



Aan Universiteitsraad
Van College van Bestuur
Datum 15 april 2024
Telefoon +31 (0) 71 527 3982
Onderwerp Reactie op uw brief vice-rector organisatieontwikkeling d.d. 11 april 2024

Geachte Raad,

Hartelijk dank voor uw brief d.d. 11 april 2024 omtrent de Vice-rector Organisatieontwikkeling. Wij reageren graag op de overwegingen in uw brief en hopen hiermee de nog bestaande onduidelijkheden bij u weg te nemen.

Wij realiseren ons dat u een formele adviesprocedure wenselijker had gevonden. Wij hebben hier alle begrip voor. Mocht een dergelijke situatie zich later nogmaals voordoen zullen wij dit anders aanpakken. Daarentegen hebben wij de Raad wel uitgebreid betrokken bij de gedachten- en besluitvorming over de Vice-rector Organisatieontwikkeling. Zo hebben er gesprekken met uw voorzitter plaatsgevonden op 7, 13 en 18 maart 2024. Tevens is er via de e-mail correspondentie gevoerd naar aanleiding van onze schriftelijke aankondiging op 8 maart 2024. Een eerste reactie ontvingen wij op 14 maart 2024 en een nadere reactie op 19 maart 2024. Wij hebben ons besluit op 20 maart 2024 toegezonden, waarna wij op dezelfde dag een e-mail met nadere vragen van u ontvingen. In het informele overleg van 25 maart 2024 zijn wij op alle vragen in de bovengenoemde e-mailcorrespondentie ingegaan. Tevens hebben wij u op 26 maart 2024 schriftelijk een antwoord op deze vragen toegezonden. Toen u aankondigde dat er een advies zou volgen hebben wij ons besluit hieromtrent uitgesteld tot na de ontvangst van dit advies. Wij hebben uw brief van 11 april 2024 dan ook als advies opgevat. Tevens heeft de collegevoorzitter op 15 april 2024 met de fractievoorzitters gesproken over de inhoud van dit advies.

Een belangrijk uitgangspunt in uw schrijven van 11 april 2024 betreft de noodzaak tot de wijziging van ons [Bestuurs- en Beheersreglement](#) (BBR) om de benoeming van de Vice-rector Organisatieontwikkeling mogelijk te maken. Dat de UR instemmingsbevoegdheid heeft op wijzigingen van het BBR staat buiten kijf. Tevens zou de Raad van Toezicht het gewijzigde BBR moeten goedkeuren. Er is evenwel in de onderhavige situatie geen sprake van een wijziging van dit reglement.

Conform artikel 29 lid 3 van het BBR kan het College van Bestuur in bijzondere gevallen een nader omschreven deel van zijn bevoegdheden mandateren aan een medewerker op persoonlijke titel. Aangezien het BBR al voorziet in deze bevoegdheid behoeft het BBR niet aan te worden gepast om eventuele mandatering aan de Vice-rector Organisatieontwikkeling mogelijk te maken. Juist voor de onderhavige situatie, waarbij een specifieke taak wordt gemandateerd aan een andere persoon, is deze bevoegdheid in het reglement voorzien. De Vice-rector Organisatieontwikkeling betreft een tijdelijke rol. De Vice-rector Organisatieontwikkeling rapporteert aan het College maar is hier geen lid van. Een uitbreiding van het College met een extra lid is niet toegestaan omdat artikel 9.3 lid 1 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) een maximum stelt van drie collegeleden. De vice-rector organisatieontwikkeling is een rol, die onder het CvB hangt en is daarbij



Blad 2/3

niet te verwarren met de voormalige positie vice-rector, die voorheen als lid van het CvB was benoemd met betrekking tot onderwijs.

Samen met u vinden wij het van groot belang dat zowel de Universiteitsraad als de academische gemeenschap goed meegenomen worden in deze maatregel. Om die reden gaan wij graag akkoord met de in uw brief van 11 april jl. genoemde voorwaarden.

1. *Het CvB publiceert een openbaar document met een duidelijke lijst van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de te benoemen vicerector. Wat gaat de vicerector doen, welke zaken mag hij/zij oppakken en/of waarover mag hij/zij zelfstandig besluiten nemen? Het CvB licht toe waar de vicerector in de organisatiestructuur / de functiematrix van de Universiteit Leiden past.* Wij zeggen toe dat wij dit zullen publiceren op de universitaire website. tevens zullen wij de Vice-Rector organisatieontwikkeling verzoeken regelmatig mededelingen te doen over de voortgang van de activiteiten richting de gemeenschap. Zoals eerder aangegeven, zijn wij als College bereid mee te werken aan een nieuwe commissie van de UR, waarin strategie en organisatieontwikkeling expliciet aan de orde komt.

2. *Het CvB beargumenteert overtuigend waarom deze taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden de functie van vicerector verantwoorden. Waarom is het volgens het College van Bestuur niet mogelijk om deze taken binnen de huidige structuur op te pakken?* Wij hebben al een aantal maal toegelicht om welke taken het gaat. Graag verwijzen wij naar de eerdere, uitgebreide beantwoording. Kortgezegd ligt de nadruk bij de advisering over en coördinatie van de implementatie en uitwerking van ambitie 1 van het Strategisch Plan 2022-2027. Het is niet nodig om de bestuurlijke structuur aan te passen.

3. *Het CvB geeft inhoudelijke onderbouwing waarom naamgeving vicerector passend is.* Wij hebben gekozen voor de naamgeving Vice-rector Organisatieontwikkeling. Zoals eerder is aangegeven hebben wij gekozen voor enerzijds de titel Vice-rector vanwege de rol richting het College van Bestuur, maar om misverstanden te voorkomen over het taakgebied is hier de duiding Organisatieontwikkeling aan toegevoegd.

4. *Het CvB maakt inzichtelijk hoe korte termijn crisismanagement en lange termijn organisatieontwikkeling zich tot elkaar verhouden in de functie. Het College legt uit waarom hiervoor een benoeming op zeer korte termijn van vier jaar voor 0,7 fte met mogelijkheid tot herbenoeming voor vier jaar noodzakelijk is.* Issue- en/of crisismanagement zal een onderdeel van de lange termijn organisatieontwikkeling zijn, omdat hier gewerkt zal worden aan structurele inbedding hiervan in onze bestuurlijke processen. In de huidige werkwijze komt issue management als het ware bovenop onze gebruikelijke werkzaamheden en heeft het daardoor ook een sterk ad hoc-karakter. De Vice-Rector Organisatieontwikkeling gaat bezien op welke wijze issue- en crisismanagement beter kan worden ingebed in de organisatie. Zoals eerder gezegd dient de Vice-rector Organisatieontwikkeling voldoende tijd beschikbaar te hebben voor zijn werkzaamheden. Het is niet iets wat iemand er zomaar naast doet. Er is gekozen voor een termijn van vier jaar omdat dit een gebruikelijke benoemingstermijn is.

5. *Het CvB stelt het maximaal aantal fte vast voor de positie van de te benoemen vicerector en diens ondersteuning.*

Wij kunnen dat hierbij doen. Zoals bekend betreft de positie zelf 0,7 fte. De administratieve ondersteuning van de Vice-rector Organisatieontwikkeling wordt binnen de huidige formatieruimte



Blad 3/3

opgelost. Er wordt geen formatieve uitbreiding voorzien voor de beleidsmatige of overige ondersteuning van de Vice-rector Organisatieontwikkeling.

6. Door meer inzicht te krijgen in de inbedding van de functie en de specificatie van het takenpakket, hoopt de Raad ook antwoord te krijgen op de onderliggende vraag: Waarom het aanstellen van een vicerector de oplossing voor de problemen die het College van Bestuur ervaart? Wat is het strategisch belang van deze positie?

Het gaat ons niet om het oplossen van de problemen die (alleen) door het College worden ervaren. Het gaat om problemen die door de universiteit worden ervaren en externe factoren die hierin onverwacht mee kunnen spelen. Onze universiteit dient wendbaarder te worden en beter bestand te zijn tegen wijzigingen van externe omstandigheden, die grote invloed op onze organisatie hebben en kunnen hebben, zoals geopolitieke ontwikkelingen, bezuinigingen en andere keuzes die door het nieuwe kabinet en Europa worden gemaakt. Er zal meer druk op het systeem komen. Zoals al eerder aangegeven, is het nodig dat er een functionaris op bestuurlijk niveau met voldoende draagvlak voldoende tijd investeert om te bezien op welke wijze wij hier als organisatie mee om moeten gaan. Doordat de Vice-rector Organisatieontwikkeling de focus kan richten op de inrichting van de organisatiestructuur (ambitie 1) heeft het College meer tijd om zich te richten op zaken als leiderschap, werkdruk, sociale veiligheid en de andere ambities van het strategisch plan.

7. Het CvB formuleert een transparante (her)benoemingsprocedure die gevolgd moet worden bij dit type benoemingen voor bijzondere rollen die nu (nog) niet in het Bestuurs- en Beheersreglement staan (waaronder de vicerector en UL Deans). Hierin dient de medezeggenschap op passende wijze te worden meegenomen.

Wij zullen een dergelijke procedure formuleren en u hierbij betrekken. Het College beoogt niet het democratisch gehalte van de universiteit onder druk te zetten, niet vanwege crises of om andere redenen. De medezeggenschap wordt evenmin ervaren als een "hobbel" die moet worden genomen. Als wij die indruk hebben gewekt betreuren wij dat ten zeerste. Wij stellen juist de betrokkenheid van de medezeggenschap op prijs.

Wij nemen uw advies ter harte om de positie van Vice-rector Organisatieontwikkeling goed te communiceren naar de academische gemeenschap en daarbij de uniciteit en tijdelijkheid van de functie te benadrukken.

Wij vertrouwen erop dat wij ons voornemen om een Vice-rector Organisatieontwikkeling te benoemen voldoende hebben toegelicht en uw vragen afdoende hebben beantwoord. Omdat wij opvolging geven aan de in uw advies gestelde voorwaarden, zullen wij een Vice-rector Organisatieontwikkeling benoemen.

Met vriendelijke groet,

Prof. mr. Annetje Ottow
Voorzitter College van Bestuur