. Erasmus Plus Programma (subsidieprogramma EU) met buitenlandse universiteiten samen te werken bij het verzorgen van het opleidingsaanbod en bij het realiseren van internationale uitwisselingsprogramma's. Dit vergroot de kansen op de arbeidsmarkt en de arbeidsmobiliteit.
- Gekozen wordt voor onderwijs aan het einde van de dag en begin van de avond. Hierdoor kunnen studenten die een dubbelstudie volgen, eenvoudiger het rooster van de hoofdopleiding en van de opleiding Wijsbegeerte van een Wetenschapsgebied met elkaar combineren.
- Het heldere profiel maakt een adequate (inter)nationale marketing mogelijk. In haar marketingstrategie wil de faculteit der Wijsbegeerte intensiever gebruik gaan maken van multimedia, zorg dragen voor korte lijnen met VWO-opleidingen (extra inzet van ambassadeurs en docenten en gerichte aandacht voor de scholen met TTO) en gerichter aandacht geven aan zij-instromers. Voor wat betreft de Bacheloropleiding Wijsbegeerte van een Wetenschapsgebied hebben alle faculteiten van de EUR toegezegd deze opleiding als onderdeel van hun excellentietrajecten te promoten (in de vorm van een double degree programma).

Onderzoek

Wijsbegeerte aan de EUR heeft een onderscheidend onderzoekprofiel. Actuele vragen en problemen in samenleving en wetenschap staan centraal. Interdisciplinariteit staat hoog in het vaandel en leidt tot een breed palet aan samenwerking. Veel medewerkers hebben niet alleen een filosofische opleiding genoten, maar ook een opleiding in een of meerdere andere wetenschapsgebieden en zijn dus inzetbaar in multidisciplinaire onderzoekprogramma's. Deze 'assets' zijn belangrijke verworvenheden en moeten onderdeel blijven vormen van het duurzaam toekomstperspectief. In aansluiting op het gekozen onderwijsprofiel, wordt ingezet op:

- verscherping van het onderzoekprofiel analoog aan dat van het onderwijs;
- versteviging van dwarsverbanden binnen de faculteit en in de EUR;

VERTROUWELIJK

- internationalisering;
- valorisatie (sociale en economische relevantie).

Bij de keuze van uit te voeren onderzoek zal meer dan ooit voor internationale oriëntatie en samenwerking worden gekozen. De afgelopen jaren is de faculteit redelijk succesvol geweest met het verwerven van langjarige onderzoekbeurzen. Gezien het toenemend belang van een spreiding van de subsidie-inkomsten, bestaat de noodzaak voor de faculteit om zich veel sterker dan nu het geval is te manifesteren op Europees niveau (met name Horizon 2020 inclusief ERC-grants, al dan niet ingediend in samenwerking met wetenschappers vanuit andere disciplines dan de wijsbegeerte).

De wisselwerking tussen onderwijs en onderzoek wordt van blijvend belang gevonden; het vaste gedeelte van de staf dient daarom net als nu 'tweebenig' te blijven, derhalve actief en succesvol in zowel onderzoek als onderwijs. Promovendi vormen een andere belangrijke schakel tussen onderzoek en onderwijs omdat zij nog dicht bij de studenten staan. Ook voor deze categorie personeel zou daarom ruimte in de formatie moeten worden gevonden.

In het duurzaam toekomstperspectief voor de discipline Wijsbegeerte staat excellentie in fundamenteel onderzoek voorop. Naast bewezen kwaliteit van hoog niveau is de levensvatbaarheid ('*viability*') van de programma's van Wijsbegeerte van groot belang. In relatie tot de noodzakelijke inkrimping van de formatie verdienen onderzoekdomeinen die uniek zijn voor Nederland speciale aandacht. Datzelfde geldt voor onderzoekgebieden die van belang zijn voor de samenwerking met andere faculteiten.

- In de gesprekken met het College van Bestuur over de voorgenomen reorganisatie is erkend dat het onderzoek op het terrein van vroegmoderne wijsgerige historie en de intellectuele geschiedenis van de zeventiende eeuw (met bijzondere aandacht voor de Verlichting en denkers als Erasmus en Spinoza) excellent is. Maar tegelijkertijd is onderkend dat dit onderzoek in de reorganisatie onder druk zal komen te staan omdat de inbreng vanuit dit vakgebied in het onderwijs minder substantieel is dan dat van de andere disciplines binnen de faculteit. Er zullen dus –naast financiering vanuit de faculteit- extra onderzoekfondsen aangeboord en geworven moeten worden om de toekomst van het vakgebied Geschiedenis van de Wijsbegeerte veilig te stellen. Het College van Bestuur heeft te kennen gegeven dat het bereid is mee te denken over een tijdelijke facilitering van beperkte omvang in relatie tot het creëren van een *Centre of Excellence* voor deze onderzoekgroep. Om tot daadwerkelijke beslissingen te komen over zo'n eventuele bijdrage zal een concreet *business plan* voor zo'n *Centre of Excellence* onderdeel uit moeten maken van het reorganisatieplan.
- Voor een intensieve samenwerking met andere faculteiten is meer fundamenteel onderzoek op het terrein van ethiek gewenst. Dit onderzoek zal daarom ook een plaats moeten krijgen in de onderzoekspeerpunten. De faculteit zal zich vooral moeten richten op bestudering van meer 'algemeen moraal-filosofische vraagstukken en inzichten (verbredend én verdiepend). Dit om adequaat als een *linking pin* te kunnen fungeren tussen de meer vakgerichte ethische vraagstukken die onderwerp van studie zijn voor de huisfilosofen (als medische ethiek, zorgethiek, bedrijfsethiek, recht/economie/psychologie en ethiek, e.d.).

Gegeven hetgeen hiervoor is gesteld, het feit dat niet gekunsteld tot samenvoeging moet worden overgegaan van onderzoekvelden, het gekozen onderwijsprofiel en de uitkomsten van de *Peer Review Committee Research 2012,* zal in het reorganisatieplan verder uitwerking worden gegeven aan de speerpunten van onderzoek. Er wordt op maximaal drie onderzoekprogramma's ingezet. Voor zover op dit moment kan worden overzien zal het waarschijnlijk gaan om[10]:

[10] Het gaat hierbij nadrukkelijk om werktitels, het reorganisatieplan zal uitsluitsel moeten geven over de uiteindelijke speerpunten / benamingen onderzoekprogramma's, dit mede in relatie tot de formatie per discipline en de positionering van Geschiedenis van de Filosofie én over het uiteindelijk aantal programma's.

- The Renaissance to the Early Enlightment in the Dutch Republic;
- Ontology of Mediation;
- Analytical philosophy of economics.

Kennisvalorisatie

Valorisatie (dus '*knowledge for society*' en '*knowledge for industry/government'*) zal worden vormgegeven door samen met andere faculteiten op te trekken en voort te bouwen op de kwaliteit van het wetenschappelijk onderzoek. Dit impliceert op hoofdlijnen een volgend beeld van activiteiten:

- *Regionaal*
  - Bijdragen aan maatschappelijk debat via Wetenschapsknooppunt, Studium Generale Erasmus en HOVO.
- *Nationaal*
  - Boardroom consultancy: relatie tussen modellen en de werkelijkheid;
  - Postinitieel onderwijs met EURAC BV: o.a. op thema *happiness (definiëren van stress en geluk);*
  - Lespakket 6-VWO scholen: handboek en een begeleidende bundel rond *scepticisme;*
  - EUFORIE (Nederlandstalige internetencyclopedie van de filosofie);
  - Lidmaatschap adviescommissies en bijdragen leveren aan het maatschappelijk debat via bijdragen in onder andere kranten, tijdschriften, internet en bij radio- en Tv-uitzendingen.
- *Europees/ internationaal:*
  - Horizon 2020 aanvraag: De zelfredzaamheid van burgers (samen met ESE en FW, LSE, University of Bayreuth en University of Helsinki);
  - Inzet op blended learning, incl. MOOCs en mOOC's (in LDE-verband).

Financieel en formatief

- De beschikbare financiën worden maximaal ingezet voor onderwijs, onderzoek en kennisvalorisatie en zo min mogelijk voor bestuurlijke en ondersteunende taken. De interne verdeling van middelen is gebaseerd op focus, kwaliteitsparameters en innovatiemogelijkheden.
- De faculteit kent zoals eerder aangegeven een WP-formatieopbouw met een relatief hoge gemiddelde personeelslast. De geringe omvang van de faculteit en het aantal vakgebieden dat op hoogwaardig niveau in stand moet blijven om een adequaat opleidingsaanbod te kunnen bieden, rechtvaardigen een andere opbouw van de wetenschappelijke staf dan bij faculteiten met een grotere omvang gebruikelijk is. Er zullen dus ook na de reorganisatie verhoudingsgewijze meer medewerkers in de hogere functiecategorieën (op hoogleraar en UHD-posities) aanwezig zijn dan bij een faculteit met een omvangrijkere formatie. Deze verhouding mag tegelijkertijd geen afbreuk doen aan het streven om jong talent aan de faculteit te binden.
- De reorganisatie dient te zorgen voor een structurele verlaging van de vaste personeelslasten bij wijsbegeerte, waardoor in de toekomst flexibel kan worden ingespeeld op fluctuaties in de opbrengsten. Er is sprake van een evenwicht op de begroting en op de exploitatie voor de activiteiten op het terrein van wijsbegeerte. De formatie is in overeenstemming met het budgettaire meerjarenperspectief.
- Er dient in elk geval op termijn sprake te zijn van een flexibele organisatie die in staat is zich wat betreft de personeelsbezetting snel aan te passen aan veranderingen in vereiste bekwaamheden, benodigde wetenschappelijke expertise en noodzakelijke omvang. Dat geeft ook slagkracht om de ontplooiing en uitvoering van nieuwe initiatieven op het terrein van wijsbegeerte ter hand te kunnen nemen.
- De vaste formatie en bezetting dient in overeenstemming te zijn met het vanuit de eerste geldstroomfinanciering bekostigde formatieve kader. Tijdelijke externe middelen dienen ter aanstelling van tijdelijk personeel (vervanging van vast personeel op een onderzoekbeurs en inzet voor het verrichten van tijdelijke werkzaamheden).

- De faculteit der Wijsbegeerte heeft een beperkte OBP-staf. Deze staf dient enerzijds het management te ondersteunen bij beleidsvorming en –kaderstelling en anderzijds de medewerkers en studenten een hoogwaardige ondersteuning te bieden. Om doelmatigheid en continuïteit te waarborgen dient -nog meer dan nu reeds het geval is- samenwerking binnen de EUR gezocht te worden, met name voor wat betreft de operationele, administratieve en ICT-bedrijfsvoeringstaken. Uiteraard moet er wel sprake zijn van een dienstverlening die voldoende op maat inspeelt op de eigenheid van de discipline wijsbegeerte en de wensen van het wetenschappelijk personeel/de opleidingsdirecteur. Voorts moet er sprake zijn van een voortdurende afstemming van de beheerorganisatie in al haar facetten op de primaire onderwijs- en onderzoektaken. Het reorganisatieplan zal meer concreet inzicht moeten geven in de taken die de faculteit zelf blijft doen en de taken die elders worden ingehuurd. Vertrekpunt bij het formuleren van het voorstel is dat er voor de bekostiging van de OBP-formatie maximaal K€ 186 beschikbaar is[11]. In het kader van af te nemen dienstverlening van een ander organisatieonderdeel zal een reservering in materiele middelen in de begroting moeten worden opgenomen.

Uit onderhavig concept Voornemen tot Reorganisatie blijkt dat de faculteit ook voor wat betreft haar kerntaken intensiever wil gaan samenwerken met andere faculteiten. Dit komt onder meer tot uitdrukking in de *double degree* opleidingen Wijsbegeerte van een Wetenschapsgebied en in de participatie van de faculteit betreffende de verkenning naar de introductie van een verbrede bachelor op de EUR. Voor een adequate positionering van Wijsbegeerte als discipline aan de EUR en voor een gezonde bedrijfsvoering kan het op middellange termijn geëigend zijn om de mogelijkheden te onderzoeken van verregaande samenwerking of zelfs fusie van de faculteit der Wijsbegeerte met een of meerdere andere faculteiten. De facultaire reorganisatie die thans aan de orde is omvat nadrukkelijk niet zo'n andere organisatorische constellatie. De inzet van de onderhavige reorganisatie is expliciet om een overtuigende toekomstvisie op de kerntaken van de faculteit te presenteren waarmee de faculteit financieel orde op zaken kan stellen.

VERTROUWELIJK

[11] Waarbij gerekend wordt met een GPL van K€ 62.

V. UITGANGSPUNTEN BIJ DE REORGANISATIE

Met het uitvoeren van een reorganisatie worden de lasten van de faculteit afgestemd op de baten en wordt door flexibilisering van de bezetting, een helder O&O profiel en een duidelijke marketingstrategie in een toekomstbestendig organisatieonderdeel van de EUR voorzien. Bij de reorganisatie worden de volgende uitgangspunten gehanteerd.

- De faculteit wordt gefinancierd uit een maatpakfinanciering die structureel € 1.984 per jaar bedraagt. Hieruit moeten alle personele en materiele lasten (ongeveer K€ 400 op jaarbasis) worden betaald. Dit bedrag is afgestemd op een gemiddelde instroom van 60 double degree bachelor studenten, 28 voltijdse bachelor studenten en 15 masterstudenten, evenals 4 promoties per jaar. Onder overlegging van een business case wil het College van Bestuur meedenken over een optie om voor een periode van maximaal 5 jaar in beperkte mate bij te dragen aan het creëren van een *Centre of Excellence* waardoor de onderzoekgroep Filosofie van de Geschiedenis in staat wordt gesteld op afzienbare tijd subsidieaanvragen van een substantiële omvang voor te bereiden en gehonoreerd te krijgen.
- Het organisatieonderdeel Wijsbegeerte krijgt een meer evenwichtige opbouw van de functiecategorieën HL-UHD-UD dan nu het geval is. Met het College van Bestuur is afgesproken dat in het kader van het op te stellen reorganisatieplan een zekere bandbreedte verkend kan worden qua formatieopbouw. In relatie tot de doorstroom van talent zal er in het aan het College van Bestuur te presenteren plan minimaal ruimte moeten zijn voor 6.0 fte UD-formatie. Tevens zal er voor worden zorggedragen dat het vakgebied Ethiek voldoende vertegenwoordigd zal zijn aan de faculteit, waarbij een voorziening op hoogleraarniveau zal worden getroffen, eventueel als dubbelbenoeming/wisselleerstoel. De inhoudelijke inbedding van deze nieuw te benoemen hoogleraar zal nog nader bepaald moeten worden. Dit zal gebeuren in aansluiting op het toekomstig onderwijsaanbod, op de focus van de onderzoeksprogramma's én op een wijze die de reeds aanwezige expertise in de faculteit versterkt.
- Om flexibel fluctuaties in de instroom van studenten en inzet in het onderwijs op te kunnen vangen, dient in de toekomst de verhouding te wijzigen tussen vaste contracten en tijdelijke contracten die uit de eerste geldstroommiddelen voor onderwijs worden gefinancierd, naar minimaal 70% vast personeel (incl. eventuele tenure track posities) en maximaal 30% tijdelijk personeel op onderwijstaken. Gegeven de ook in de toekomst te hanteren verhouding van 60% onderwijs en 40% onderzoek taken per fte WP, impliceert het vorenstaande dat de faculteit binnen de marges blijft die in de Cao-NU zijn afgesproken om het percentage tijdelijke dienstverbanden van vier jaar of korter in de functiegroepen Hoogleraar, UHD, UD en docent terug te brengen tot maximaal 22%.
- Met de verdeling van de middelen wordt geborgd dat de onderwijstaken adequaat kunnen worden uitgevoerd en de kracht van het onderzoekprofiel versterkt wordt.
- De profilering van de wijsbegeerte-opleidingen en van de onderzoekspeerpunten bepaalt in belangrijke mate de inkleuring van het leerstoelenplan (hoogleraren en UHD's).
- De OBP-formatie moet bekostigd worden uit een bedrag van K€ 186. Er moet een concreet plan worden aangeleverd waarbij wordt ingegaan op de vraag welke dienstverlening betrokken wordt vanuit een andere faculteit / het SSO en welke formatie concreet binnen de faculteit zelf beschikbaar moet zijn.
- Zoals eerder vermeld, heeft de reorganisatie nadrukkelijk geen betrekking op de vraag wat de toekomstige organisatorische inbedding van wijsbegeerte binnen de EUR zal zijn.

Uiteraard wordt de reorganisatie uitgevoerd conform de spelregels die vermeld staan in de '*Reorganisatiecode EUR*'. Tevens geldt het '*kader voor sociaal beleid bij reorganisaties*' en zal hieraan waar nodig nadere invulling worden gegeven via een sociaal plan. Over het sociaal beleid zal door het CvB worden overlegd met het EUROPA. Binnen de tijd die daarvoor beschikbaar is zal de faculteit zich maximaal inspannen om boventallig personeel te begeleiden van werk naar werk, dit binnen of buiten de EUR. Dit vergt zowel inspanningen van de organisatie als van de betreffende medewerkers.

VERTROUWELIJK

VI. AARD EN VERWACHTE OMVANG VAN DE REORGANISATIE

De reorganisatie heeft betrekking op al het personeel van de faculteit, dus zowel het wetenschappelijke als het ondersteunende personeel.

Het doel van de reorganisatie is dat de faculteit der Wijsbegeerte met ingang van september 2016 een formatie en bezetting heeft die in evenwicht is met de eerste geldstroominkomsten en flexibiliteit biedt bij fluctuaties in die inkomsten. Dat betekent dat de formatie na die termijn moet kunnen worden bekostigd uit K€ 1.984 (exclusief een op basis van een *business case* eventueel extra toegekend overbruggingskrediet vanuit het College van Bestuur voor het onderdeel Geschiedenis van de Filosofie).

- Afgezet tegen de huidige vaste WP formatie van 17.5 fte[12], een mogelijk beperkt overbruggingskrediet vanwege het College van Bestuur voor het onderdeel Geschiedenis van de Filosofie en de wens om op het vakgebied Ethiek een voorziening op hoogleraarniveau te behouden en uitgaande van een door het College van Bestuur gestipuleerde verlaging van de GPL WP, impliceert dit dat op termijn rekening gehouden moet worden met een vermindering van de vaste formatie met 5 tot 7 fte (met name in het hogere segment). Omdat er maar zeer beperkt sprake is van natuurlijk verloop worden gedwongen ontslagen niet uitgesloten. Tijdelijke contracten zonder uitzicht op vaste dienst zullen niet meer verlengd worden op het moment dat zij aflopen, tenzij het vanwege organisatiebelang noodzakelijk is om het dienstverband te continueren. Bij natuurlijk verloop van medewerkers met vaste contracten zal in principe pas vervanging gaan plaatsvinden na afloop van de reorganisatie, dan wel wordt op tijdelijke basis naar een oplossing gezocht voor noodzakelijke capaciteitsinzet in het onderwijs. Ook in de toekomst zal een deel van ontstane vacatureruimte alleen op tijdelijke basis kunnen worden ingevuld, dit in relatie tot de wens over een grotere flexibele schil te gaan beschikken.
- Afgezet tegen de huidige vaste OBP-formatie van 5.0 fte, zal er naar verwachting voor 2.0 fte OBP geen ruimte meer zijn in de facultaire formatie.

De reorganisatie heeft geen consequenties voor de studenten die op dit moment binnen de faculteit studeren. Als opleidingen worden afgebouwd of omgevormd, dan zal dat uiteraard zeer zorgvuldig gebeuren. Dit zowel in de vorm van overgangsregelingen voor studenten die al aan deze opleidingen zijn begonnen, als in relatie tot de communicatie naar toekomstige studenten.

VERTROUWELIJK

[12] Inclusief 1.0 fte tenure track die thans in de formatie zit en conform afspraken uitzicht heeft op vast dienstverband bij het behalen van de gemaakte prestatieafspraken.

VII. DE VERWACHTE RECHTSPOSITIONELE GEVOLGEN IN ALGEMENE ZIN

Het aantal fte's voor de diverse functiecategorieën zal afnemen. Ook binnen het OBP-bestand zullen wijzigingen optreden. Zoals aangegeven worden er voor circa 5-7 fte WP en voor circa 2 fte OBP fricties voorzien. Gegeven de geringe omvang van de faculteit zal het nauwelijks tot niet mogelijk zijn om tot herplaatsing binnen de faculteit zelf te komen. Het is de bedoeling uiterlijk begin 2016 duidelijkheid te hebben over de functies die worden opgeheven c.q. worden ingekrompen, hoe dit in de tijd gefaseerd gaat worden, welke nieuwe functies ontstaan en voor welke personeelsleden de rechtspositie ingrijpend wijzigt, dit vanwege opheffing van de functie dan wel overtolligheid.

Uiteraard wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van mogelijkheden die het Sociaal Beleidskader biedt. Zo kan bijvoorbeeld gedacht wordt aan het inzetten van het instrument van een bovenformatieve plaatsing ten laste van het Sociaal Fonds. Er is in dat geval sprake van een situatie waarbij een andere medewerker een voor betrokkene passende functie bezet houdt, maar binnen twee jaar met pensioen gaat dan wel te kennen heeft gegeven om andere redenen te vertrekken. In dat geval kan de boventallige medewerker op deze functie worden geplaatst.

Voor wat betreft de OBP medewerkers waarvoor geen plek is in de nieuwe organisatie, kan in de herplaatsingsperiode gebruik worden gemaakt van de voorziening rond 'van werk naar werk begeleiding' die is opgezet in relatie tot de reorganisatie van de SSC's / inkrimping OBP-formatie bij faculteiten.

VERTROUWELIJK

VIII. DE TE VOLGEN PROCEDURE BIJ DE VOORBEREIDING EN UITVOERING VAN DE REORGANISATIE

De reorganisatie volgt de reorganisatiecode van de EUR. De reorganisatiecode onderscheidt drie fasen, te weten (1) het Voornemen tot Reorganisatie, (2) het opstellen van het reorganisatieplan en (3) en de uitvoering van het reorganisatieplan.

In het Voornemen tot Reorganisatie beschrijft de decaan de aanleiding voor en het doel van de reorganisatie, de verwachte consequenties voor onderwijs en onderzoek, de aard en omvang van de reorganisatie, de rechtspositionele gevolgen in algemene zin, evenals de te volgen procedure en de planning.

- Het concept Voornemen tot Reorganisatie wordt aangeboden aan het College van Bestuur. Het CvB dient toestemming aan de decaan te geven, voordat verdere communicatie over het concept Voornemen tot Reorganisatie kan plaatsvinden naar de medewerkers en de faculteitsraad. Het CvB informeert de Universiteitsraad over het concept Voornemen.
- De faculteitsraad brengt vervolgens een advies uit en het CvB ontvangt dit advies samen met de reactie van de decaan. De Universiteitsraad wordt om finaal advies gevraagd.
- Het CvB kan nadere randvoorwaarden formuleren voor de nadere uitwerking van het Voornemen in het reorganisatieplan (waarin ook een personeelsplan is opgenomen met gevolgen voor de individuele medewerkers).
- Het CvB bespreekt aan de hand van het reorganisatievoornemen met het EUROPA of er sprake is van ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor medewerkers; in dat geval wordt het “Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties” toegepast en wordt met het EUROPA overeengekomen of er een sociaal plan moet worden opgesteld.
- Vervolgens geeft het CvB de decaan toestemming om het reorganisatie- en personeelsplan op te stellen. In overleg kan een stuurgroep voor de reorganisatie worden ingesteld (zie hierna). De decaan informeert de faculteitsraad over het finale advies van de Universiteitsraad, het oordeel van het EUROPA inzake noodzaak tot sociaal plan en de eventueel door het CvB gestelde randvoorwaarden.

In het reorganisatieplan zijn het doel en de taken opgenomen van de herijkte faculteit der Wijsbegeerte, inclusief kwantitatieve en kwalitatieve bezetting en een raming van de omvang van de consequenties voor het zittend personeel. Het personeelsplan geeft aan welke medewerkers met ontslag bedreigd zijn (indien van toepassing), van welke medewerkers de organisatorische positie wijzigt en hoe, voor welke medewerkers de rechtspositie anderzijds ingrijpend wijzigt en hoe met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan.

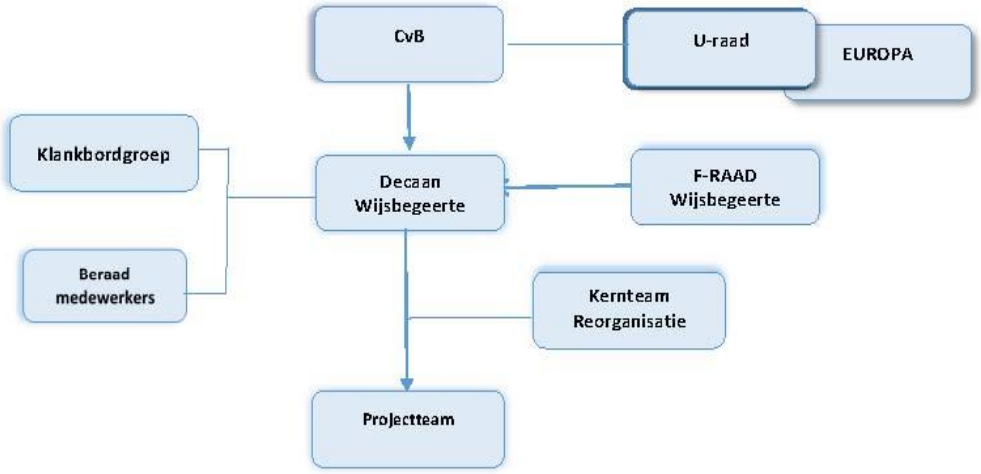
- Als het reorganisatieplan door de decaan is opgesteld worden alle betrokken medewerkers individueel geïnformeerd en in de gelegenheid gesteld te reageren op de voor hen relevante passage uit het personeelsplan.
- Het reorganisatieplan (ex personeelsplan) wordt ter instemming voorgelegd aan de faculteitsraad. Het reorganisatieplan, het advies van de faculteitsraad hierop en de reactie van de decaan op het advies van de medezeggenschap worden samen met het personeelsplan aan het CvB voorgelegd.
- Het CvB voert overleg met het EUROPA over het sociaal plan (indien van toepassing), dat door het CvB wordt vastgesteld.
- Het CvB geeft toestemming voor de implementatie van het reorganisatie- en personeelsplan en informeert de Universiteitsraad.

In de uitvoeringsfase worden het reorganisatieplan en het personeelsplan geëffectueerd. In deze fase vindt individuele communicatie met de betrokken medewerkers plaats en wordt er voor begeleiding zorggedragen aan de medewerkers, die rechtspositionele gevolgen ondervinden van de reorganisatie. Verder wordt het actieplan dat onderdeel uitmaakt van het reorganisatieplan uitgevoerd.

VERTROUWELIJK

IX. DE PROJECTSTRUCTUUR

Voor het reorganisatieproces wordt de volgende uitvoeringsstructuur voorgesteld.



Het ***CvB*** is opdrachtgever. Het overlegt met de U Raad en EUROPA.

De ***decaan van de faculteit der Wijsbegeerte*** is opdrachtnemer van de reorganisatie en is de 'beslisser' in het hele reorganisatieproces. Deze vertegenwoordigt de organisatie naar buiten (inclusief richting CvB), raadpleegt de medezeggenschap en heeft door zijn status de positie om alle interne en externe krachten te mobiliseren om de reorganisatie tot een succes te maken. De decaan is voorzitter van het Kernteam (zie hierna). Hij informeert het College van Bestuur tweemaandelijks over de voortgang van de reorganisatie.

Medezeggenschap: zie de reorganisatiecode voor de taken en bevoegdheden (waarbij dus een onderscheid bestaat tussen de bevoegdheden van de Personeelsgeleding Faculteitsraad en van de Studentengeleding Faculteitsraad).

De decaan wordt bijgestaan door het ***Kernteam***.

Leden:
- Decaan (voorzitter van het Kernteam)
- Leerstoelgroephouders van GF en FMC
- Eén van de UHD's van Praktische Filosofie
- Opleidingsdirecteur Wijsbegeerte
- Directeur Faculteit der Wijsbegeerte
- Studentlid

De externe adviseur voor het reorganisatieproces en een vertegenwoordiging van het SSC HR&F kunnen op verzoek van de decaan bij de vergaderingen aanwezig zijn.

Taken: De Kerngroep vervult een spilfunctie in de uitvoering van het reorganisatieproces, doordat deze de kwaliteit van de stukken beoordeelt voordat ze in daarvoor in aanmerking komende organen besproken worden en de decaan raadt over de inhoud van het reorganisatieplan en over de te nemen processtappen.

Bevoegdheid Er is formeel sprake van een raadgevende functie.

VERTROUWELIJK

Het ***Medewerkersberaad*** fungeert als klankbord voor de decaan / de Kerngroep.

Leden: Alle medewerkers van de Faculteit der Wijsbegeerte

Taken: Periodiek worden de medewerkers van de Faculteit door de decaan bijeengeroepen en wordt de stand van zaken rond de reorganisatie besproken, informatie uitgewisseld en de mening van de medewerkers gevraagd over de conceptplannen rond de inrichting van onderwijs, onderzoek en kennisvalorisatie. Het overleg is ook bedoeld om kennis te nemen van de in de faculteit levende gevoelens.

Bevoegdheden: Er is sprake van een klankbordfunctie. De uitkomsten van het medewerkersberaad maken formeel geen deel uit van het besluitvormingsproces en er is geen sprake van garantie vooraf over het hebben van invloed.

De decaan wordt in zijn werkzaamheden bijgestaan door een ***Projectteam.***

Leden: Het Projectteam wordt zodanig samengesteld dat gewaarborgd wordt dat alle facetten voor het uitvoeren van het reorganisatieproces adequaat aanwezig zijn. In het projectteam kunnen zowel medewerkers van de faculteit zitting hebben (waaronder de Opleidingsdirecteur in relatie tot de onderwijsherziening en de communicatiemedewerker), medewerkers van de EUR (inclusief HR, financiën, juridische zaken) als specialistisch advies van buiten. Voorzitter van het Projectteam is de decaan.

Taken: Het Projectteam ondersteunt de decaan door het uitvoeren van door de decaan opgedragen taken.

Bevoegdheden: De leden van het Projectteam kunnen met iedereen binnen en buiten de Faculteit contact onderhouden indien dit in het kader van de werkzaamheden gewenst of vereist is. Op verzoek van de decaan kunnen leden van het Projectteam aanwezig zijn bij overleg dat van belang is in relatie tot de reorganisatie.

De decaan legt het concept reorganisatieplan voor aan een ***Klankbordgroep.***

Leden: In de Klankbordgroep zit een aantal externe hoogleraren (EUR of daarbuiten), evenals een UD, promovendus en student van de Faculteit.

Taken: De Klankbordgroep heeft tot taak de decaan haar oordeel voor te leggen over het concept reorganisatieplan, voornamelijk met betrekking tot de missie, visie en het toekomstbeeld op het terrein van onderwijs, onderzoek en valorisatie. Het schriftelijk document waarin het oordeel van de Klankbordgroep is vervat, wordt ter beschikking gesteld aan de Faculteitsraad.

Bevoegdheden: Er is sprake van een raadgevende functie. De uitkomsten van de Klankbordgroep maken formeel geen deel uit van het besluitvormingsproces en er is geen sprake van garantie vooraf over het hebben van invloed.

VERTROUWELIJK

X. GLOBAAL STAPPENPLAN EN TIJDSCHEMA

Activiteit	*Actor*	*2015*
Voornemen tot Reorganisatie		
Opstellen Concept-Voornemen tot Reorganisatie	Decaan	Februari
Concept-Voornemen naar CvB en toestemming CvB op voornemen	Decaan/CvB	Maart
Schriftelijke informatie CvB aan EUROPA en U-raad	CvB	Maart
Informeren medewerkers en F-raad	Decaan	Maart
Overleg met F-Raad en advies F-raad	Decaan/F-raad	April
Aanbieden definitieve Voornemen tot Reorganisatie aan CvB, inclusief advies F-raad en reactie decaan	Decaan	Eind april
Voorleggen aan U-Raad voor advies	CvB	Mei
Advies U-Raad	CvB/U-raad	Mei
Bespreking CvB-EUROPA	CvB/EUROPA	Mei
Toestemming CvB voor opstellen reorganisatieplan, inclusief aangeven eventuele randvoorwaarden	CvB	Juni
Informeren F-Raad over uitkomsten	Decaan	Juni
Reorganisatieplan		
Opstellen reorganisatieplan	Decaan	Juli/Augustus
Informeren van individuele medewerkers over voorziene individuele rechtspositionele gevolgen	Decaan	Begin september
Overleg met en verzoek tot instemming van F-Raad, reactie F-raad	Decaan/F-raad	September / Oktober
Aan CvB aanbieden van het reorganisatieplan, inclusief advies van de F-raad en reactie decaan en personeelsplan	Decaan	Eind Oktober
Overleg CvB/EUROPA over concept-reorganisatieplan (geanonimiseerd) personeelsplan, een eventueel sociaal plan en eventuele afwijkende ontslagvolgorde	CvB	November
Vaststellen reorganisatie- en personeelsplan en eventueel sociaal plan en geven van toestemming aan decaan het plan conform voorwaarden te implementeren	CvB	December
Informeren door CvB van U/Raad	CvB	December
Uitvoering		
Decaan informeert personeel over de rechtspositionele gevolgen	Decaan	Januari 2016
Implementeren vastgestelde plannen	Decaan	Vanaf januari ‘16

VERT

BIJLAGE 1: INSTROOMCIJFERS EN RENDEMENTEN VAN DE DIVERSE OPLEIDINGEN WIJSBEGEERTE

Tabel a: Instroomcijfers bachelor onderwijs (incl. 2e studie en switchers)

Instroom bachelor Wijsbegeerte van een Wetenschapsgebied

Instroom WvW (bachelor) peildatum 01-09-2014	
2011	29
2012	41
2013	62
2014	98

Instroom WvW per faculteit 2014 peildatum 24 sept 2014	
ESE	23
RSM	12
ESL	20
EMC	13
ESHCC	6
FSW	27

Instroom voltijd/deeltijd bachelor Filosofie (peildatum 01-09-2014)

Instroomvoltijd- en deeltijd bachelor			
	voltijd	**deeltijd**	**totaal**
2011	37	22	59
2012	23	18	41
2013	22	34	56
2014	37	32	69

Tabel b: rendementscijfers bachelor onderwijs (incl. 2e studies en switchers)

Bachelor rendementen Wijsbegeerte van een Wetenschapsgebied per studiejaar

Aantal behaalde Bachelor in een studiejaar t.o.v. het begin cohort

	In jaar 1	In jaar 2	In jaar 3	In jaar 4
2010	2%	9%	16%	17%
2011	7%	17%	24%	
2012	10%	22%		
2013	-			

'Gezuiverde' bachelor rendementen WvW

Deze tabel is tot stand gekomen door het aantal studenten met een voltooide studie WvW per jaar te vergelijken met de instroom WvW verminderd met het aantal studenten dat na het eerste jaar van inschrijving heeft uitgeschreven.

	σ	Na 1 jaar	Na 2 jaar	Na 3 jaar	Na 4 jaar
2010	45	4%	16%	29%	31%
2011	15	13%	33%	47%	
2012	26	15%	35%		
2013	34	-			

σ = 'gezuiverde' omvang van het cohort.

Bachelor rendementen bachelor Wijsbegeerte voltijd (peildatum 31-12-2014)

Aantal behaalde Bachelor in een studiejaar t.o.v. het begin cohort

	In jaar 1	In jaar 2	In jaar 3	In jaar 4
2010	-	-	8%	12%
2011	-	3%	8%	8%
2012	-	-		
2013	-			

'Gezuiverde' bachelor rendementen Wijsbegeerte voltijd

Deze tabel is tot stand gekomen door het aantal studenten met een voltooide bachelor Wb te vergelijken met de instroom Wb verminderd met het aantal studenten dat na het eerste jaar van inschrijving een negatief BSA heeft ontvangen.

	σ	Na 1 jaar	Na 2 jaar	Na 3 jaar	Na 4 jaar
2010	24	-	-	17%	25%
2011	26	-	4%	12%	
2012	15	-	-		
2013	20	-			

σ = 'gezuiverde' omvang van het cohort.

Bachelor rendementen bachelor Wijsbegeerte deeltijd (peildatum 31-12-2014)

Aantal behaalde Bachelor in een studiejaar t.o.v. het begin cohort

	σ	In jaar 1	In jaar 2	In jaar 3	In jaar 4	In jaar 5
2009	23	-	-	-	4%	13%
2010	47	-	2%	2%	4%	
2011	22	-	-	-	-	
2012	18	6%	6%	6%		
2013	34	-	-			
2014	32	3%				

σ = 'gezuiverde' omvang van het cohort.

'Gezuiverde' bachelor rendementen Wijsbegeerte deeltijd

Deze tabel is tot stand gekomen door het aantal studenten met een voltooide bachelor Wb te vergelijken met de instroom Wb verminderd met het aantal studenten dat na het eerste jaar van inschrijving heeft uitgeschreven.

	σ	Na 1 jaar	Na 2 jaar	Na 3 jaar	Na 4 jaar	Na 5 jaar
2009	13	-	-	-	8%	23%
2010	23	-	4%	4%	9%	
2011	9	-	-	-		
2012	9	11%	-			
2013	20	-				

Tabel c: Instroomcijfers en rendementen masteronderwijs

Instroom en rendementen master Filosofie

Instroom (peildatum 01-09-2014)

	2010	2011	2012	2013	2014
Omvang	14	26	11	12	16

Rendementen per studiejaar (peildatum 31-12-2014)

	In jaar 1	In jaar 2	In jaar 3	In jaar 4
2010	14%	21%	36%	43%
2011	-	42%	54%	
2012	-	64%		
2013	-	8%		

VERTROUWELIJK

Instroom en rendementen master Filosofie van een Wetenschapsgebied

Instroom (peildatum 01-09-2014)

	2010	2011	2012	2013	2014
Omvang	3	7	5	10	8

Rendementen per studiejaar (peildatum 31-12-2014)

	In jaar 1	In jaar 2	In jaar 3	In jaar 4
2010	-	-	-	-
2011	-	29%	57%	
2012	20%	20%		
2013	-			

Instroom en rendementen Research Master

Instroom (peildatum 01-09-2014)

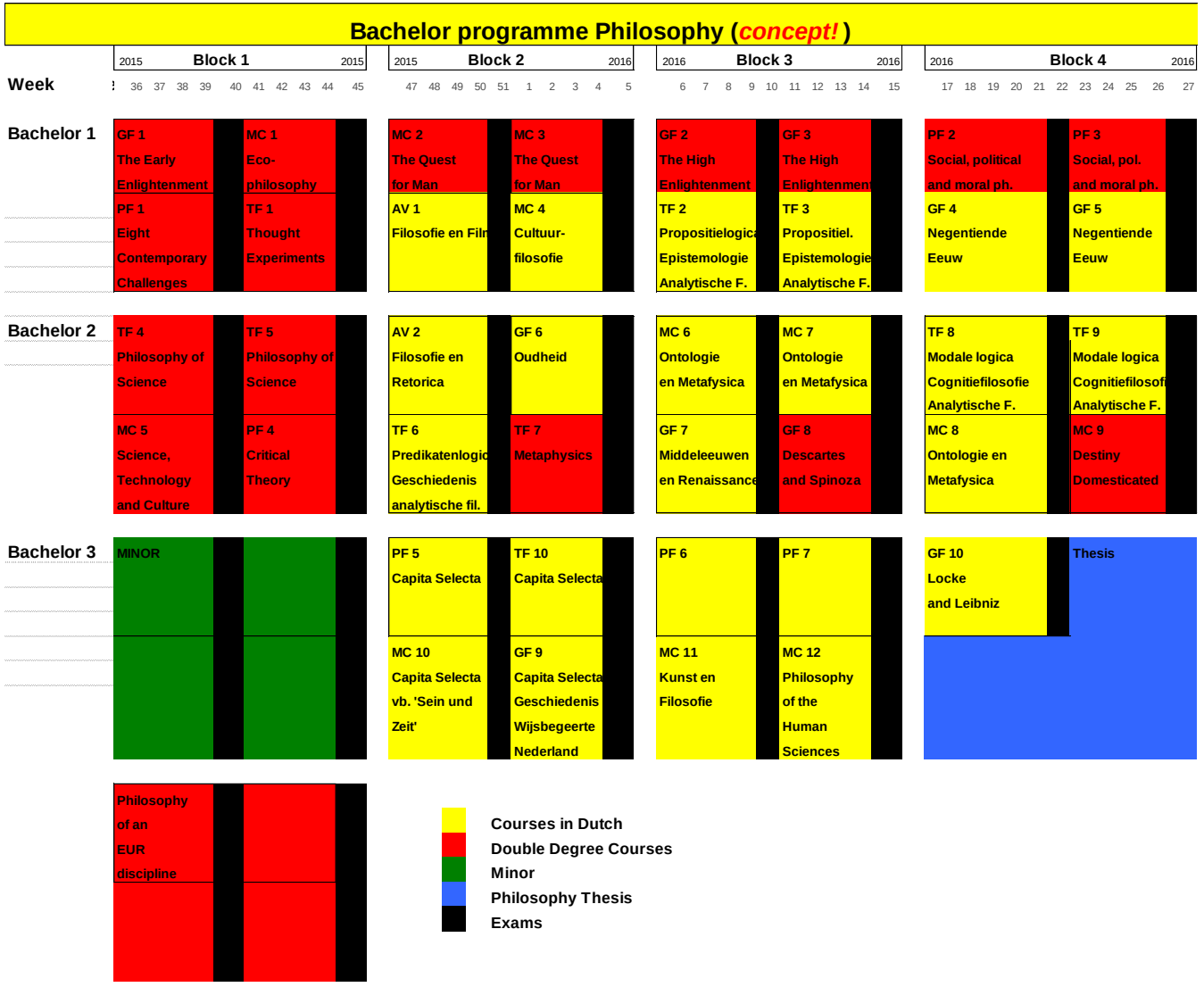
	2010	2011	2012	2013	2014
Omvang	5	4	5	9	11

Rendementen per studiejaar (peildatum 31-12-2014)

	In jaar 1	In jaar 2	In jaar 3	In jaar 4
2010	-	40%	60%	60%
2011	-	100%		
2012	-	60%		
2013	-			

Tabel d: Doorstroomcijfers studenten

Doorstroom studenten per jaar	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**
BA Voltijd Wijsbegeerte	37	21	19	16
BA Deeltijd Wijsbegeerte	22	9	7	5
BA WvW Wijsbegeerte	29	13	8	4
MA Voltijd	26	22	7	4
MA WvW variant				
RMA Philosophy and Economics	4	4		

VERTROUWELIJK

BIJLAGE 2: CONCEPT OPBOUW NIEUWE ONDERWIJSPROGRAMMA