

Nieuwe kleren van de filosoof

REACTIE OP HET VOORNEMEN TOT REORGANISATIE
VAN DE FACULTEIT DER WIJSBEGEERTE
VAN DE ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM



Philosophy Ground
April 2015

Samenvatting

Wijsbegeerte aan de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) staat onder grote druk. Ondanks recente uitspraken van het College van Bestuur dat wijsbegeerte (als vakgebied) voor de EUR behouden blijft en van grote waarde is, lijkt het erop dat ongeveer de helft van het huidige personeelsbestand van de Faculteit der Wijsbegeerte (FW) zal verdwijnen. De klappen gaan vooral vallen onder universitair hoofddocenten. Dit is ridicuul, niet in de minste plaats omdat door de invoering van het *double degree* programma een sterke stijging van het aantal studenten wordt verwacht; een personeelstekort dreigt. Wij pleiten er daarom voor dat de grootte van het financiële maatpak afhankelijk wordt gemaakt van het aantal studenten (voltijd, deeltijd, *double degree*) dat zich inschrijft.

Philosophy Ground vraagt bovendien om een lange termijn visie op de toekomst van de Faculteit. Wij geven een set van mogelijkheden en ideeën die de faculteit in de toekomst profiel en flexibiliteit kunnen geven: de invoering van een alternatief bestuursmodel; het inzetten van studenten in onderwijs en administratie; het onderbrengen van ‘huisfilosofen’ op de EUR bij de Faculteit Wijsbegeerte; de vorming van disciplinegroepen op het gebied van Gezondheid, Economie, Bestuur en Maatschappij; en het vergroten van samenwerking tussen de universiteiten van Delft, Leiden en Rotterdam.

Het financiële maatpak van de Faculteit der Wijsbegeerte, dreigt uit te pakken als een roestige maliënkolder. Laat dit niet gebeuren. Wijsbegeerte is er te waardevol voor.

Summary

The future of philosophy at Erasmus University Rotterdam (EUR) is in jeopardy. Despite recent statements by the Executive Board that Philosophy is of great importance to the university, it seems that almost half of all the personnel of the Faculty of Philosophy will be fired – mostly associate professors. This is nothing short of a travesty, not in the least because a double degree program will be introduced next year that is expected to lead to a substantial increase in the number of students. A shortage of personnel is imminent. We therefore think that the budget of the Faculty should be made dependent on the number of students that are expected to register, regardless of whether they register for a regular or a double degree.

In addition, Philosophy Ground asks for a long-term vision on the future of the Faculty. We provide a number of suggestions that could give the Faculty a more focused profile and greater flexibility, which include: altering the organizational set-up; increasing the use of students for education and administrative support; employing all philosophers (also the ‘huisfilosofen’) at the EUR by the Faculty of Philosophy; forming discipline groups in the areas of Health, Economics, Governance, and Society; and increasing cooperation between the universities of Delft, Leiden and Rotterdam.

The name of the system with which the Faculty of Philosophy is financed translates as ‘tailored suit’. It is unfortunate to have to conclude that the tailored suit in which our Faculty has thrived will soon degenerate into a rusty chain mail. Philosophy is simply too valuable to let this happen.

Inleiding

Dit rapport is geschreven door Philosophy Ground, een actiegroep die een platform biedt aan wijsbegeertestudenten op de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) en die aandacht vraagt voor de reorganisatie van de Faculteit der Wijsbegeerte (FW). Wij menen dat proactief protesteren en het denken in oplossingen vaak effectiever is dan ongecompliceerd protesteren. Refererend aan de Maagdenhuisbezitters in Amsterdam: “Zij een bezetting, wij een begroting”.

De ambities van Philosophy Ground zijn tijdens het schrijven van dit rapport evenwel bijgesteld. Waar wij deze begroting wilden schrijven als aanklacht tegen de stroperige en besluiteloze handelswijze van EUR-bestuurders, door te laten zien dat een begroting met wat daadkracht en visie best te realiseren is, kwamen wij er gedurende dit schrijven achter dat de werkelijke bezuiniging veel groter kan zijn dan wordt gesuggereerd.

Philosophy Ground was van mening dat het wegwerken van het tekort van drie ton, waarmee baten en lasten in evenwicht worden gebracht (zie hoofdstuk 2), afdoende zou zijn om College van Bestuur (CvB) en decaan tevreden te stellen. Dit omdat zij zelf keer op keer de drie ton als referentiepunt aanhalen. Tijdens ons onderzoek en mede door het verschijnen van het voornemen tot reorganisatie, zijn wij tot de conclusie gekomen dat de bezuiniging in werkelijkheid ongeveer een miljoen hoger ligt dan gedacht. Dit heeft ons ertoe gebracht deze begroting te presenteren als *reductio ad absurdum* (zie hoofdstuk 1). Zeker, zij voldoet aan de voorwaarden, maar zoals wij laten zien wordt het kind met het badwater weggegooid.

De begroting zoals gepresenteerd in hoofdstuk 1 dient derhalve gezien te worden als aanklacht. In hoofdstuk 2 gaan wij in op wenselijker scenario's: één waarin simpelweg de drie ton wordt weggewerkt en één dat daadwerkelijk duurzamer is, maar waarbij een ruimer – eerlijker! – maatpak nodig is. In hoofdstuk 3 gaan wij ten slotte in op flankerend beleid. Welke visie hebben wij op de toekomst van de Faculteit der Wijsbegeerte? Een belangrijke vraag, die door CvB noch decaan afdoende wordt beantwoord.

Dit rapport behelst een zoektocht naar nieuwe kleren voor de filosoof Erasmus, alluderend op de nieuwe kleren van de keizer. Waar de keizer net zo min kleren droeg als het voornemen tot reorganisatie visie draagt – en waar het krappe maatpak net zo ridicuul staat als de naaktheid van de keizer, daar zoeken wij echte kleren. Kleren die de wijsbegeerte, de EUR en bovenal Erasmus passen.

1. Voldoen aan de begrotingsnormen

In dit hoofdstuk wordt een begroting behandeld die uitgaat van de zelfstandigheid van de FW, terwijl tegelijkertijd aan alle eisen van het CvB wordt voldaan. Achtereenvolgens komen aan bod: de (veronderstelde) uitgangspunten van het CvB, de financiële situatie van de FW, de keuzes die gemaakt moeten worden om deze in overeenstemming met elkaar te brengen en ten slotte, overwegingen die tonen waarom de eisen van het CvB nauwelijks reëel zijn te noemen.

1.1 Uitgangspunten bij de reorganisatie

Tijdens de raadsvergadering van de FW op 30 maart 2015 is door decaan Vromen een voornemen tot reorganisatie gepresenteerd. In het rapport wordt opgemerkt dat dit voornemen zich beperkt tot de toekomst van wijsbegeerte als discipline aan de EUR. Het handelt nadrukkelijk niet over de toekomst van de faculteit. Wel worden diverse richtlijnen en kaders geschetst, die leidend zijn bij het opstellen van het reorganisatievoorstel. Deze richtlijnen en kaders zijn in de afgelopen maanden opgesteld door het CvB en – naar wij aannemen – ook door de decaan. Tijdens eerdere bijeenkomsten gaf het CvB aan slechts geïnteresseerd te zijn in één eis, alvorens extra randvoorwaarden te formuleren: namelijk de vraag of de FW in staat is financieel weer gezond te worden (hetgeen concreet betekent: is de FW in staat een structureel tekort van €300.000 weg te werken?).

Zoals ook reeds door de raad van de FW is opgemerkt, is een aanzienlijk deel van de drie ton te herleiden tot de omvang van

het maatpak. De maatpakfinanciering (de centrale financiering van de FW) wordt met een slordige twee ton teruggeschroefd, terwijl de rector bij de bijeenkomst op 5 maart juist opmerkte dat deze niet verandert. Het geschetste beeld van een faculteit die uit het maatpak scheurt lijkt dus niet gerechtvaardigd. Veeleer lijkt het maatpak ingenomen te worden.

De in het voornemen tot reorganisatie genoemde uitgangspunten en voorwaarden zijn dusdanig onduidelijk en/of contradictoer, dat lastig is vast te stellen of het voornemen daadwerkelijk van alle bestaande eisen melding maakt. Met name het CvB is hierover weinig helder (geweest). Het CvB stelt dat het extra randvoorwaarden zal formuleren gedurende het proces. Wij menen dat dit de transparantie van de mogelijke reorganisatie niet ten goede komt en constateren dat het CvB hiermee onvoldoende bijdraagt aan “het goede gesprek” dat door de collegevoorzitter wordt gepropageerd.

De randvoorwaarden en uitgangspunten die wel uit het voornemen tot reorganisatie duidelijk worden, zijn in te delen in drie categorieën: financieel, kwantitatief-organisatorisch en kwalitatief-organisatorisch. Deze voorwaarden zijn (deels) terug te voeren tot het in 2013 verschenen rapport-Commandeur (“Van Waarde”).

Financiële eisen

- Er dient een meerjarenbegroting gepresenteerd te worden waarin het structurele tekort van om en nabij de € 300.000,- wordt weggewerkt. In de praktijk betekent dit dat de FW haar personele en materiële lasten volledig dient te financieren uit eerste (dat wil zeggen, zekere) geldstromen.

- De eerste geldstroom bestaat in het geval van de FW uit de reguliere rijksbekostiging, aangevuld door het CvB. Dit 'maatpak' bedraagt € 1.984.000,- per jaar.
- Ondersteunend personeel (OBP) kost maximaal € 186.000,-.

Kwantitatief-organisatorische eisen

- Het plan voorziet in zes voltijdbanen (FTE) voor Universitair Docenten (UD's);
- Het plan voorziet in vier FTE voor door de FW gefinancierde promovendi (AiO's);
- Het plan voorziet in drie FTE voor ondersteunend en beheerspersoneel (OBP), met een gemiddelde personeelslast (GPL) van € 62.000 per FTE per jaar.

Kwalitatief-organisatorische eisen

- Er dient te worden ingezet op internationalisering;
- Personeel dient tweebenig te zijn: dat wil zeggen, bezig met onderwijs en onderzoek (en bij voorkeur ook met valorisatie);
- De organisatieopbouw dient evenwichtiger te worden. Door het grote aantal UHD-aanstellingen (6.1 FTE) is er nauwelijks meer sprake van een 'piramide'-vormige opbouw van het personeelsbestand (UD-UHD-hoogleraar);
- Wijsbegeerte dient sterker verankerd te worden binnen de universiteit: de oude rol van Centrale Interfaculteit dient meer te worden nagestreefd. Hierbij wordt een belangrijke rol voor de leerstoelgroep Praktische Filosofie voorzien;
- Er wordt ingezet op drie onderwijsprogramma's: The Renaissance to the Early Enlightenment in the Dutch Republic, Ontology of Mediation en Analytical Philosophy of Economics.

Naast bovenstaande eisen noemt het voornemen tot reorganisatie nog andere uitgangspunten. Deze zijn echter lastig meetbaar of te kwantificeren (dan wel onduidelijk en tegenstrijdig, zoals hiervoor aangegeven) en daarom bij het opstellen van deze begroting buiten beschouwing gelaten.

1.2 De huidige financiële stand van zaken

In het voornemen tot reorganisatie wordt de tabel uit *Bijlage 1* gepresenteerd als zijnde de huidige financiële stand van zaken (met daarbij gevoegd een meerjarenbegroting).

Zoals te zien in *Bijlage 1* is het exploitatieresultaat in 2014, zoals althans geprognostiseerd, negatief. De lasten zijn bijna € 400.000,- groter dan de baten. De FW verwacht in de komende jaren per jaar zes ‘inactieve’ of ‘eeuwige’ promovendi hun promotie te kunnen laten voltooien. In het verleden is geenszins gebleken dat dit haalbaar is en het is zeer de vraag of dit in de toekomst wel zal lukken. De FW heeft formeel maar liefst 39 promovendi onder haar hoede, waarbij van een groot aantal in jaren niets meer is vernomen – uiteraard voor het overgrote deel niet gefinancierd door de FW. Ook bij niet-gefinancierde promovendi kan de faculteit bij promotie op een premie rekenen. Een aanzienlijk deel van deze promovendi is niet langer actief bezig met hun promotie. De decaan meldde in de faculteitsraadvergadering van 30 maart jl. dat het wel degelijk zeer aannemelijk is dat de € 360.000,- per jaar gerealiseerd kan worden, omdat er naar zijn zeggen een aantal promovendi binnen afzienbare tijd klaar zal zijn met promotie. Mocht dat daadwerkelijk zo blijken, dan lijkt de noodzaak tot reorganisatie minder urgent dan voorgeschoteld.

In de hierna volgende begroting zullen wij aan de batenkant slechts kijken naar de eerste geldstroom (het maatpak) en aan de lastenkant naar de personele en materiële lasten. ‘Extra promotiepremies’ – die vanaf 2015 voorzien zijn € 360.000,- te bedragen – zijn niet meegenomen als eerste geldstroom.

1.3 De te maken financiële keuzes

De maatpakfinanciering van € 1.984.000,- wordt als een gegeven beschouwd. Wat betreft de lasten valt op te merken dat de materiële lasten volgens het voornemen tot reorganisatie zo’n € 400.000,- per jaar zullen bedragen. Wat betreft de personele lasten zijn de cijfers uit *Bijlage 2* beschikbaar.

Indien aan de eisen van het CvB en de decaan tegemoet wordt gekomen, moet het personeelsbestand minimaal aan de volgende criteria voldoen:

- Er is ruimte voor **vier FTE** aan **hoogleraren**. Per leerstoelgroep dient er immers een hoogleraar te zijn. Het voornemen lijkt geen van de leerstoelgroepen op te heffen. Immers, de drie wetenschapsgebieden die als kwalitatief-organisatorische eis werden genoemd, beslaan ieder een andere leerstoelgroep. De vierde, die van Praktische Filosofie, moet krachtens het voornemen ook beter uitgedragen worden, waarbij een nieuwe hoogleraar ethiek benoemd dient te worden (eventueel in de vorm van een wisselhoogleraar).
- Er is **minimaal zes FTE** aan **UD’s**;
- Er worden **vier AiO’s** gefinancierd vanuit het maatpak;
- **OBP** kost **maximaal € 186.000,-**;
- De materiële lasten zo’n bedragen € 400.000,-.

Hieruit volgt het volgende financiële plaatje:

Tabel 1. Combinatie van minimale (begrotings)eisen voornemen tot reorganisatie (x € 1.000,-)

Functie	Aantal FTE	Kosten x€1000 / FTE	Totale Kosten x€1000
Hoogleraar 1	3,17	144,79	458,98
Hoogleraar 2	1	123,00	123,00
UHD	0	98,85	0,00
UD	6	75,30	451,80
AiO	4	44,10	176,40
OBP	3	62,00	186,00
Personeels- lasten			1549,76
Materiële lasten			400,00
Totaal			1949,76

Zoals uit tabel 1 blijkt leidt het voldoen aan de minimumeisen ertoe dat bijna het gehele maatpak al gevuld is. Dit heeft tot gevolg dat van de 6,1 FTE UHD's (of acht UHD's in personen) er niet één volledig behouden kan blijven. De wetenschappelijk docenten en onderzoekers die momenteel vast in dienst zijn zullen ook boventallig moeten worden verklaard en zelfs voor twee FTE aan huidige AiO's is geen plek meer.

Het lijkt zeer onwaarschijnlijk dat met zoveel ontslagen binnen het WP (excl. OBP bijna dertien FTE) de vier leerstoelgroepen – op onderwijs-gebied – fatsoenlijk in stand gehouden kunnen worden. Per leerstoelgroep worden gemiddeld twaalf vakken gegeven. Deze zouden opgevangen moeten worden door een hoogleraar, anderhalve UD en een AiO. Verder moet het onderwijs dan (gedeeltelijk) door docenten met een tijdelijk contract worden verzorgd.

Overige overwegingen:

- De hoogleraar 1 van 0,17 FTE bedraagt de hoogleraar Logica. Deze ontslaan en dezelfde functie door een UD laten vervullen lijkt wettelijk gezien niet zomaar mogelijk. Bovendien zet het weinig financiële zoden aan de dijk.
- Gegeven de mogelijkheid van een wisselhoogleraar Ethiek kan er eventueel gekozen voor worden hier slechts een half FTE voor te rekenen. In dat geval is de speelruimte wat betreft het aantal UHD's iets groter.
- Eventueel kan met nog één FTE aan OBP minder net één FTE UHD behouden blijven. Dan wordt het maatpak slechts met € 6.000,- overschreden.
- Overige speelruimte is, gegeven de eisen van het CvB en de decaan, niet aanwezig.

1.4 Dit maatpak is een roestige maliënkolder

Het maatpak wordt gepresenteerd als teken van ultieme solidariteit met de FW. Bovenop de rijksbekostiging, vooral gebaseerd op aantallen studenten en diploma's, ontvangt de FW via het CvB van andere faculteiten extra financiering, om zichzelf te bedruipen. Philosophy Ground erkent dat budgettering van de FW de afgelopen jaren weinig solide is geweest en dat het verdedigbaar is dat in het aantal UHD's gesneden moet worden. De schaal waarop dit nu dient te gebeuren, uitgaande van de eisen van het CvB, leidt ertoe dat met het maatpak zelfs aan de minimumeisen nauwelijks voldaan kan worden. Deze minimumeisen laten bovendien weinig ruimte voor een levensvatbare en kwalitatief hoogstaande faculteit.

Dit hoofdstuk heeft gebracht wat het beoogde: een FW presenteren die voldoet aan alle eisen van het CvB. Het is duidelijk dat er sprake is van een gebrekkige match tussen deze eisen en het maatpak. Wij roepen het CvB op dit te erkennen en het maatpak te herzien. Wijsbegeerte zal anders gedoemd zijn ten onder te gaan. Zelfs als de FW niet behouden zou blijven, maar zou fuseren, of opgedeeld zou worden, blijft de situatie problematisch. De enige synergievoordelen zijn dan immers te behalen bij het OBP en daar blijft in deze plannen al nauwelijks meer iets van over.

Philosophy Ground vraagt het CvB, met dit in het achterhoofd, om een maatpak dat net zo goed zit als de blazers met koperkleurige knopen van rector magnificus Pols. Nu heeft het maatpak meer weg van een roestig maliënkolder: het werkt verlamdend en belemmert de goede prestaties.

2. Een gezonde begroting

In dit hoofdstuk zijn twee alternatieve scenario's (begrotingen) opgesteld. De eerste begroting waarborgt de onafhankelijkheid van de Faculteit der Wijsbegeerte (FW), zonder te voldoen aan de eis van het CvB dat alle vaste lasten uit de eerste geldstroom moeten worden gefinancierd. Deze begroting zal trachten te voldoen aan de bezuinigingseis van €300.000,-. Daarna zal een begroting worden geformuleerd op basis van een door Philosophy Ground gemeend, rechtvaardiger maatpak. De laatste begroting zal het maatpak herformuleren aan de hand van de lasten van een sterke en zelfstandige FW.

2.1 Een levensvatbare faculteit

We hebben geconcludeerd dat de bezuinigingseis in combinatie met de eisen van het CvB, onvoldoende ruimte overlaat voor een levensvatbare faculteit. Het maatpak is daarmee geen stevig fundament voor wijsbegeerte als wetenschapsgebied op de Erasmus Universiteit. De bekostiging van alle lasten uit het maatpak leidt tot een zodanige sterke reductie van het onderwijsgevende personeel dat de werkbelasting te hoog zou worden voor het overgebleven personeel. Dat de financiering van de faculteit onvoldoende is wordt ook gereflecteerd in de opbouw van de maatpak-financiering. Het maatpak is gebaseerd op zestig dubbel-studenten, achtentwintig voltijdstudenten en vijftien master-studenten. Met de introductie van het *Double Degree*-programma in het volgende academisch jaar is de verwachting dat het aantal dubbel-studenten in de komende jaren zal toenemen tot tweehonderdvijftig studenten.

Het drastisch snijden in het personeelsbestand is een vreemde keuze wanneer tegelijk een onderwijs-intensieve opleiding wordt gelanceerd. De toenemende werkdruk vanuit het onderwijs zal dan ook een negatieve invloed hebben op het onderzoek van het wetenschappelijk personeel. Immers, meer tijd aan onderwijs besteden betekent minder tijd voor eigen onderzoek. De hoge werkdruk is in de huidige situatie al een veel gehoorde klacht, zo blijkt uit een van de geformuleerde klachten van *Rethink* EUR.

Wil de FW toekomstbestendig zijn, ruimte voor groei overhouden en de kwaliteit van de huidige opleidingen behouden, dan moet een drastische bezuiniging op het personeel voorkomen worden. Er moet zowel ruimte zijn voor het onderzoek alsmede voor een toename van het aantal studenten. Ook moeten UHD posities behouden blijven. De functie UHD is een erkenning van de kwaliteit van de betreffende onderzoeker in zowel onderzoek als onderwijs. De positie van UHD is daarmee zowel een belangrijke positie binnen de carrière van het wetenschappelijk personeel, evenals een belangrijk knooppunt van kennis en expertise binnen een leerstoelgroep.

2.2 Alternatieve 1: Baten en lasten in balans

Philosophy Ground erkent de noodzaak voor een gezonde, sluitende begroting en is daarmee van mening dat het tekort op de begroting van FW niet wenselijk is. Voor het opstellen van de begroting hanteert Philosophy Ground de volgende eisen:

Financiële eisen

- De lasten mogen de baten niet overstijgen. Philosophy Ground gaat in dit scenario niet mee in de eis van het CvB dat FW al haar personeelslasten dient te financieren uit eerste geldstromen (maatpakfinanciering). Dit betekent dat de FW personele en materiële lasten mede gaat financieren uit tweede en derde geldstromen.
- Op de meerjarenbegroting dient het structurele tekort van circa €300.000,- weggewerkt te zijn.
- Ondersteunend personeel mag maximaal €186.000 kosten.

Organisatorische eisen

- De begroting zal uitgaan van vier leerstoelgroepen.
- In de begroting is er ruimte voor vier UHD's (vier FTE). Dat is één UHD per leerstoelgroep.
- In deze begroting wordt de wens van het CvB meegenomen voor een nieuwe hoogleraar Praktische filosofie (1 FTE).
- In de begroting is er ruimte voor zes FTE aan UD's.
- In de begroting worden vier AiO's gefinancierd.

De maatpakfinanciering van € 1.984.000,- wordt voor deze begroting als gegeven beschouwd. De materiële lasten zullen € 400.000,- per jaar bedragen. Personeelslasten zijn gebaseerd op de gegevens die in het vorige hoofdstuk zijn geëxpliciteerd.

Hieruit volgt de hierna volgende alternatieve begroting.

Tabel 2. De begrotingseisen zonder de volledige financiering van vaste lasten uit eerste geldstroom.

Functie	Aantal FTE	Kosten / FTE	Totale kosten
Hoogleraar 1	3,17	144,79	458,98
Hoogleraar 2	1	123	123
UHD	4	98,85	395,4
UD	6	75,3	451,8
AiO	4	44,1	176,4
OBP	3	62	186
Personeels lasten			1988,66
Materiële lasten			400
Totaal			2257,6

De wens voor ‘tweebenigheid’ van het personeel wordt onderschreven en dat valt terug te zien in het behoud van UD en UHD positie en de nieuwe aanstelling van een Hoogleraar 2 voor de leerstoel-groep Praktische filosofie.

Toch is ook deze situatie niet wenselijk. De faculteit blijft in dit scenario voor een groot deel afhankelijk van flexibele inkomsten bij het bekostigen van vaste lasten (voor plusminus vier ton). Ondanks een sterke reductie in het OBP en vooral het WP (een reductie van acht UHD posities naar vier, van zeven UD posities naar zes, en verlies van twee WD posities en een WO positie) blijft de financiële toekomst van FW precair. Het was immers het wegvallen van flexibele inkomsten dat de faculteit in haar

huidige problematiek bracht, zoals geconstateerd werd in het voornemen tot reorganisatie. Zelfs met een sterke reductie in het personeel schiet het maatpak te kort.

2.3 Alternatieve 2: Een rechtvaardig maatpak

Zoals in de vorige paragraaf en het vorige hoofdstuk uitgelegd biedt vasthouden aan het huidige maatpak geen soelaas: de faculteit zal dan niet levensvatbaar zijn. Evenmin is het wenselijk vaste kosten met flexibele baten te financieren. Een derde, wenselijker optie die Philosophy Ground onderscheidt, is om het maatpak als zodanig te vergroten. Op het eerste gezicht lijkt dit een ‘gemakkelijke’ oplossing, maar er zijn diverse argumenten die een groter maatpak rechtvaardigen.

Ten eerste heeft het CvB eerder aangegeven dat het maatpak historisch gegroeid is en niet zozeer iets zegt over de waarde van wijsbegeerte als zodanig. Dit betekent dat we het huidige maatpak niet als onwrikbaar gegeven dienen te beschouwen. Indien er objectieve argumenten zijn die een andere grootte betekenen, dienen deze bestudeerd te worden.

Ten tweede is het maatpak momenteel losjes gebaseerd op het aantal studenten die de FW kent. Het maatpak wordt gepresenteerd als teken van ultieme solidariteit met de FW. In plaats van de officiële rijks gelden ontvangt de FW via het CvB extra financiering, om zichzelf te bedruipen. Bovendien is dat maatpak de afgelopen jaren herhaaldelijk uitgelegd, zo wordt door Rector Magnificus Huib Pols (slechts gedeeltelijk terecht) opgemerkt. Het maatpak houdt echter rekening met slechts zestig dubbelstudenten, achtentwintig voltijdsstudenten en vijftien masterstudenten per jaar. De prognose is dat het aantal

dubbelstudenten het dubbele zal bedragen, terwijl het streven is het aantal dubbelstudenten op termijn naar tweehonderdvijftig te krijgen. Veronderstellen we dat het aantal studenten wordt gecorrigeerd met het aantal ECTS dat zij behalen en gaan we uit van honderdttwintig studenten (het huidige aantal), dan zou het maatpak € 2.928.760,- bedragen, waarmee alle personele lasten uit het maatpak betaald zouden kunnen worden.

Deze € 2.928.760,- is berekend door het huidige maatpak gelijk te stellen aan het begrootte aantal studenten (gecorrigeerd voor het aantal ECTS dat zij behalen). Dit laatste wil zeggen dat dubbelstudenten slechts voor de helft meetellen, omdat zij slechts 90 ECTS behalve in plaats van 180 ECTS. Vervolgens is honderdttwintig double degree studenten meegenomen, in plaats van zestig. In die zin is de berekening van € 2.928.760,- nog betrekkelijk conservatief. Zouden we uitgaan van bovenstaand maatpak en daar € 400.000 aan materiële lasten afhalen, dan zouden we uitkomen op € 2.528.760 voor alle personele lasten. Dit maakt onderstaande begroting mogelijk.

Tabel 3. Personeelsbestand met verruimd maatpak.

Functie	Aantal FTE	Kosten / FTE	Totale kosten
Hoogleraar 1	3,17	144,79	458,98
Hoogleraar 2	1	123	123
UHD	6	98,85	593,10
UD	6	75,3	451,8
AiO	4	44,1	176,4
OBP	3	62	186
Personeelslasten			2208,11
Materiële lasten			400
Totaal			2608,11

In deze situatie kan maar liefst zes FTE aan UHD's behouden blijven. Bovendien blijft er zo nog drie ton vrij voor het aantrekken van flexibel personeel. Deze drie ton bedraagt net iets meer dan twintig procent van de totale personeelslasten, hetgeen betekent dat (gesteld dat we het percentage flexibel personeel in euro's uitdrukken) er voldoende flexibel personeel kan worden aangesteld. Sterker nog, in deze omstandigheden – en met dit daadwerkelijk rechtvaardige maatpak – zou in principe nog een AiO of UD gefinancierd kunnen worden.

Toch wordt ook in dit scenario bezuinigd. Met name op OBP en wetenschappelijk personeel dat vast in dienst is wordt bezuinigd: precies het soort posten waar de faculteit best in het eigen vlees kan snijden zonder dat de kwaliteit van onderwijs en onderzoek eraan te gronde gaan.

3. Flankerend beleid

Reorganiseren vraagt om profileren: waar staat de FW voor en welke mensen moeten behouden blijven om dat mede vorm te geven en uit te dragen? Dit vraagt om visie en in het verlengde daarvan om het maken van keuzes. In de voorgaande hoofdstukken gingen wij in op de consequenties van het voorgestelde beleid en de voorgestelde bezuiniging, alsmede op een alternatief voor de kaalslag die daarvan het gevolg zou zijn. In dit hoofdstuk gaan wij in op het ‘flankerend beleid’: een set van mogelijkheden en ideeën die de faculteit in de toekomst profiel, flexibiliteit en visie kan geven.

3.1 Profilering van de Faculteit der Wijsbegeerte

Knooppunt van de EUR

Wij zien de FW potentieel als een academisch knooppunt tussen disciplines, een maatschappelijke knooppunt in de stad en een knooppunt van publiek-private samenwerking op het gebied van kennisvalorisatie. Zoals elk knooppunt heeft ook de FW een fundering nodig, in de vorm van een volwaardige voltijdsopleiding wijsbegeerte en dito onderzoeksprogramma's.

Wij vragen om overweging en verdere verkenning van de volgende mogelijkheden, in de wetenschap dat realisatie hiervan niet alleen van de decaan van de FW afhangt:

- Studenten maken vroeg kennis met het academische knooppunt dat de FW is. Door invoering van een verplichte

cursus filosofie voor alle bachelor studenten van de EUR maken zij kennis met de filosofie en met de academische traditie waarin zij zelf ook staan. De FW organiseert periodieke en kleinschalige (honours)programma's voor alle medewerkers van de EUR: dus al het academisch personeel, maar ook het ondersteunend personeel. De FW voert – naast zijn eigen onderzoeksprogramma's – ook onderzoek uit in het kader van programma's van andere faculteiten.

- De FW is een maatschappelijk knooppunt voor Rotterdam. Er zijn tal van voorbeelden van filosofen van de FW die (al dan niet in functie) een verschil maken in de stad. Rotterdam Vakmanstad en het Centre for Art and Philosophy zijn bekend, maar ook de samenwerkingen tussen Faculteitsvereniging ERA en Rotterdamse instellingen als Donner en Kriterion/LantarenVenster kunnen beter benut en uitgebreid worden. De FW en Rotterdam verdienen een sterkere profilering en verdere uitbreiding van deze – ook nu al bestaande – functie.
- Publiek-private samenwerking op het gebied van filosofie is (juist) voor een academisch knooppunt als de FW mogelijk op tal van technologische, medische en bestuurlijke gebieden. De FW stelt zich meer open voor deze samenwerking en treedt met een concreet aanbod van mogelijkheden naar buiten. Integratie van studentenprojecten en afstudeer-scripties in dit aanbod biedt veel kansen: voor het bedrijfs-leven (goed en goedkoop onderzoek), de faculteit (contacten en profilering) en bovendien voor de student (verbreding perspectief).

Voertaal en ‘internationalisering’

In het voornemen tot reorganisatie dat recent door de decaan is verspreid wordt op enkele plaatsen melding gemaakt van zorgen omtrent de oriëntatie van de FW. Daarmee wordt bedoeld op de veelal regionale en nationale gerichtheid van de opleidingen van de FW, alsmede het Nederlandstalige profiel van de FW.

Wij constateren dat de kwaliteit van het huidige aanbod opleidingen en onderzoek over het algemeen hoog is. Verandering van een voertaal – zonder zorgvuldig geformuleerde uitgangspunten en doelstelling – kan die kwaliteit onder druk zetten. De met voertaalverandering beoogde doelen en daaraan verbonden voorwaarden zouden dan ook expliciet gemaakt moeten worden, mede in verband met dit kwaliteitsvraagstuk. Wij overwegen daarbij het volgende.

- Een kwalitatief neutrale omschakeling van Nederlands naar Engels is mogelijk, maar vraagt voor alles om een zorgvuldige planning en afstemming. Zo moeten studenten die een studiekeuze maken, op de hoogte zijn van de mogelijkheid dat zij hun onderwijs in het Engels zullen volgen. Bovendien – en dat is nog wel belangrijker – moeten docenten in staat zijn het onderwijs op een adequate wijze in het Engels te geven. De mogelijkheid daarvan is geen gegeven.
- De kracht (en deels ook: de mogelijkheidsvoorwaarde) van het onderwijs van FW is de ‘multivalentie’ van vakken: de mogelijkheid om hetzelfde vak tegelijkertijd aan studenten van verschillende opleidingen aan te bieden. De noodzaak om vakken van één opleiding in het Engels aan te bieden, kan daarom op zichzelf reden zijn om een deel van andere opleidingen ook in het Engels aan te bieden.

- De noodzaak om Engels als voertaal in te voeren kan niet enkel worden gevonden in de aanname dat de toekomstige *Double Degree*-programma's studenten van Engelstalige studies mislopen, waaronder International Business Administration (RSM) en International Bachelor Economics and Business Economics (ESE). Zonder voertaalverandering is nog veel 'winst' te boeken bij het werven van studenten van Nederlandstalige opleiding en - bovendien - veel van de studenten van de genoemde opleidingen, zijn het Nederlands machtig.
- De mogelijkheid van uitwisselingsprogramma's en Europese subsidies lijkt niet af te hangen van de voertaal van een *opleiding*. Een deel van het derde jaar kan daartoe met Engelstalige vakken worden ingericht, zoals dat - bijvoorbeeld met gebruikmaking van de minorruimte - ook aan andere faculteiten gebeurt.

De mogelijkheden die een (gedeeltelijk) Engelstalig aanbod van het onderwijs zou bieden, zien wij ook. Een heldere afweging en uiteenzetting van de volgende vragen, van de kant van de decaan, zou evenwel bijdragen aan een gedegen besluitvorming.

1. Welk doel wordt - om welke reden - beoogd?
2. Is voertaalverandering het meest passende middel om dat onderbouwde doel te bereiken?
3. Onder welke omstandigheden is voertaalverandering (wel) mogelijk en wenselijk?

Over het onderwerp van internationalisering merken wij tot slot nog op dat de wijsbegeerte als vakgebied inderdaad de nationale en disciplinaire grenzen overstijgt. Een adequate studie van dit vakgebied, alsmede beoefening daarvan, vraagt evenwel niet

noodzakelijk om verandering van het huidige Nederlandstalige profiel van de FW. Het zou wat zijn als een studie geneeskunde ook alleen nog maar in het Engels kan worden aangeboden, omdat een adequate studie en beoefening van de geneeskunde zich niet beperkt tot de Nederlandse grenzen.

3.2 Besturing en personeelsbeleid

Bestuur en beheer

Philosophy Ground vraagt om de verkenning van een alternatief bestuursmodel, uitgaande van een managementteam (MT), of “bestuur” in de zin van de Wet op het hoger onderwijs. In deze situatie zien wij een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het bestuur van de faculteit weggelegd voor een team dat bestaat uit de decaan, de opleidings-, onderzoeks- en faculteitsdirecteuren en een student. Deze functies zijn geen van alle fulltime. Het creëren van een MT biedt naar het zich laat aanzien meer mogelijkheden voor een collegiaal bestuur, waarin alle aspecten van de faculteit integraal bij het beheer van de faculteit worden betrokken. Een compacte faculteit als de FW leent zich ook goed voor een dergelijk compacte – en horizontale – bestuursvorm.

Ook op het gebied van medezeggenschap ziet Philosophy Ground reden om een hervorming te verkennen. Momenteel is een en ander zo geregeld dat de faculteitsraad wordt gekozen door en uit de facultaire gemeenschap en dat de leden van de opleidingscommissie worden aangewezen en benoemd door de decaan van de FW. In de praktijk blijkt dat het veel tijd en moeite kost om deze organen van elkaars activiteiten en besluitvorming op de hoogte te stellen – als dat al lukt. Alleen de studentengeledingen houden in een vast gremium met elkaar

contact. Wij zien aanleiding om het faculteitsreglement zo aan te passen dat de leden van de faculteitsraad qualitate qua ook de opleidingscommissie vormen.

- De leden van de faculteitsraad, vormen de opleidingscommissie. Deze groep studenten en personeelsleden krijgt daarmee een sterke en slagvaardige positie binnen het facultaire bestuursmodel. Bovendien krijgt de opleidingscommissie hiermee een democratische legitimering.
- Decaan en opleidingsdirecteur hebben één aanspreekpunt en weten ook waar zij in tweede instantie aan toe zijn. Verwarring over rechten en bevoegdheden wordt voorkomen, nu dezelfde groep mensen alle bevoegdheden kan uitoefenen.
- Er treedt geen miscommunicatie op tussen de verschillende organen en er is geen ‘dubbel’ werk nodig. Op een kleine faculteit als de FW – zeker na een mogelijke reorganisatie – helpen alle kleine beetjes.
- Het nadeel is, natuurlijk, dat wanneer een lid van de faculteitsraad zijn werk niet serieus neemt, dat een groter effect heeft dan momenteel het geval is.

Wij vragen decaan, faculteitsraad en opleidingscommissie om deze optie te verkennen en zijn graag betrokken bij een verdere uitwerking van dit idee.

Student-assistenten, promovendi en ‘huisfilosofen’

Het wordt in het voornemen tot reorganisatie al kort aangestipt: op de FW wordt relatief veel minder gebruik gemaakt van student-assistenten dan op andere faculteiten. Philosophy Ground vindt dat een slechte zaak en wil dat student-assistenten in de breedte van de organisatie worden ingezet. Evident kunnen

student-assistenten meer worden ingezet bij voorbereiding en ondersteuning van het onderwijs (zoals nu ook al gedeeltelijk gebeurt). Daarnaast kunnen student-assistenten worden ingezet op het gebied van administratie, secretariële ondersteuning en ICT- en mediabeheer. Maak gebruik van de creatieve en flexibele mogelijkheden van studenten en biedt hen de gelegenheid om – ook binnen de faculteit – werkervaringen op te doen.

Met betrekking tot promovendi ziet Philosophy Ground mogelijkheden om hen meer in te zetten bij het onderwijs. Ook vragen wij om een verkenning van de mogelijkheid om promovendi als beursaal aan te stellen. Wij zien de nadelen die dat – in het kader van rechtszekerheid en erkenning – voor promovendi heeft, maar de huidige situatie van de FW vraagt om creatief nadenken. In ieder geval merken wij op dat voor de huidige promovendi een (overgangs)regeling getroffen dient te worden, om hen buiten de reorganisatie te houden. Het ontslaan van promovendi die halverwege hun onderzoek zijn, heeft een zodanige impact op hun carrière dat dit – met betrekking tot de betreffende personeelslasten – een disproportionele ingreep zou zijn.

Huisfilosofen (filosofen die in dienst zijn van andere faculteiten) worden in de situatie die door het voornemen tot reorganisatie wordt geschetst, ingehuurd om vakken van de *Double Degree*-opleidingen te verzorgen. Dit lijkt ons slechts een eerste stap in de ontwikkeling van de FW als academisch knooppunt binnen de EUR. Streven is wat ons betreft om deze huisfilosofen een plaats binnen de FW te geven (vanzelfsprekend, met bijpassende financiële middelen) en de FW te positioneren als centrale verzorger van het filosofieonderwijs aan de EUR. Aan deze overgang cq. overname liggen natuurlijk kwalitatief-inhoudelijke

voorwaarden ten grondslag: niet zomaar alle huisfilosofen worden overgenomen. Zo wordt de tweebevigheid van het huidige personeel, van alle filosofen gevraagd en kan overname slechts plaatsvinden in het kader van een geplande en doordachte ontwikkeling van de faculteit (zie ook 3.3).

Carrièrehuis en tijdelijke aanstellingen

Ontwikkel een scherp geformuleerde en openbaar functie-waarderingssysteem. Het spreekt dat dit systeem moet aansluiten op het systeem van VSNU en de EUR. De FW doet er evenwel goed aan om eigen, facultaire eisen op te stellen die openbaar en inzichtelijk zijn voor alle medewerkers - van promovendi tot hoogleraren. Stel daarbij ook financiële randvoorwaarden, die mismanagement als in de afgelopen jaren moet voorkomen: geen vaste aanstellingen op basis van tijdelijk geld.

Geen vaste aanstellingen op basis van tijdelijk geld, maar wat ons betreft ook niet een aanzienlijke hoeveelheid tijdelijke aanstellingen op vast geld. De invoering van een flexibele schil moet niet geschieden ten koste van de huidige vaste staf, waarmee de bezuiniging en reorganisatie onnodig groot zou worden gemaakt. Uit de eerste geldstroom moet een voor het vaste onderwijs en onderzoek voldoende staf betaald worden. Kwaliteit en continuïteit vragen om een substantiële vaste staf. Een vast percentage van vijftien tot twintig procent aan tijdelijke aanstellingen, met betrekking tot het personeel dat uit de eerste geldstroom wordt betaald, lijkt ons onnodig en onwenselijk.

3.3 Positionering op de langere termijn

Disciplinegroepen FW

Naast het eigen (voltijd)onderwijs en de eigen, wijsgerige onderzoeksprogramma's moet worden gewerkt naar een situatie waarin de FW onderwijs en onderzoek verzorgt op gebied van de verschillende wetenschapsgebieden die de EUR rijk is. De knooppuntvorming binnen de FW worden daarmee verder ondersteund. Wij zien in dit kader 'disciplinegroepen' voor ons, die zich bezig houden met onderwijs en onderzoek en activiteiten ontplooiën binnen het maatschappelijke en (bedrijfs)economische domein. Op het gebied van bijvoorbeeld Gezondheid, Economie, Bestuur & Organisatie en Maatschappij & Recht zijn relatief gemakkelijk disciplinegroepen te vormen, zeker in combinatie met het binnen de FW bieden van onderdak aan huisfilosofen.

Een eerste stap zou kunnen zijn de vorming van interfacultaire disciplinegroepen. Dit verkent de mogelijkheid en wenselijkheid om focus aan te brengen in wijsgerige activiteiten langs de lijn van wetenschapsgebieden. Bovendien kan dit een aanzet zijn voor de uiteindelijk onderbrenging binnen de FW van alle filosofen van de EUR. Let wel: deze activiteiten worden in onze optiek dus naast de huidige kernactiviteiten van het voltijds-onderwijs en de eigen onderzoeksprogramma's uitgevoerd.

LDE Faculteit der Wijsbegeerte

Op de lange termijn zien wij kansen in het breder opzetten van de facultaire organisatie, langs de lijn van samenwerking tussen de universiteiten van Leiden, Delft en Rotterdam. In het

verlengde van het idee van disciplinegroepen, geeft dit de mogelijkheid om focus te leggen op Techniek en Taal, als onderwerp van wetenschapsfilosofie. Een grotere massa geeft bovendien meer bestuurlijke mogelijkheden, terwijl het vakgebied als zodanig niet de nadelen ondervindt van onderbrenging bij een andere faculteit.

We zijn op de hoogte van eerdere pogingen om de FW een voortrekkersrol te laten spelen op het gebied van samenwerking met filosofen uit Leiden en Delft. Bestuurders en management van de faculteiten veranderen evenwel op termijn en in het kader van een eventuele verandering van de organisatie langs de lijn van wetenschapsgebieden, kan een aanzet tot samenwerking makkelijker vorm krijgen. We vragen om een open blik voor dit soort initiatieven, die waarschijnlijk pas over enkele jaren serieus verkend kunnen gaan worden.

Bijlage

Bijlage 1. De huidige financiële stand van zaken (x € 1.000,-)

Omschrijving	Jaar									
	2011	2012	2013	Begr. 2014	Progn. eind '14	Begr. 2015	Begr. 2016	Begr. 2017		
Maatpak incl 4 promotiepremie's	1.753	2.103	2.102	2.097	2.097	2.010	1.985	1.984		
Projectbudgetten	692	239	256	345	117					
Extra promotiepremie's				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	2.868	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 promotiepremie's, 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.

Bijlage 2. Personeelslasten FW (2013)

Gegevens WP	Aantal FTE	Kosten x€1000	Kosten x€1000 / FTE
Hoogleraar 1	3,17	459	144,79
Hoogleraar 2	1,00	123	123,00
UHD	6,10	603	98,85
UD	5,83	439	75,30
WD	2,54	200	78,74
WO	1,20	52	43,33
AiO	6,53	288	44,10
SA	1,77	66	37,29
Totaal	28,14	2230	87,96

Gegevens OBP	Aantal FTE	Kosten x€1000	Kosten x€1000 / FTE
S12-14	1,00	99	99,00
S10-11	1,77	116	65,54
S7-9	3,92	208	53,06
S4-6	0,48	21	43,75
Totaal	7,17	444	68,74

- De personeelslasten zijn per functie berekend per FTE, niet per persoon, daar niet alle werknemers een volledig FTE bekleden.
- Over de totale personeelslasten Wetenschappelijk Personeel (WP) en OBP per FTE is een factor van 1,11 berekend. Dit is terug te voeren op het feit dat de overige personeelslasten voor het interne personeel (te denken valt aan declaraties, uitkeringen en andere zaken) gemiddeld elf procent van de totale personeelslasten bedragen. Deze dienen derhalve te worden meegewogen.
- De medewerker die de FTE Hoogleraar 2 bekleedde is er momenteel niet, maar zal – conform het reorganisatievoornemen – weer worden aangesteld.
- Het voornemen rept over vijf FTE OBP, in plaats van 7.17. Dit is terug te voeren op het feit dat er minder OBP in dienst van de FW is dan in 2013 het geval was. Deels is personeel met pensioen gegaan, deels wordt personeel nu gedragen door *shared service centra* van de EUR.