

de
markt
van kant
te

BTED

Hoofdstuk 10

DE SLUITING VAN EEN SUBFACULTEIT

het proces van de opheffing van Tandheelkunde aan de RUU

Bas Savenije

1. HET BESLUIT VAN DE MINISTER

In het kader van de operatie Taakverdeling en Concentratie in het wetenschappelijk onderwijs (TVC) besloot de Minister van Onderwijs en Wetenschappen op 15 december 1983 om de subfaculteit Tandheelkunde van de Rijksuniversiteit te Utrecht op te heffen. Gelet op de omvang van de subfaculteit (650 studenten en ruim 250 personeelsleden) en de aanwezige infrastructuur (in 1974 was speciaal voor deze subfaculteit een nieuw gebouw ingericht) was dit een maatregel die, in ieder geval op dat moment, zijn weerga in het Nederlandse wetenschappelijk onderwijs niet kende.

Een reductie van het aantal Nederlandse Tandheelkunde-subfaculteiten werd naar het oordeel van de Minister gerechtvaardigd door de maatschappelijke behoefte aan tandartsen. Het feit dat juist de Utrechtse subfaculteit moest worden gesloten, werd mede bepaald door één van de randvoorwaarden van het TVC-proces, namelijk dat een aanzienlijk deel van de bezuinigingen moest worden opgebracht door de universiteiten in de randstad.

Uiteraard was de opheffing voor de RUU en in het bijzonder voor de subfaculteit bijzonder moeilijk te verteren. De acceptatie werd nog bemoeilijkt door het feit dat in het zeven maanden eerder uitgebrachte concept-plan van de Minister nog sprake was van een fusie van de Utrechtse subfaculteit met de beide Amsterdamse subfaculteiten.

Ook in de Tweede Kamer stuitte de opheffing op bezwaren: de Kamer aanvaardde een motie waarin de Regering werd verzocht 'in samenspraak met de betrokken instellingen een landelijke taakverdeling tot stand te brengen, met faciliteiten te Amsterdam, Groningen, Nijmegen en Utrecht' (1). De Minister hield echter voet bij stuk: de Utrechtse subfaculteit zou worden opgeheven, die in Groningen en Nijmegen werden gehandhaafd en de twee Amsterdamse moesten samen één complementaire vestiging vormen en daarmee tevens een forse bezuiniging realiseren.

De Universiteitsraad besloot op 8 februari 1984 bij de Kroon in beroep te gaan tegen de beslissing van de Minister. Hierbij vroeg de RUU schorsing van de ministeriële beschikking en toekenning van voorlopige voorzieningen, d.w.z. de Minister zou de RUU voldoende geld moeten geven om een subfaculteit met een jaarlijkse instroom van 115 eerstejaars-studenten in stand te kunnen houden.

In de loop van de volgende maanden werd echter duidelijk dat handhaving van het kroonberoep, met de bijbehorende onzekerheid over de toekomst, niet in het belang van het personeel en de studenten was. In het bijzonder bleek dit uit de uitleg die de Minister op 18 juni 1984 gaf aan zijn garanties voor de overname van personeel door andere universiteiten en voor de voortgang van het onderwijs aan de Utrechtse studenten. Verder speelde ook een rol dat de Minister de bevoegdheid heeft om van de uitspraak van de Raad van State af te wijken door een 'contraire' beslissing te nemen; menigeen in de RUU twijfelde er niet aan dat de Minister in dit geval ook gebruik zou maken van deze bevoegdheid.

De Universiteitsraad besloot tenslotte op 27 juni 1984 op voorstel van het College van Bestuur om het kroonberoep in te trekken. De opheffing van de subfaculteit werd hiermee definitief. De door de Minister bepaalde sluitingsdatum was 1 januari 1988.

Wat hield de ministeriële garantie voor herplaatsing van Utrechts Tandheelkunde-personeel in?

In de taakverdelingsbeslissing van de Minister stond expliciet vermeld dat de gezamenlijke resterende Tandheelkunde-vestigingen zich bereid hadden verklaard om samen voor 7 miljoen gulden personeel van de Utrechtse subfaculteit over te nemen. De Minister ondersteunde dit door hiervoor een financiële garantie te geven van 7 miljoen gulden per jaar tot 1 januari 1988. Al spoedig bleek echter dat het aantal vacatures dat tot 1 januari 1988 bij de andere subfaculteiten zou vallen, volstrekt onvoldoende was om zoveel personeel over te nemen, ook omdat ook in Amsterdam stevig op Tandheelkunde moest worden bezuinigd. De RUU bepleitte daarom bij de Minister dat de termijn van zijn garantie zou worden verlengd en wel zolang totdat daadwerkelijk voor 7 miljoen Utrechts personeel in de andere Tandheelkunde-subfaculteiten zou zijn ingepast. Op 18 juni 1984 gaf de Minister te kennen dat zijn garantie ook na 1 januari 1988 zou voortduren, mits de noodzaak daartoe zou blijken uit een door de betrokken universiteiten op te stellen plan.

Overigens had de Minister besloten dat niet alle activiteiten van de subfaculteit uit de RUU moesten verdwijnen. Na de sluiting van de subfaculteit zou de RUU nog kunnen beschikken over een centrum voor bijzondere tandheelkundige patiëntenzorg. Hiervoor gaf de Minister tot 1 januari 1994 een budgetgarantie van 2 miljoen gulden per jaar, waarop de inkomsten uit de patiëntenzorg niet in mindering zouden worden gebracht. De taken van dit centrum zouden behalve de genoemde patiëntenzorg bestaan uit onderzoek (met name klinisch onderzoek) en enig service-onderwijs voor de andere Tandheelkunde-subfaculteiten. Volgens het organisatieplan voor dit centrum (Tandheelkundig Centrum Utrecht, ofwel TCU genaamd) dat in februari 1985 door het College van Bestuur werd vastgesteld, zou dit centrum 38 arbeidsplaatsen opleveren, waarvoor in eerste instantie het met ontslag bedreigde Utrechtse Tandheelkunde-personeel in aanmerking zou komen.

Na deze toelichting op het besluit van de Minister en de belangrijkste randvoorwaarden daarbij, zal het vervolg van dit hoofdstuk achtereenvolgens ingaan op:

- de Landelijke Projectorganisatie die door de Minister verantwoordelijk werd gesteld voor het uitvoeren van zijn besluit (paragraaf 2);
- de uitvoering binnen de RUU (paragraaf 3);
- de gevolgen voor personeel, studenten en infrastructuur (paragraaf 4);
- conclusies op basis van de ervaringen opgedaan tijdens het proces (paragraaf 5).

2. DE LANDELIJKE PROJECTORGANISATIE TANDHEELKUNDE

Door de randvoorwaarden bij het besluit van de Minister was de uitvoering van dat besluit niet louter een Utrechtse aangelegenheid. Met het oog op de interuniversitaire afstemming had de Minister daarom het volgende bepaald (2):

'Om de overgang van RUU-personeel naar de overige instellingen enigszins te ordenen is het nodig dat er een projectorganisatie komt die zich richt op:

- het optimaliseren van de spreiding van de onderwijstaak in de randstad gegeven de personeelsbezetting en de huisvestingssituatie;
- de uitwerking van een plan waardoor per 1 januari 1988 7 miljoen gulden aan RUU-personeel overgebracht kan worden naar andere instellingen;
- de uitwerking van een landelijk disciplineplan voor onderzoek;
- de sturing en begeleiding van de samenwerking in de randstad.'

Er werd daarom een Landelijke Projectorganisatie Tandheelkunde (verder te noemen: LPT) in het leven geroepen, waarin alle instellingen met een Tandheelkunde-vestiging (RUU, UvA, VU, RUG en KUN) participeerden.

De LPT kwam voor de eerste keer bijeen op 19 maart 1984. De RUU nam onder voorbehoud aan het overleg deel, omdat op dat moment het beroep bij de Kroon nog liep. Elk van de betrokken universiteiten nam aan het overleg deel met een vertegenwoordiging van het College van Bestuur en van de subfaculteit Tandheelkunde. Voorzitter van de LPT werd het lid van het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam.

Omdat voor de uitvoering van het besluit van de Minister nogal wat gegevens over de situatie op subfaculteitsniveau verzameld moesten worden, stelde de LPT een werkgroep in bestaande uit de decanen van de subfaculteiten, desgewenst met ambtelijke ondersteuning. Deze werkgroep die werd aangeduid met de naam 'decanenoverleg', kreeg als opdracht:

1. Het inventariseren van de mogelijkheden van de overige subfaculteiten om personeel van de RUU over te nemen.

2. Het met elkaar in overeenstemming brengen van vraag naar en aanbod van Utrechts personeel.
3. Het inventariseren van de voor- en nadelen van het staken van de onderwijsactiviteiten van de RUU op korte termijn of op middellange termijn.

Het decanenoverleg werd voorgezeten door een externe organisatieadviseur die hiertoe door de RUU was aangetrokken.

Mede door het voorbehoud van de RUU was de start van de LPT moeizaam. Maar bovendien was er op dat moment nog onduidelijkheid over de termijn van de garantie van 7 miljoen. Dit was een belangrijk punt omdat de beide Amsterdamse subfaculteiten behoorlijk moesten inkrimpen en al het natuurlijk verloop onder het personeel nodig hadden om hun eigen bezuinigingen te kunnen verwerken. Verder rekende het decanenoverleg uit dat ook bij de RUG en KUN de komende jaren zo weinig natuurlijk verloop zou zijn dat vóór 1988 slechts een minimaal aantal personeelsleden van Utrecht in vacatures zou kunnen worden geplaatst. Wanneer de garantie van de Minister slechts tot 1988 zou gelden, was het dus onmogelijk voor de UvA, de VU, de RUG en de KUN om voor 7 miljoen personeel van de RUU over te nemen. Maar, zo bracht de RUU in herinnering, hiertoe hadden zij zich wel bereid verklaard.

De sfeer verbeterde aanmerkelijk toen de Universiteitsraad van de RUU besloot het kroonberoep in te trekken en de Minister de termijn van zijn garantie verlengde. Dit betekende dat RUU-personeel herplaatst kon worden naar de andere Tandheelkunde-subfaculteiten en daar 'boventallig' aangesteld kon worden ten laste van de garantie van de Minister, totdat een geschikte vacature zou vallen. Maar nog was niet iedereen in de LPT gerust op de afloop: wat zou er gebeuren als de Minister plotseling zijn garantie zou beëindigen, nadat het personeel herplaatst was? Was het misschien verstandiger het te herplaatsen personeel in afwachting van een vacature niet aan te stellen bij de andere universiteiten, maar vanuit de RUU te detacheren? Dat vond de RUU niet zo'n goed idee: de ontvangende universiteiten zouden van meet af aan verantwoordelijk voor het personeel moeten zijn. Was het dan mogelijk een soort contract voor elke boventallige plaatsing op te stellen waarin duidelijk zou staan dat de aanstelling afloopt zodra de Minister zijn garantie beëindigt?

Deze vragen brachten de LPT ertoe een werkgroep in te stellen van deskundigen op het gebied van personeelszaken, waarin ook weer elk van de betrokken universiteiten was vertegenwoordigd. Deze werkgroep moest suggesties doen voor de wijze waarop de boventallige herplaatsing kon worden geregeld en tevens adviseren over de manier waarop het te herplaatsen personeel zou moeten worden geselecteerd. In het decanenoverleg was namelijk gebleken dat daarover verschil van mening bestond. Sommigen vonden dat de ontvangende instellingen functie-omschrijvingen moesten maken waarop door het Utrechtse personeel kon worden gesolliciteerd; anderen gaven er de voorkeur aan dat de decanen

samen vraag en aanbod in ogenschouw zouden nemen om gezamenlijk in één keer een totaal herplaatsingsvoorstel te maken. Het eerste voorstel werd met name verdedigd vanuit het individuele belang van de medewerkers van de Utrechtse subfaculteit. Als voordeel van het tweede voorstel werd genoemd dat weliswaar niet iedere medewerker op de plaats van zijn eerste voorkeur terecht zou komen, maar dat het totaal aantal te herplaatsen personen groter zou zijn dan in het eerste geval. Helaas bleek ook de werkgroep van personeelsfunctionarissen op dit punt verdeeld. Tenslotte hakte de LPT de knoop door: de herplaatsing zou plaatsvinden op basis van functie-omschrijvingen en sollicitaties. Hiervoor werd een selectiecommissie ingesteld, die in samenstelling overeen kwam met een samenvoeging van het decanenoverleg en de werkgroep personeelsfunctionarissen, doch werd voorgezeten door een lid van het College van Bestuur van de RUU. Voor de functie-omschrijvingen werd afgesproken dat deze functies moesten betreffen die nu reeds bestonden aan de betrokken universiteiten. Er moest daarbij een aanwijsbare datum worden waarop de boventallige in ieder geval in deze functie zou worden geplaatst. In de meeste gevallen was dat dus de datum waarop de huidige bezetter van de functie met pensioen zou gaan. Op basis van de toezegging van de Minister werd er van uitgegaan, dat hiervoor geen maximale termijn gold. Voor sommige functies zou de boventaligheid dan ook pas in de volgende eeuw eindigen. Dit alles leidde uiteindelijk tot een bundel functie-omschrijvingen op basis waarvan voor ca. 10 miljoen gulden personeel zou kunnen worden herplaatst.

Aanmerkelijk meer eensgezindheid bestond van meet af aan over de gewenste sluitingsdatum van de Utrechtse subfaculteit. Volgens het besluit van de Minister zou deze dicht gaan op 1 januari 1988. Dat betekende dat alle studenten die in 1983 en in 1984 aan de RUU waren begonnen, hun tandheelkunde-studie daar in ieder geval niet konden afmaken: de tandheelkunde-studie duurt immers vijf jaar, vier jaar voor het doctoraal-examen plus één jaar voor het tandarts-examen. Het overleg tussen de decanen wees al spoedig uit dat het niet alleen ongewenst maar ook onmogelijk was alle Utrechtse studenten per 1 januari 1988 naar elders over te hevelen, zodat een sluiting per 1 september 1989 werd bepleit. Om onderwijskundige redenen vonden zij het gewenst dat de studenten hun studie in Utrecht zouden kunnen voltooien. Er is immers nogal wat verschil tussen de opzet van de onderwijsprogramma's van de verschillende subfaculteiten. Maar bovendien maakte de beperkte klinische capaciteit van de andere Tandheelkunde-subfaculteiten het onmogelijk om de tandarts-opleiding (het 5e cursusjaar) voor meer dan hun eigen studenten te verzorgen. In het najaar van 1984 bleek dit laatste niet meer te gelden voor de lichte eerstejaars van september 1984. De belangstelling voor de tandheelkunde-studie bleek zodanig te zijn afgenomen dat de andere Tandheelkunde-subfaculteiten de 54 eerstejaars die naar de RUU kwamen, samen zonder moeite hadden kunnen opvangen.

Op 20 december 1984 diende de LPT bij de Minister een uitvoeringsplan in met als belangrijkste onderdelen:

- een door de RUU opgesteld organisatieplan voor het TCU;
- de argumentatie dat de sluitingsdatum van 1 januari 1988 moest worden uitgesteld naar 1 september 1989;
- een berekening van de omvang van de taken nodig voor een verantwoorde afbouw van de Utrechtse subfaculteit;
- de procedure voor de herplaatsing van het personeel, waarbij werd beargumenteerd dat het noodzakelijk was de termijn van de garantie niet te beperken;
- een verzoek de toepassing van het Sociaal Beleidskader dat gold tot 1 januari 1988, voor Tandheelkunde te verlengen tot de sluitingsdatum van de Utrechtse subfaculteit.

Onmiddellijk na de voltooiing van dit plan werd gestart met de voorbereidingen voor het vervolg: de selectie van het Utrechtse personeel voor het TCU en de herplaatsing elders.

Hoewel de voorzitter van de LPT er bij de Minister op had aangedrongen snel, d.w.z. vóór 1 februari 1985, op het plan te reageren, duurde het tot 12 april voordat de Minister zijn standpunt kenbaar maakte. In zijn reactie deelde de Minister mee niet volledig met het plan van de LPT te kunnen instemmen. Hij verzocht de LPT het plan te herzien aan de hand van de volgende uitgangspunten (3):

1. Wat betreft de sluitingsdatum was de Minister wel overtuigd door het capaciteits-argument, maar niet door het onderwijskundige: zijn conclusie luidde dan ook dat de subfaculteit op 1 september 1988 moest worden gesloten.
2. De termijn voor de garantie van 7 miljoen zou aflopen op 1 januari 1994; de Minister ging er namelijk van uit dat de universiteiten die het personeel zouden overnemen, er dan wel in geslaagd zullen zijn dit in hun formatie onder te brengen.
3. De Minister benadrukte dat de planning van het TCU moet kloppen met een alsnog door de LPT op te stellen landelijk onderzoek-plan.
4. De toepassing van het Sociaal Beleidskader zou, ondanks de verschuiving van de sluitingsdatum, niet worden verlengd.

Het besluit van de Minister over de sluitingsdatum betekende dat de 54 eerstejaars uit september 1984 hun studie niet in Utrecht zouden kunnen voltooien. De studentenbegeleidingscommissie sprak als zijn mening uit dat de omschakelingsproblemen na het eerste studiejaar kleiner zijn dan na het vierde jaar en gaf daarom de studenten van de lichting 1984 het advies om reeds in september 1985 hun studie voort te zetten aan één van de andere Tandheelkunde-subfaculteiten. Deze verklaarden zich ook bereid deze studenten op te nemen. In een autobus maakten de studenten een toernee langs Amsterdam, Groningen en Nijmegen, doch het resultaat was beperkt; de meeste studenten gaven er de voorkeur aan hun studie voorlopig in Utrecht voort te zetten.

De selectiecommissie voor de boventallige herplaatsing was inmiddels voortvarend aan de slag gegaan. Ondanks het grote aantal functie-omschrijvingen, waarvan een aanzienlijk deel afkomstig uit Amsterdam, bleek de animo echter beperkt. Uiteindelijk werd voor 2.4 miljoen gulden personeel geselecteerd voor boventallige herplaatsing; de garantie van de Minister hoefde dus slechts ten dele te worden aangesproken.

Niettemin bleek de eindtermijn voor de garantie, die nu door de Minister op 1 januari 1994 was bepaald, een groot probleem. De UvA en de VU, die immers ook door een bezuiniging waren getroffen, gaven te kennen dat de komende jaren slechts een zeer beperkt aantal vacatures zou kunnen worden opgevuld. Door een ruim gebruik van de 55+regeling uit het Sociaal Beleidskader zou het natuurlijk verloop de eerste jaren daarna minimaal zijn. Daarbij kwam dat om begrijpelijke redenen de belangstelling voor plaatsing in Amsterdam (en met name bij de UvA) verreweg het grootst was. Al met al was het de UvA en de VU duidelijk dat zij er vóór 1994 niet in zouden slagen het uit Utrecht overgekomen personeel in de formatie op te nemen. Zij voelden er echter ook weinig voor om na 1994 op te draaien voor de financiële consequenties. Zowel de RUU als de voorzitter van de LPT drongen daarom bij de Minister aan op overleg, doch de Minister bleek hier niet toe bereid. De UvA en VU zagen geen andere uitweg dan aan te kondigen dat per 1 januari 1994 het personeel dat dan nog niet in de formatie zou zijn ondergebracht, zou worden ontslagen. Dit standpunt was voor de RUU uiteraard niet aanvaardbaar, omdat de Minister de RUU had gegarandeerd dat voor maximaal 7 miljoen gulden personeel herplaatst zou worden. Aangezien nader overleg met de Minister onmogelijk bleek, besloot de LPT het geschetste dilemma op te nemen in het herziene uitvoeringsplan. Intussen werd in de vorm van (voorlopige) detacheringen reeds uitvoering gegeven aan de voorgenomen herplaatsing van personeel, zij het dat de financiering daarvan nog geheel voor de rekening van de RUU kwam. Ook de eerste spijtoptanten, die bij nader inzien de voorkeur gaven aan wachtgeld boven herplaatsing elders, meldden zich.

Aan de wens van de Minister dat een landelijk disciplineplan voor het tandheelkundig onderzoek moest worden opgesteld, werd gehoor gegeven door de sectie Tandheelkunde van de Academische Raad. Dit disciplineplan, dat als bijlage aan het bijgestelde plan van de LPT werd toegevoegd, plaatste het geplande onderzoek voor het TCU in een landelijk kader.

Het bijgestelde plan van de LPT, met als onderdeel het dilemma ten aanzien van de boventallige plaatsing naar Amsterdam, werd op 21 november 1985 aan de Minister aangeboden. De Minister vond dat dit plan, met name vanwege het genoemde verschil van mening, niet als uitvoeringsplan kon worden aangemerkt en riep de UvA, VU en RUU op voor een overleg. In dit overleg maakte de Minister duidelijk dat er nu snel overeenstemming moest

komen: zo niet, dan zouden al zijn toezeggingen ten tijde van de eerste versie van het plan vervallen. Staande de vergadering vonden de RUU, VU en UvA elkaar in de afspraak de kosten van het personeel dat per 1 januari 1994 nog boventallig in Amsterdam zou zijn, te delen.

Op 14 maart 1986, ruim een jaar na indiening van de eerste versie van het LPT-plan, meldde de Minister tenslotte schriftelijk dat hij met het bijgestelde uitvoeringsplan kon instemmen.

3. DE UITVOERING BINNEN DE RUU

In aansluiting op het plan dat in de LPT werd opgesteld, moesten binnen de RUU ook de volgende zaken worden geregeld:

- het bepalen van de hoeveelheid personeel nodig voor het nakomen van de onderwijsverplichting aan de studenten, inclusief de met het onderwijs samenhangende patiëntenzorg;
- de vraag welke medewerkers deze taken moesten uitvoeren;
- de interne herplaatsing van het met ontslag bedreigde personeel, in het bijzonder het niet-tandheeskundige personeel;
- de nieuwe bestemming van de infrastructurele voorzieningen, zoals het gebouw en de apparatuur;
- de nieuwe bestemming van de bibliotheek en de museale collecties;
- de planning van het TCU en de selectie van het daartoe benodigde personeel.

Hiertoe werd, in navolging van de fusie bij Farmacie (4), gekozen voor een stuurgroep die rechtstreeks onder het College van Bestuur functioneerde. Deze stuurgroep was verantwoordelijk voor de coördinatie van de interne uitvoering en de afstemming op de landelijke projectorganisatie. De groep bestond uit vertegenwoordigers van het universitaire niveau (twee leden van het College van Bestuur, een planningsmedewerker en een medewerker van de hoofdafdeling Personeel) en vertegenwoordigers van het subfaculteitsbestuur (de decaan en de secretaris).

De stuurgroep hanteerde de volgende procedure. Parallel aan het plan van de LPT zou binnen de RUU worden gewerkt aan een intern uitvoeringsplan dat alleen RUU-aspecten zou bevatten. Dit plan zou in twee fasen worden opgesteld: de organisatorische aspecten en de gevolgen voor de individuele personeelsleden (de 'bemensing').

Voor de besluitvorming zou zoveel mogelijk worden aangesloten bij de inmiddels vertrouwde interne reorganisatiecode (5):

- tegelijk met het plan van de LPT zou het College van Bestuur een concept-plan vaststellen voor wat betreft de organisatorische aspecten;
- over dit concept zouden het personeel en de raad van de subfaculteit worden gehoord;
- op basis daarvan zou een eventueel gewijzigd concept-plan door het College van Bestuur worden vastgesteld;

- dit concept zou worden aangeboden aan het georganiseerd overleg met de bonden (het OPRU) en aan de Universiteitsraad (voor instemming in hoofdlijnen);
- tenslotte zou vaststelling van het plan volgen door het College.

Op basis van dit plan zouden vervolgens de volgende stappen worden gezet:

- de selectie van medewerkers voor de afbouwperiode, parallel aan het landelijk overleg over de herplaatsing, moest leiden tot een concept-bemensingsplan;
- dit concept zou worden voorgelegd aan het personeel, hetgeen mogelijk zou leiden tot bijstelling;
- overleg met het OPRU;
- vaststelling van het plan door het College van Bestuur en uitvoering.

In deze opzet was geen specifieke verantwoordelijkheid voor besluitvorming toebedeeld aan het subfaculteitsbestuur en de subfaculteitsraad. Volgens de reorganisatiecode stelt weliswaar de (sub)faculteitsraad het organisatieplan vast, doch in dit geval werd hiervan afgeweken: je kunt een subfaculteit immers niet vragen zichzelf op te heffen. Aan de organen van de subfaculteit werd wel een advies gevraagd over het organisatieplan; de verantwoordelijkheid voor de vaststelling lag echter bij het College van Bestuur. Voor de vaststelling van een bemensingsplan geldt in het algemeen reeds dat de verantwoordelijkheid bij het College van Bestuur ligt.

Middels personele unies met de stuurgroep bleef het subfaculteitsbestuur in alle fasen op de hoogte van de voortgang en van nieuwe ontwikkelingen. Ook signalen uit de subfaculteit drongen op deze manier tijdig door naar het College van Bestuur. Hiermee werd voldoende voorzien in de communicatie, zonder dat dit tevooren expliciet was vastgelegd als een verantwoordelijkheid van de decaan van de subfaculteit.

Bij het opstellen van het interne uitvoeringsplan werden met name de volgende factoren als complicerend ervaren:

1. Volgens het Algemeen Financiële Schema (AFS) van de Minister zouden in de Rijksbijdrage voor de RUU de middelen voor tandheelkunde van 1984 tot en met 1987 in vier gelijke stappen afnemen: van circa 19 miljoen tot 2 miljoen gulden, zijnde de budgetgarantie voor het TCU.

Mede doordat in 1984 nog eerstejaarsstudenten aan de RUU werden toegelaten, namen de feitelijke taken van de subfaculteit minder snel af dan het door de Minister beschikbaar gestelde budget. Tegelijkertijd bleek de toename van de taken van de nieuwe, in het kader van TVC gefuseerde, subfaculteit Farmacie veel sneller te gaan dan voorzien. Hierdoor leidde het TVC-proces tot extra grote druk op het budget van de RUU. De RUU had daarom met de Minister afgesproken dat de kosten

van de afbouw, voorzover die het AFS-bedrag te boven zouden gaan, jaarlijks bij de Minister gedeclareerd zouden kunnen worden op basis van de normen van het door O&W gehanteerde Plaatsen/Geld-Model (PGM). Mede met het oog op deze afspraak had de RUU de omvang van de afbouwtaken ook laten opnemen in het LPT-plan.

De eerste keer dat de RUU een dergelijke declaratie indiende, te weten over het jaar 1984, bleek echter dat de Minister zijn goedkeuring van het LPT-plan niet interpreteerde als instemming met deze cijfers. Hij vond met name de omvang van de patiëntenzorg die volgens de RUU nodig was in verband met de onderwijstaak, te hoog. Dit leidde tot afkeuring door de Minister van de jaarrekening over 1984, de aangepaste begroting over 1985 en de begroting 1986. De RUU ging bij de Kroon in beroep tegen deze afkeuringen. Overleg met het departement leidde er uiteindelijk toe dat een regeling werd getroffen. Een gevolg hiervan was echter wel dat de financiering van de afbouw van de subfaculteit ten dele ten koste is gegaan van de andere onderdelen van de RUU.

2. Om te bepalen wie de laatste jaren het onderwijs zou verzorgen, moest eerst per vakgroep worden bepaald hoeveel personeel hiervoor nodig was. Het College van Bestuur kon dit slechts met behulp van de subfaculteit. Dit bleek nogal gecompliceerd, met name om de volgende reden.
In verband met de onder 1 genoemde declaraties moest voor deze berekening nauw worden aangesloten bij de door O&W gehanteerde PGM-normen. De subfaculteit was echter al jaren gewoon bij de interne middelenverdeling uit te gaan van ruimere normen, ten koste van andere taken. Daar kwam nog bij dat de medewerkers van de subfaculteit de begrijpelijke neiging hadden direct over de organisatiefase heen naar de gevolgen voor de bemensing te kijken en daarmee bij de berekening van de taakomvang per vakgroep alvast rekening te houden.
3. In eerste instantie werd getracht om de taken van de subfaculteit in de laatste jaren zoveel mogelijk toe te delen aan die medewerkers die om wat voor reden dan ook niet in aanmerking kwamen (of wilden komen) voor het TCU of voor herplaatsing elders. Dit had echter tot gevolg dat het aanwijzen van deze personen moest wachten op het resultaat van de landelijke herplaatsing. Omdat hierin nogal wat vertraging optrad bleven vele medewerkers van de subfaculteit lang in onzekerheid.
4. Veel medewerkers van de subfaculteit bleven tegen beter weten in geloven dat het besluit van de Minister toch niet zou worden uitgevoerd. Dit werd uiteraard in de hand gewerkt eerst door het kroonberoep en later door de vertraging in de besluitvorming. In een dergelijke sfeer was het niet eenvoudig inventief en constructief te werken aan een plan dat het in het

TCU uit te voeren onderzoek beschreef. Overigens is de werkgroep die hiertoe werd ingesteld er uiteindelijk ingeslaagd een degelijk plan te produceren, dat ook inpasbaar was in een landelijk disciplineplan.

5. In de boven beschreven organisatorische structuur was de positie en de verantwoordelijkheid van de subfaculteitsbestuurders tweeslachtig; in de stuurgroep vertolkten zij zoveel mogelijk de subfaculteitsgevoelens, doch intern werden zij veelal als een verlengstuk van het College van Bestuur beschouwd. Het bestuur van de subfaculteit stelde zich uiteraard zo loyaal mogelijk naar de subfaculteit op en schakelde daar zoveel mogelijk de subfacultaire bestuursorganen bij in. Omdat de besluitvormingsprocedure zoals hierboven beschreven afweek van de gebruikelijke gang van zaken, wist de subfaculteitsraad veelal niet waar ze aan toe was en voelde hij zich monddood gemaakt.

4. DE RESULTATEN

De studenten

De studenten die in 1983 of eerder hun studie Tandheelkunde in Utrecht zijn begonnen, kunnen hun studie gewoon aan de RUU voortzetten. Zij die in 1983 gestart zijn, kunnen zich echter geen studievertraging veroorloven, willen zij hun studie vóór 1 september 1988 voltooien.

In september 1984 zijn totaal 90 studenten het eerste cursusjaar gestart, waarvan er 54 voor het eerst hun studie begonnen; de overigen zijn herhalers. Van deze 90 hebben in september 1985 14 hun studie gestaakt en 35 zijn er vertrokken naar andere instellingen: 10 naar Amsterdam, 12 naar de RUC en 13 naar de KUN. De 41 overigen hebben hun studie aan de RUU voortgezet; zij hebben in het cursusjaar 1985/1986 geen van allen studievertraging opgelopen.

Het personeel

In juli 1983 waren bij de subfaculteit Tandheelkunde de volgende aantallen in vaste dienst:

	aantal	full-time equivalenten
wetenschappelijk personeel	162	101.0
niet-wetenschappelijk personeel	141	124.0

Het bemensingsplan, dat voor ieder personeelslid zijn bestemming aangeeft met de datum waarop deze wordt bereikt, is door het College van Bestuur vastgesteld op 16 januari 1986. Sindsdien treden er uiteraard nog wijzigingen op, met name doordat mensen elders een functie vinden.

Per 1 september 1986 is de verdeling van de personen over de mogelijke bestemmingen als volgt.

	WP		NWP		WP+NWP	
	aantal	fte	aantal	fte	aantal	fte
TCU	13	8.0	13	12.0	26	20.0
intern herplaatst						
binnen RUU	1	1.0	29	24.5	30	25.5
boventallig herplaatst						
RUU	1	0.9	10	9.1	11	10.0
UvA	11	7.2	-	-	11	7.2
VU	7	4.6	-	-	7	4.6
KUN	5	3.7	1	1.0	6	4.7
RUG	1	1.0	-	-	1	1.0
vrijwillig ontslag						
naar elders	35	24.3	24	20.2	59	44.5
VUT	6	4.6	8	7.5	14	12.1
pensioen/afkeuring/over-						
leden	2	1.6	7	6.2	9	7.8
ontslag met wachtgeld						
55+regeling	21	15.8	4	3.6	25	19.4
overig	59	28.3	45	39.9	104	68.2
	162	101.0	141	124	303	225.0

Hierbij is uiteraard nog geen rekening gehouden met de mogelijkheid dat de nu met ontslag bedreigden alsnog een functie elders vinden.

In het overzicht valt het volgende op:

- onder de ontslagen WP-ers zijn er veel met een relatief kleine deeltijdaanstelling; dit zijn veelal tandartsen uit de regio met een aanstelling als instructeur bij de subfaculteit; herplaatsing naar een andere universiteit is voor de meesten van hen niet interessant.
- het NWP bleek veel beter herplaatsbaar binnen de RUU dan het WP; dit ligt voor de hand omdat de WP-ers in veel hogere mate tandheelkunde-gebonden zijn;
- er is slechts een zeer beperkt gebruik gemaakt van de mogelijkheden voor boventallige herplaatsing.

Het TCU

Het TCU zal per 1 september 1988 deel uitmaken van de faculteit Geneeskunde. De patiëntenzorg zal worden verricht als onderdeel van een afdeling van het Academisch Ziekenhuis. Over de financiering van een aantal patiëntenzorgtaken van het centrum is nog overleg met de ziektekostenverzekeraars gaande.

In het TCU zijn van de 38.3 beschikbare formatieplaatsen (20.8

WP, 17.5 NWP) 20 opgevuld met personeel vanuit de subfaculteit. De rest zal extern worden geworven. Dit is het resultaat van een strenge selectie met behulp van externe deskundigen. De achtergrond hiervan is dat de financieringsgarantie slechts tot 1994 geldt en dat daarna op andere wijze in inkomsten moet worden voorzien. Voor de realisatie daarvan is kwaliteit een eerste vereiste.

De apparatuur

Voor de herbestemming van apparatuur is een volgorde van mogelijke gegadigden opgesteld, waarin prioriteit werd toegekend aan het TCU, de naar zusterfaculteiten vertrekkende medewerkers indien sprake is van persoonsgebonden apparatuur, de overige onderdelen van de RUU en het AZU.

Uiteraard zal een deel van de apparatuur van de subfaculteit worden gebruikt in het TCU. Dit betreft met name apparatuur voor onderzoek en patiëntenzorg. Van de onderwijsapparatuur zal een aanzienlijk deel naar het buitenland gaan: met behulp van ontwikkelingssamenwerking naar een aantal universiteiten in Indonesië en verder naar de Universidad Complutense in Madrid, waarmee de RUU een samenwerkingsovereenkomst voorbereidt.

De bibliotheek

Het deel van de bibliotheek dat nodig is voor het TCU, gaat mee naar de faculteit Geneeskunde. De rest van het boekenbestand zal worden ondergebracht in depots van de Universiteitsbibliotheek.

Het gebouw

De fusie van een drietal Farmacie-subfaculteiten heeft met zich mee gebracht dat de Utrechtse subfaculteit Farmacie versneld nieuwe huisvesting nodig heeft. Dit zal leiden tot een omvangrijke herhuisvestingsoperatie waarbij ook de subfaculteiten Biologie en Scheikunde betrokken zijn. In het huidige Tandheelkunde-gebouw zal een aantal verwante groepen van deze drie subfaculteiten worden gehuisvest. De andere onderdelen zullen een plaats krijgen of houden in het huidige gebouw voor Biologie en Scheikunde. In afwachting van de nieuwbouw voor het AZU en de faculteit Geneeskunde blijft een substantieel deel van het TCU voorlopig in het Tandheelkunde-gebouw gehuisvest.

5. ENIGE CONCLUSIES

Uit de gang van zaken bij de uitvoering van het besluit van de Minister om de subfaculteit Tandheelkunde van de RUU op te heffen, is een aantal conclusies te trekken.

1. In het landelijk overleg was de RUU in feite de enige echte belanghebbende, maar de RUU was voor het resultaat afhankelijk van de bereidwilligheid van de andere betrokken universi-

teiten. De posities van de betrokken instellingen waren daarvoor niet gelijkwaardig. De RUU had een verantwoordelijkheid voor het nakomen van de onderwijsverplichting en voor het sociaal beleid voor het personeel. Een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de onderwijsverplichting bleek in de LPT geen probleem; het herplaatsen van personeel had veel meer voeten in aarde.

Conclusie: indien sprake is van een verplichting tot overnemen van personeel is het logischer en doeltreffender wanneer de Minister besluit tot een fusie (zoals bij Farmacie) en niet tot een opheffing (zoals bij Tandheelkunde).

2. De andere betrokken instellingen hadden zich verplicht personeel van de RUU over te nemen. Dit kreeg uiteindelijk de vorm van een tijdelijke boventalligheid, totdat het personeel in de formatie zou zijn opgenomen. De financiering van de boventalligheid was gegarandeerd door de Minister. Het overleg over het soort functies dat hiervoor in aanmerking kwam, en de financiële randvoorwaarden was tijdrovend en verwarrend.
Conclusie: indien sprake is van overplaatsing van personeel dienen de overeenkomsten daarover bij voorkeur te geschieden op basis van omschreven taken en met overheveling van de bijbehorende financiering. In dergelijke gevallen dient het opheffingsbesluit van de Minister hiertoe de basis te verschaffen, waarbij uiteraard voorkomen moet worden dat de getroffen instelling dubbel inlevert.
3. In feite is slechts in zeer beperkte mate gebruik gemaakt van de mogelijkheden voor herplaatsing naar andere universiteiten (nog geen 2 van de 7 miljoen gulden). Bij diverse betrokkenen bestaat de indruk dat dit mede het gevolg is van de gekozen procedure. Er kunnen ook vraagtekens geplaatst worden bij de zinvolheid van de formulering van 'boventallige functies'. Het is onvoldoende duidelijk waarom niet per definitie alle vroeg of laat te herbezette functies van de betrokken subfaculteiten werden aangemeld.
Conclusie: bij grootschalige herplaatsing van personeel zal meer personeel worden herplaatst, indien bij de selectie een zekere mate van centrale sturing optreedt.
4. We wisten het al, maar toch: je kunt een subfaculteit niet vragen zichzelf op te heffen. Vandaar dat het College van Bestuur centraal stond in het bestuurlijk proces. Dit was ook vastgelegd in de procedurebeschrijving die reeds in de beginfase algemeen bekend werd gemaakt. Bij de uitvoering en de voorbereiding daarvan is echter ook het beheer van essentieel belang, waarbij in het bijzonder kan worden gedacht aan het personeelsbeheer, het financiële beleid en de informatieverschaffing daarover aan het College. Op papier beschikt het College op dit punt over voldoende bevoegdheden, doch de werkelijkheid blijkt harder dan de leer. Veelal zullen de be-

trokken medewerkers zich sterk verbonden voelen met de sub-facultaire gemeenschap en daardoor in loyaliteitsproblemen kunnen komen.

Conclusie: bij de opheffing van een onderdeel dient het beheer in nauw overleg met het College van Bestuur te geschieden waarbij voorkomen moet worden dat de betrokken functionarissen in loyaliteitsproblemen komen. Dit kan betekenen dat hiervoor nieuwe functionarissen moeten worden aangewezen.

5. De RUU maakte met de Minister afspraken over randvoorwaarden bij de afbouw. Deze afspraken bleken later multi-interpretabel. Dit was aanleiding voor aanmerkelijke vertraging in de besluitvorming, onzekerheid bij het betrokken personeel en irritatie bij de bestuurders.

Conclusie: het is in belang van beide partijen dat afspraken zorgvuldig en exact worden geformuleerd, met expliciete vermelding van de financiële consequenties. Dit lijkt het intrappen van een open deur, maar op de opengetrapte deur zit een krachtige dranger

Tijdens het herschrijven van dit artikel werd bekend dat de Minister voornemens is nog twee subfaculteiten Tandheelkunde op te heffen. Dit voornemen (officieel zelfs nog 'concept-voornemen') werpt een wat ander licht op een aantal aspecten van de sluiting van de Utrechtse subfaculteit en wel in het bijzonder de herplaatsing van het personeel naar andere universiteiten. Het verhoogt ook de wenselijkheid van een evaluatie van het hierboven beschreven proces.

NOTEN

De auteur dankt mw.drs. M. Gloudi voor haar bijdrage aan de totstandkoming van dit artikel.

- (1) Tweede Kamer der Staten-Generaal, Motie van het lid Lansink c.s. inzake Taakverdeling en Concentratie in het w.o., voorgesteld in de uitgebreide commissievergadering van 12 september 1983.
- (2) Zie de brief van de Minister van O&W aan de voorzitter van de Vaste Kamercommissie voor Onderwijs en Wetenschappen, dd. 28 oktober 1983, kenmerk HW/IW/A 428.122.
- (3) Zie de brief van de Minister van O&W aan de LPT, dd. 12 april 1985, kenmerk HW/WO/BP 759.814.
- (4) Voor een beschrijving van het proces van de fusie van drie Farmacie-subfaculteiten in het kader van de TVC-operatie: zie hoofdstuk 9 van deze bundel.

- (5) In hoofdstuk 8 van deze bundel wordt bijzondere aandacht besteed aan de werking en de achtergronden van de reorganisatiecode van de RUU.