

Samenwerkingsvorm

Gist-brocades denkt in termen van uitbesteden van (onderdelen van) de brandweertaken naar een externe organisatie. Elke vorm die haalbare voordelen biedt is voor Gb bespreekbaar. Gb ziet geen winst als haar vrijwilligers elders in het kader van de samenwerking worden ingezet voor brandbestrijding. Belangrijk is dat de werknemers minder van het werk worden gehaald wat ten koste gaat van de produktiviteit en de veiligheid. Gb is bij samenwerking niet alleen gericht op repressieve taken maar op alle taken zoals die voorkomen in de veiligheidsketen. De adviestaak van een nieuwe brandweerorganisatie zou een wenselijke aanvulling zijn op het huidige pakket. Men is van mening dat de inzet van het gaspakkenteam in eerste instantie gewaarborgd moet blijven. Ook stelt men hoge eisen aan de locatiekennis.

Efficiency

De ambitie tot het vormgeven van samenwerking met andere brandweerorganisaties wordt vooral gedragen door het verder doelmatig effectueren van de bedrijfsprocessen. De druk op de vaste kosten binnen Gb wordt opgevoerd (onder andere blijkend uit de recent aangekondigde reorganisatie) en de aandacht wordt onder andere gevestigd op de kosten van de bedrijfshulpverlening. Alle besparingskansen worden serieus overwogen. De ambitie is te komen tot een zakelijke vorm van samenwerking of uitbesteding die leidt tot een lager kostenniveau maar waarbij wel de kwaliteit van de veiligheid wordt onderhouden.

Rol van de vrijwilliger

Bij het kiezen en invullen van de nieuwe organisatievorm dient de positie van de vrijwilliger een belangrijke rol in te nemen. Zonder vrijwilligers geen adequate bedrijfshulpverleningsorganisatie, zo luidt de stelling. De inzet van vrijwilligers is altijd van cruciaal belang geweest. Op korte termijn kan daarin niet zomaar wat gewijzigd worden.

Gb is er trots op over de oudste bedrijfsbrandweer van Nederland te beschikken, maar zou eveneens trots kunnen zijn op een vorm van brandweershulpverlening die, als een van de eersten in Nederland, in samenwerking met andere organisaties in de omgeving is georganiseerd.

2.2 TNO-Zuidpolder

Kwaliteit van de veiligheid

De kwaliteit van de veiligheid binnen TNO biedt in de huidige situatie geen reden tot zorg. In de hulpverlening neemt de gidsfunctie een belangrijke plaats in. Deze functie dient ook in de nieuwe organisatie goed ingevuld te zijn om de veiligheid te garanderen. Buiten kantoor tijden is organisatie van de hulpverlening voor verbetering vatbaar.

Professionaliteit

TNO ziet voordelen in het bundelen van kennis en ervaring in een nieuwe organisatie, bijvoorbeeld rond de bestrijding van ongevallen met gevaarlijke stoffen. Ook het gezamenlijk organiseren en uitvoeren van opleiding en oefening komt de professionaliteit ten goede.

Samenwerkingsvorm

TNO is een voorstander van het uitbesteden van de brandweezorg aan een externe organisatie. TNO wil vervolgens de dienstverlening 'inkopen' waarbij heldere afspraken worden gemaakt over het niveau van de dienstverlening en de bijbehorende kosten. TNO hecht waarde aan het gezamenlijk organiseren van de brandweezorg.

Efficiency

De werkprocessen binnen TNO worden afgerekend op basis van bestede tijd. Door het externaliseren van de brandweezorg kan de productie van de mensen die in de huidige situatie 'belast' zijn met de bedrijfshulpverlening worden vergroot. Op deze wijze kan een efficiencyvoordeel ontstaan. De kosten van de dienstverlening van de nieuwe organisatie dienen in overeenstemming te zijn met het geleverde zorgniveau.

Rol van de vrijwilliger

De positie van de huidige vrijwilligers dient, vooral in termen van communicatie, met zorg behandeld te worden.

2.3 TU-Delft

Kwaliteit van de veiligheid

De TU wil de veiligheid op een aantal onderdelen verbeteren, met name in de avonden en in de weekeinden.

Voor een deel kan in deze verbetering worden voorzien door het aanbrengen van technische installaties, voor een deel zal de hulpverleningsorganisatie voor de verbetering zorg moeten dragen.

Professionaliteit

Binnen de TU is een aantal voorzieningen beschikbaar (bv. gaspakken) waarvan de inzet in termen van professionaliteit kan verbeteren. De samenwerking wordt gezien als mogelijkheid om deze verbetering te realiseren. Het feit dat er nu over gaspakken wordt beschikt vraagt ook om een hoge mate van geoefendheid. Het lijkt in de praktijk daar nog aan te schorten. Daarnaast ontbeert het de TU aan kennis en vaardigheden om de vrijwilligers goed op te leiden en voor te bereiden op een adequate inzet.

De TU is sterk in beweging, veel veranderingen vinden er plaats, waarbij in toenemende mate het bedrijfsmatig denken en organiseren belangrijker wordt.

Efficiency

De TU wil een goede afweging maken tussen de kosten van de huidige hulpverleningsorganisatie (inclusief de verborgen kosten) en de kosten van een nieuwe organisatie. De TU zal een doelmatigheidsafweging maken maar is daarbinnen bereid te betalen voor extra dienstverlening. Door het gezamenlijk inzetten van specialistische vormen van dienstverlening (bijvoorbeeld gaspakken) kan een aanzienlijk doelmatigheidsvoordeel worden behaald.

Samenwerkingsvorm

Bij het vraagstuk van de gewenste samenwerkingsvorm spelen vooral de gevolgen voor de huidige (lijn)organisatie een belangrijke rol. Bij de besluitvorming rond dit thema is een aantal actoren betrokken (met elk hun eigen verantwoordelijkheden en belangen). De belangstelling gaat uit naar een organisatievorm waarbij de TUsdiensten inkoop bij een gemeentelijke organisatie. Afhankelijk van de voordelen die de nieuwe organisatie biedt ten opzichte van de huidige situatie binnen de betreffende organisatieonderdelen, zullen besluiten ten aanzien van de samenwerkingsvorm tot stand komen.

Rol van de vrijwilliger

De TU wil zorgvuldig omgaan met de positie van de huidige vrijwilligers. Vooral in de communicatie rond eventuele veranderingen dient dit thema nadrukkelijk de aandacht te krijgen. Ook bij de TU is sprake van een afnemend aantal vrijwilligers, die daardoor steeds meer belast worden.

2.4 Gemeentelijke brandweer

Kwaliteit van de veiligheid

Het zorgniveau van de gemeentelijke brandweer moet worden aangepast conform de door BiZa geformuleerde zorgnorm. De gemeente wil de kwaliteit door middel van lokale samenwerking aanzienlijk verbeteren. De samenwerking op regionaal niveau richt zich met name op de rampenbestrijding maar vindt haar basis in de organisatie op lokaal niveau. De nieuwe brandweerorganisatie dient 24 uur per dag op de gewenste sterkte paraat zijn. In het niveau van de dienstverlening aan de drie organisaties kan indien gewenst gevarieerd worden.

Professionaliteit

De samenwerking tussen de genoemde partijen leidt volgens de gemeente tot een eenheid van opvattingen over de repressieve taak. Het niveau van opleiding en oefening kan verder verhoogd worden. De vergrijzing van het korps kan door de samenwerking opgevangen worden.

Samenwerkingsvorm

De gemeente ambieert een lokale samenwerkingsvorm. Daarnaast moeten de lokale initiatieven naadloos aansluiten bij de regionale ontwikkelingen. Een lokale vorm van samenwerking past binnen het concept 'Delft kennisstad'. De nieuwe organisatie zou een plaats moeten krijgen binnen de gemeentelijke organisatie, eventueel rechtstreeks onder B&W of een bestuurscommissie.

Efficiency

De gemeente wil door de samenwerking de kosten voor het afzonderlijk realiseren van de zorgnorm beperken. Door schaalvoordelen en het nivelleren van knelpunten kan een aanzienlijk voordeel worden behaald. Bovendien kan de tijd die niet aan feitelijk uitrukken en inzet wordt besteed, beter worden benut. De deelnemende organisaties betalen voor de (specifieke) dienstverlening een vergoeding.

Rol van de vrijwilliger/part-timer

De gemeente lijkt voorstander te zijn van een gemengd korps, waarbij de vrijwilliger/part-timer een belangrijke plaats krijgt. De vrijwilligers bij de drie organisaties zijn bijzonder waardevol vanwege hun kennis van de terreinen en productieprocessen.

Overwogen moet worden om gemotiveerde vrijwilligers van de bedrijven de mogelijkheid te bieden om zich in hun vrije tijd als part-timer voor de gemeentelijke brandweer in te zetten.

2.5 Collectieve ambitie

In de voorgaande paragrafen is de ambitie van de verschillende betrokken partijen afzonderlijk geformuleerd. Uit nadere analyse van de ambities, en op basis van een aantal gesprekken met de stuurgroep, is de navolgende gemeenschappelijke ambitie geformuleerd:

Het einddoel van de samenwerking is een organisatie, bij voorkeur ondergebracht bij de gemeente Delft, die de uitvoering van de brandweertaken initieert en verzorgt.

Onder de brandweertaken worden alle onderdelen van de veiligheidsketen verstaan alsook dienstverlening aan derden. De kwaliteit van de bestaande brandweezorg op de drie locaties van Gb, TNO-Zuidpolder en TU-Delft mag niet verminderen, maar dient op specifieke onderdelen te worden verbeterd. De samenwerking moet leiden tot een verhoging van de professionaliteit en een verbetering van de continuïteit van de brandweezorg.

Het kostenniveau van de nieuwe organisatie mag het huidige gesommeerde kostenniveau niet overtreffen, maar dient perspectief te bieden op overall kostenbesparing.

3 Hoofuolijnen toekomstige samenwerking

3.1 Context

De gevoerde interviews met de bestuurders, leiding en politiek verantwoordelijken van de betreffende organisaties hebben aangetoond dat de ambitie voor de mate van onderlinge samenwerking op een hoog niveau ligt. De inzet van alle partijen is te komen tot een integratie van de uitvoerende organisaties van de BHD's en de brandweer en het volledig uitvoeren van de veiligheidsketen.

Door de partijen zijnde volgende randvoorwaarden genoemd waaraan voldaan moet worden bij de integratie van de vier organisaties:

- de uitvoering en het management wordt in handen gelegd van de gemeentelijke brandweer van Delft
- de integratie van de vier verschillende organisaties mag niet leiden tot een vermindering van de veiligheid voor de medewerkers op de locaties van TNO, TU en Gb ten opzichte van de huidige situatie
- de verdergaande samenwerking met integratie als uiteindelijk doel moet een lange termijnoplossing zijn. Het mag niet gebeuren dat na verloop van enkele jaren teruggekomen wordt op de genomen beslissing om de brandweertaak uit de BHD's te schrappen
- de organisaties moeten kunnen blijven beschikken over Bedrijfshulpverleningsorganisaties zoals bedoeld in het Besluit bedrijfshulpverlening Arbeidsomstandighedenwet van 28 december 1993.

3.2 Bedrijfshulpverleningsorganisaties

In het Besluit van 28 december 1993 wordt met betrekking tot de bedrijfshulpverlening nadere regels gesteld inzake de deskundigheid, ervaring, uitrusting, aantal en organisatie. De kern van het besluit bestaat uit het bijdragen van maatregelen ter bevordering van de veiligheid en de gezondheid van medewerkers op het werk.

Het besluit geeft de werkgever de opdracht al het mogelijke te doen om de veiligheid van zijn medewerkers en andere personen die binnen het bedrijf aanwezig zijn zo optimaal mogelijk te doen zijn. Hiertoe wordt de werkgever opgedragen maatregelen te treffen op de gebieden van:

- EHBO
- brandbestrijding
- evacuatie van medewerkers en ander personen in het bedrijf
- het onderhouden van verbindingen met hulpverleningsdiensten van buitenaf.

Hiertoe dient de werkgever één of meerdere werknemers aan te wijzen die bedrijfshulpverlening tot taak hebben. Het Besluit geeft aanwijzingen over het aantal hulpverleners, de uitrusting, opleiding en de organisatie.

Het doel van de bedrijfshulpverlening is om de direct nadelige gevolgen voor werknemers van ongevallen en brand zoveel mogelijk te beperken. Uitgangspunt hierbij is de algemene zorg die de werkgever heeft voor de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers. De bedrijfshulpverlening vormt dan ook het logische sluitstuk van de werknemers-beschermende maatregelen.

Het gaat bij de bedrijfshulpverlening om de voorpostfunctie. Door binnen het bedrijf snel en effectief op te treden moet de veiligheid en gezondheid van de werknemers gewaarborgd worden. Daarnaast staat de bedrijfshulpverlening de hulpverleningsinstanties bij nadat zij gearriveerd zijn.

Het Besluit richt zich op de werknemers. Het Besluit voorziet in een minimumpakket aan zorg welke een werkgever moet uitvoeren. Het Besluit regelt niet de professionaliteit van de bedrijfshulpverlening. De omvang en inzet van bedrijfshulpverleners wordt niet alleen bepaald door de aard, grootte en ligging van het bedrijf. Ook de risico's verbonden aan de werkprocessen, de mate van beveiliging tegen brand en calamiteiten en de aanwezigheid van werknemers zijn van invloed op de organisatie van de bedrijfshulpverlening.

Het Besluit regelt niet de kwaliteit van de BHV-organisatie. Het geeft aanwijzingen hoe de organisatie in gericht kan worden. Het toezicht op de naleving van het Besluit is neergelegd bij de Arbeidsinspectie, waarmee nog eens met nadruk wordt gesteld dat de bescherming van de werknemers centraal staat en niet de toetsing van de maatregelen zoals die door de werkgever zijn genomen. Hiervoor wordt verwezen naar het overleg tussen bedrijf met haar sociale partners.

Samengevat regelt het besluit bedrijfshulpverleningsorganisaties de veiligheid en gezondheid van werknemers door middel van een minimumvoorziening en stelt het geen eisen over de kwaliteit en de noodzaak van bedrijfsbrandweerorganisaties.

Indien bedrijven bij brand of ongevallen een bijzonder gevaar voor de openbare orde kunnen opleveren, kan de burgemeester ingevolge artikel 13 van de Brandweerwet 1985 de aanwezigheid van een bedrijfsbrandweer opdragen.

In dit kader zijn Gb en de faculteit IRI van de TUD voorgeselecteerd als lokaties die mogelijk in aanmerking komen voor een bedrijfsbrandweer. De uitkomst van dit haalbaarheidsonderzoek is mede bepalend voor het besluit om in een bedrijfsbrandweer te voorzien. In dit onderzoek wordt de mogelijkheid tot het opdragen van een bedrijfsbrandweer niet verder onderzocht.

Met betrekking tot het minimumpakket waarin werkgevers moeten voorzien geldt dat dit betreft:

- het redden van slachtoffers
- het begeleiden van externe hulpverleningsorganisaties.

Voorts moet de werkgever alle mogelijke maatregelen nemen ter voorkoming van ongevallen en branden.

3.3 Ontwikkeling van risico's en beheersing

3.3.1 *Algemeen*

Mede op basis van het Besluit bedrijfshulpverleningsorganisaties en de toenemende technische mogelijkheden zijn er door de werkgever allerlei voorzieningen getroffen die het werken veiliger maken. Daarmee wordt de toenemende complexiteit en risico's die optreden bij onder meer chemische processen beheerst. Dit betekent niet dat er geen ongevallen of branden meer voorkomen. De brandweer en de BHD's treden nog steeds op bij ongevallen, maar in relatie tot de risico's en de potentiële gevaarstelling wordt dit minder.

Zo zijn er op de terreinen van productie, de daarbij voorkomende risico's en de beheersing daarvan, een aantal trends waarneembaar. Hieronder laten we enkele relevante trends de revue passeren, te weten:

- ontwikkelingen in productieprocessen
- technische ontwikkelingen
- professionalisering van de brandweer
- ontwikkelingen bij de BHD's.

3.3.2 *Ontwikkelingen in productieprocessen*

Onder het begrip produktieprocessen wordt in dit verband ook verstaan onderzoeksprocessen, waarbij allerlei risico-experimenten plaatsvinden.

Binnen de bedrijven is een tendens waarneembaar om de risicovolle processen (zoals chemie, kernfysica) steeds 'groener' te laten plaatsvinden. Hiermee wordt verstaan dat er minder gevaarlijke stoffen en middelen worden gebruikt, die niet alleen het risico voor de werknemers reduceert maar ook het milieu minder aantasten.

Bij Gb wordt veel energie gestoken in het toepassen van zogenaamde groene chemische processen. De kans op ongevallen en branden waarbij een groot risico voor de werknemers en de omgeving ontstaat neemt daardoor af.

Voorts is er de ontwikkeling om bepaalde processen en experimenten te vervangen door computersimulaties. Hierdoor neemt ook het risico af op ongeval of brand.

3.3.3 *Technische ontwikkelingen*

Binnen bedrijven wordt er steeds meer geïnvesteerd in allerlei technische voorzieningen om enerzijds de brand zo vroeg mogelijk te ontdekken en daarnaast brandhaarden en installaties nat te houden met sprinkler-installaties om uitbreiding te voorkomen. De voorzieningen hebben tot effect dat de brandweer sneller wordt gewaarschuwd en ook dat de schade en gevaar daardoor wordt verminderd.

Door het aanbrengen van sprinkler-installaties krijgt een beginnende brand niet de kans zich snel uit te breiden waardoor met het optreden van de brandweer de brand kan worden geblust en de schade beperkt blijft.

3.3.4 *Professionalisering van de brandweer*

In vergelijking met 20 jaar geleden heeft de Nederlandse brandweer zich in operationeel opzicht verbeterd. Het materiaal is van uitstekende kwaliteit, het aantal in te zetten voertuigen is aanzienlijk uitgebreid en de komst van speciale voertuigen (hulpverlenings- en redvoertuigen) hebben hun entree gemaakt. Opleiding van medewerkers, de organisatie en de introductie van geavanceerde meldingsapparatuur hebben ertoe bijgedragen dat er snel op brandmeldingen wordt gereageerd en dat er doorgaans effectief wordt opgetreden.

Daarnaast heeft de brandweer onderkend dat de kwaliteit van haar optreden niet enkel en alleen ligt in het repressieve gedeelte, het blussen van de brand. De afgelopen jaren is steeds meer duidelijk geworden dat de brandweer haar energie meer moet richten op aspecten als pro-actie, preventie en preparatie.

Deze aspecten gaan vooraf aan de repressieve taak van de brandweer.

De betrokkenheid van de brandweer in grote bouwprojecten is daar een voorbeeld van. De Nederlandse brandweer opereert thans vanuit de ketengedachte en hanteert daarbij de veiligheidsketen die alle aspecten van pro-actie tot en met de nazorg bij branden en calamiteiten omvat.

Ook de dienstverlening en salvage zijn aspecten die vanuit de brandweer kunnen worden verzorgd en aangeboden aan derden. Op deze terreinen zijn echter ook al commerciële bedrijven in de markt togetreden en bieden deze diensten aan.

De volgende stap in de ontwikkeling van de brandweer is het versterken van haar lokale positie en haar bijdrage in regionaal verband bij rampenbestrijding. Daartoe is op landelijk niveau het project Versterking Brandweer opgezet dat zich in het bijzonder richt op de samenwerking van de gemeentelijke brandweren binnen de regio.

Het is de verwachting dat door het consequent hanteren van de veiligheidsketen de professionalisering van de brandweer de komende jaren verder vorm zal krijgen, ondermeer door het steeds meer toepassen van informatiserings- en automatiseringstechnologie.

Een bijzondere vermelding bij de ontwikkeling van de brandweer is de positie van de vrijwilliger. De Nederlandse brandweer draait voor een belangrijk gedeelte (circa 80%) op de inzet van vrijwilligers, personen die na of tijdens hun werk inzetbaar zijn voor brandbestrijding en calamiteiten. Opgemerkt wordt dat ook vrijwilligers in principe dezelfde opleiding genieten als de beroepskrachten waardoor zij in principe over eenzelfde mate van professionaliteit kunnen beschikken. Uiteraard worden op zeer specialistische terreinen waarvoor veel training en deskundigheid is vereist vooral beroepskrachten ingezet.

Het is de verwachting dat de verdergaande professionalisering van de brandweer alleen maar kan plaatsvinden met voldoende inzet en betrokkenheid van vrijwilligers.

3.3.5 *Ontwikkelingen bij de BHD's*

Sinds de instelling van bedrijfszelfbescherming heeft deze vorm van hulpverlening ook de nodige ontwikkelingen ondergaan. Bij Gb is daarvan een duidelijk voorbeeld te zien.

Een bijzonder goed geoutilleerde, opgeleide en opererende brandweerorganisatie en een up-to-date bedrijfsnoodplan waarin alle verantwoordelijkheden helder en overzichtelijk staan aangegeven.

Er zijn organisaties die op grond van omvang, aard en risico's kunnen volstaan met een bedrijfshulpverleningsorganisaties in de minimumvariant zoals dat in het besluit voor BHV's staat aangegeven. Het zijn met name de risico's in de bedrijven en de mate waarin technische voorzieningen zijn aangebracht, die bepalend zijn of er aan de BHV een specialisatie (plus-pakket) wordt toegevoegd. Ook de BHV voorzien van extra taken, opleiding en deskundigheid blijft een voorpostfunctie. In afwachting van de komst en het optreden van de hulpverleningsorganisaties treedt de BHV op om daarmee slachtoffers te redden en een (beginnende) brand te bestrijden. Het vergroten van het takenpakket voor de BHV wordt voor een belangrijk deel bepaald door de risico's binnen het bedrijf en de opkomsttijd van de brandweer en andere hulpverleningsorganisaties. Daarnaast blijft het ook een keuze van het management om de BHV van extra taken en daarmee verbandhoudende opleiding te voorzien.

3.3.6 *Samenvattend*

De hierboven geschetste ontwikkelingen geven aan dat relatie tussen de risico's die voortkomen uit de productieprocessen en de beheersing daarvan geen statisch of een lineair gegeven is. De huidige situatie is niet vergelijkbaar met die van 10 - 15 jaar geleden. Technische voorzieningen, toepassing van allerlei materialen en de opleiding van mensen maken het mogelijk dat risico's met andere ogen (kunnen) worden bekeken.

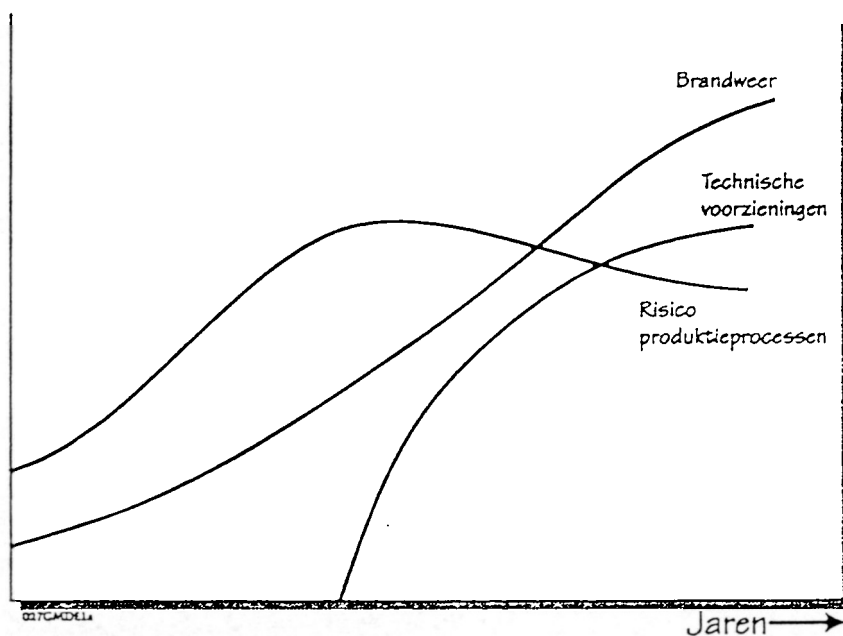
In onderstaand schema wordt de relatie weergegeven tussen enerzijds de ontwikkelingen die de brandweer (als onderdeel van de BHV) kent en anderzijds de komst van allerlei technische voorzieningen en het terugdringen van de risico's bij de productieprocessen en onderzoekprojecten.

Het schema geeft geen exacte meting weer maar maakt zichtbaar dat met het investeren in technische voorzieningen (sprinklerinstallaties, rookmelders, brandwerende materialen, bouwvoorschriften) een bijdrage wordt geleverd aan de risicobeheersing.

Ook het investeren in een BHD (een BHV met een brandweertaak) heeft ertoe geleid dat de risico's die voortkomen uit de productieprocessen steeds beter worden beheerst.

Door de toepassing van steeds veiliger vormen van productie en onderzoek nemen de risico's voor ongevallen af.

De drie ontwikkelingen weergegeven in figuur 3 maken inzichtelijk dat het blijven investeren in een bedrijfsbrandweer en in technische voorzieningen het karakter heeft van een dubbelop zekerheid. Het is ondermeer deze waarneming die een aanzet heeft geleverd tot de discussie of de investeringen in de huidige BHV-organisaties niet moet worden aangepast.



Figuur 3. Ontwikkelingen rond de BHV

In eerste instantie richt de BHV zich op het redden van slachtoffers en het bestrijden van een (beginnende) brand. Het is evident dat door een goed en effectief optredende (bedrijfs)brandweer de schade aan de bedrijven en de fabrieken kan worden beperkt. Dit is weer van invloed op de continuïteit van de onderneming, dat er mee gediend is als de vervolgschade beperkt blijft.

In figuur 3 is niet het afbreukrisico opgenomen. Voor schade aan de materiële component zijn bedrijven doorgaans verzekerd. Het gaat hierbij om de vervanging van het materiaal, maar niet om het afbreukrisico (continuïteit van de onderneming).

Onder afbreukrisico wordt verstaan:

- het stoppen van het productieproces
- aansprakelijkheidsstelling van derden (claims)
- marktverlies (als gevolg van schade).

Een goed functionerende BHV-organisatie beperkt de schadelijke gevolgen voor werknemers bij ongevallen en brand. Het afbreukrisico voor de onderneming kan verder worden teruggebracht door te blijven investeren in technische voorzieningen.

Het beoogde samenwerkingsverband met de brandweer moet ertoe leiden dat de investeringen in de BHV-organisatie op termijn naar beneden kunnen. De investeringen in technische voorzieningen moeten doorgang blijven vinden om daarmee het afbreukrisico voor de ondernemingen terug te dringen.

3.4 Huidige invulling brandweezorg

Voor zowel Gist-brocades (Gb), TNO-Zuidpolder (TNO) als de TU-Delft (TU) geldt dat zij over een BHV-plus beschikken. Een bedrijfshulpverleningsorganisatie met daarbij een aantal extra voorzieningen. Deze voorzieningen bestaan o.a. uit gaspakken, ademluchtapparatuur en chemicaliënpakken.

Voor TNO en Gb geldt dat zij in afwachting van de komst van de brandweer Delft met een tankautospuiter uitrukken naar de plaats waar het incident wordt gemeld. Ingeval van brand wordt direct met de bestrijding aangevangen, waarna later de brandweer aansluit.

In geval van meldingen op het terrein van Gb geldt de afspraak dat de gemeentelijke brandweer na 15 minuten op het terrein verschijnt. Gedurende de eerste 15 minuten is het optreden en de brandbestrijding in handen van de bedrijfsbrandweer van Gb.

Uitzondering hierop is de functie van Officier van Dienst (OVD) die gezamenlijk door Gb en de brandweer wordt uitgeoefend.

De BHV van de TU is sinds enkele jaren volledig gedeconcentreerd. Dit heeft plaatsgevonden op basis van een gezamenlijk met de gemeentelijke brandweer uitgevoerde risico-analyse die geleid heeft tot het rapport "Gedeelde Zorg". Hierin is per faculteitsgebouw het vereiste niveau van de BHV aangegeven. In elk faculteitsgebouw zijn BHV-ers die opgeleid zijn en voorzien van apparatuur om de eerste handelingen bij ongevallen te kunnen verrichten. Slachtoffers worden gered, een beginnend brandje wordt bestreden.

In het rapport "Gedeelde Zorg" is vastgesteld dat de faculteit DIMIS over een verzwaard pakket BHV dient te beschikken, waaronder een gaspakkenteam. In het rapport zijn meerdere locaties aangegeven die soortgelijke risico's kennen en derhalve ook over een verzwaard HBV-pakket dienen te beschikken met een gaspakkenteam. Een dergelijke uitbreiding van het aantal BHV-ers met een verzwaard pakket is niet haalbaar gebleken. Door het slimmer organiseren van de BHV-zorg moet de vereiste veiligheid worden verkregen. Het samenwerkingsverband met de brandweer kan hierin voorzien. De TU kent geen eerste uitruk voor brandbestrijding en is hiervoor aangewezen op het optreden van de brandweer.

Voor de gemeentelijke brandweer geldt dat zij moet voldoen aan landelijk opgestelde richtlijnen, de zogenaamde zorgnorm. Dit betreft de professionele standaard voor de brandweer waaraan de organisatie van de brandweer moet voldoen. De zorgnorm geeft aan wat de opkomsttijd, het aantal tankautospuiten en andere voertuigen moet zijn bij incidentmeldingen. Hierbij wordt onderscheid gemaakt per type gebouw, bedrijf of instelling. Het behalen van de landelijke zorgnorm is een verantwoordelijkheid van de gemeentelijke brandweer en is daarom binnen de gemeenteraad van Delft besproken. Vastgesteld is dat de brandweer niet in alle gevallen haar zorgnorm haalt, omdat zij niet binnen de daartoe gestelde normtijd een twee tankautospuut inzetbaar heeft. Het type bebouwing in de binnenstad van Delft (o.a. veel oude huizen, brandgevaarlijke materialen) vereist namelijk in 30% van de meldingen directe inzetbaarheid van een tweede tankautospuut.

Met name door een tekort aan direct inzetbaar personeel kan de brandweer deze tweede en derde tankautospuut niet direct laten rijden. Er moeten eerst mensen worden opgeroepen. In de gevallen dat een derde tankautospuut noodzakelijk is kan ook een beroep worden gedaan op omliggende korpsen.

3.4.1 *Analyse van knelpunten in bedrijfsvoering BHV*

De BHV-organisaties van Gb, TNO en TU worden samengesteld uit werknemers van deze bedrijven. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de werknemers die alleen zijn opgeleid voor EHBO-taken en begidsing van hulpverleners van buitenaf en werknemers die voor de brandweertaak (w.o. specialistische taken) worden opgeleid. De werknemers voor de BHV-organisatie worden op basis van vrijwilligheid geworven.

In sommige gevallen worden werknemers vanwege hun positie of functie aangewezen voor de nevenfunctie van BHV-er. In elk geval worden zij vrijwilliger genoemd, overeenkomstig de benaming van vrijwilligers die de reguliere brandweer vormgeven of ondersteunen.

Om een indruk te krijgen van het aantal vrijwilligers dat ingezet wordt voor BHV-taken, volgt onderstaand schema. In de laatste kolom is het aantal werknemers op de locatie aangegeven

Tabel 1. Omvang organisatie BHV's

Bedrijf	Totale omvang BHV	EHBO	Brandweer	Aanwezig
Gist-brocades	140	60	80	1.800
TNO	70	52	18	1.500
TU	380	230	150	14.000

Een algemeen knelpunt dat bij alle drie de bedrijven optreedt is dat de beschikbaarheid van vrijwilligers voor inzet van BHV-taken steeds meer onder druk komt te staan. De volgende oorzaken liggen hieraan ten grondslag:

- omvang van aantal werknemers neemt door verdergaande efficiëncymaatregelen steeds meer af
- complexiteit van functies neemt toe, waardoor men minder snel en eenvoudig het productieproces kan stilleggen en de werkplek kan verlaten om te gaan oefenen of feitelijk op te treden
- oefening brengt afwezigheid met zich mee
- bereidheid en betrokkenheid van werknemers neemt af. Men heeft meer belangstelling voor andere zaken
- afwezigheid in bedrijfsprocessen heeft financiële gevolgen voor de bedrijven, faculteiten en instituten.

De beperkte beschikbaarheid van vrijwilligers blijkt ook uit de wijze waarop de opkomsttijden binnen de bedrijven worden gehanteerd. Het besluit BHV geeft als indicatie dat bij ongevallen binnen drie minuten de eerste hulp kan worden geboden en dat binnen vier minuten een beginnende brand kan worden bestreden. In praktijk blijkt dat de EHBO-functie snel en effectief kan worden aangepakt en dat de genoemde opkomsttijd van de drie minuten wordt gerealiseerd. Het optreden van de bedrijfsbrandweer is nauwelijks meer in de voorgestelde vier minuten te realiseren.

De gemiddelde opkomsttijd ligt al gauw op tenminste vijf minuten. Oorzaak hiervan is dat werknemers zich eerst moeten "losmaken" van hun werkzaamheden, zich vervolgens naar de brandweergarage moeten begeven, omkleden en naar de plaats van het incident rijden. Het eventueel omkleden in gaspakken is nog niet meegerekend.

Samenvattend blijkt dat voor alle drie de organisaties de bemensing van de BHV-taken door vrijwilligers steeds lastiger wordt. Met de vaststelling uit de vorige paragraaf dat op basis van de toenemende technische voorzieningen de huidige investeringen in de BHV's kunnen worden verminderd, maakt een herbezinning op de taken en de wijze waarop de BHV wordt georganiseerd noodzakelijk.

3.4.2 *Analyse van knelpunten in bedrijfsvoering gemeentelijke brandweer*

Ook de brandweer Delft kent een bemensingsprobleem. In aansluiting op het vorige hoofdstuk blijkt dat het niet halen van de zorgnorm voor de brandweer Delft wordt veroorzaakt door een tekort aan inzetbare mensen die de tweede en zo nodig de derde tankautospuit kunnen laten rijden.

De brandweer Delft is een beroepskorps. Er worden voor de bestrijding van brand en de uitvoering van andere brandweertaken geen vrijwilligers ingezet.

Door de brandweer is berekend dat de organisatie met 14 - 16 formatieplaatsen moet worden uitgebreid om de zorgnorm te halen. Op dit moment bestaat de brandweer uit 61,4 formatieplaatsen waarvan er 60 operationeel inzetbaar zijn. Hiervan zijn 45 formatieplaatsen beschikbaar voor de 24-uursdienst en 15 formatieplaatsen voor dagdienstfuncties.

Vanuit de gemeente Delft is de brandweer gevraagd om, naast de uitbreidingsmogelijkheid met 14-16 beroepskrachten, met alternatieve oplossingsrichtingen te komen om de zorgnorm te halen. Eén van de mogelijkheden hierbij is het creëren van een gemengd korps. Een personele bezetting van de brandweer bestaande uit een combinatie van beroepskrachten en vrijwilligers.

In zijn notitie van 29 juni 1997 heeft de commandant van de brandweer Delft een aantal alternatieve oplossingen aangereikt en uitgewerkt op zijn consequenties.

Resumerend blijkt dat de kern van het niet behalen van de zorgnorm door de brandweer ook in hoofdzaak een bemensingsprobleem is. Voor de brandweer geldt daarom als belangrijkste doelstelling op korte termijn het realiseren van de zorgnorm. De beoogde intensievere samenwerking met de BHV's van Gb, TNO en TU, kan alleen dan plaatsvinden als er zicht is op het behalen van de zorgnorm. De samenwerking met de BHV's kan wellicht ook bijdrage leveren aan het behalen van de zorgnorm.

4 Programma van eisen aan nieuwe organisatie

4.1 Doel van nieuwe organisatie

De interviews met de directie, bestuurders en politiek verantwoordelijken van de betreffende organisaties hebben opgeleverd dat er een gezamenlijke ambitie bestaat om de brandbestrijding en het optreden bij calamiteiten door één uitvoerende organisatie te laten uitvoeren. De voorkeur daarbij is om de uitvoering en het management van de brandbestrijding in handen te leggen van de gemeentelijke brandweer.

Daarbij krijgt de brandweer als doel het verzorgen van alle taken uit de veiligheidsketen voor de gehele gemeente Delft, daarin inbegrepen alle locaties en bedrijven (conform de Brandweerwet 1985).

De uitgesproken ambitie biedt de mogelijkheid om direct in te zetten op een volledige integratie van de bestaande brandweertaken zoals die thans worden uitgevoerd door de BHV's van TUD, TNO en Gb met de gemeentelijke brandweer. De uitvoering van taken op het gebied van brandbestrijding komt daarmee in handen van één organisatie, de gemeentelijke brandweer. Het betreft hier de basistaken bij brandbestrijding zoals die van een gemeentelijke brandweer mogen worden verwacht. De meer dan normale risico's die de bedrijven en instituten kennen vallen buiten de algemene taakstelling van de brandweer. In dit hoofdstuk wordt het onderscheid tussen het basispakket en eventueel extra dienstverlening door de brandweer verder uitgewerkt.

In het kader van de intensivering van de samenwerking zijn een viertal deelprojecten opgezet. Deze projecten worden thans uitgewerkt en vormen ook bouwstenen voor het realiseren van één uitvoerende brandbestrijdingsorganisatie.

Aan de brandweer 'nieuwe stijl' wordt de volgende eisen gesteld:

- verzorgen van de eerste uitruk binnen de gemeente (inclusief de drie bedrijven/instellingen
- realiseren van de landelijk vastgestelde zorgnorm
- verrichten van alle taken uit de veiligheidsketen
- continuïteit en kwaliteit van optreden waarborgen
- verzorgen van dienstverlening en salvage.

Hierbij zijn voor de nieuwe organisatie de volgende randvoorwaarden genoemd:

- naadloos aansluiten op de BHV's van de bedrijven en instellingen
- voorzien in de mogelijkheid om beroepsbrandweerlieden van de BHV's over te nemen

- voorzien in de mogelijkheid om de vrijwilligers van de BHV's in te zetten voor brandweertaken bij de gemeentelijke brandweer
- op termijn moet samenwerking een overall kostenbesparing opleveren.

4.2 Ontwerp van de nieuwe samenwerking

Achter de voorgestelde integratiegedachte ligt een aantal uitgangspunten ten grondslag die met de verdergaande samenwerking gerealiseerd moeten worden. In het kort betreffen dit de volgende punten:

- de samenwerking moet een oplossing betekenen voor het bemenningsprobleem bij de organisaties (win-win-situatie)
- de BHV's moeten 'lean and smart' worden georganiseerd
- de brandweer moet een professionaliseringslag maken om de taken uit de gehele veiligheidsketen uit te kunnen voeren
- duidelijkheid over diensten die bij de brandweer ingekocht kunnen worden.

Het effect van de integratie moet zijn dat bovengenoemde punten gerealiseerd kunnen worden. Het ontwerp van de geïntegreerde organisatie zal dus moeten voorzien in de geformuleerde eisen, randvoorwaarden en uitgangspunten.

Het ontwerp van de nieuwe organisatie beschrijven we aan de hand van de volgende aspecten:

- juridisch
- organisatorisch
- personeel
- financieel.

4.3 Juridische aspecten

In de opdracht voor dit haalbaarheidsonderzoek is opgenomen de mogelijkheden te onderzoeken van een verzelfstandigde vorm van samenwerking tussen de brandweertorganisatie van de vier partijen. Een voor de hand liggende gedachte hierbij was om ervaringen zoals die worden opgedaan in Rotterdam-Rijnmond en de ervaringen met een verzelfstandigde brandweer zoals die in Amerika en Zweden bestaat in dit onderzoek te betrekken.

In Nederland wordt veiligheid en daarmee bescherming van mens en goederen, primair nog steeds als een publieke taak beschouwd. Verzelfstandiging of uitbesteding van deze taak is theoretisch mogelijk, maar de politieke verantwoordelijkheid blijft bij de overheid berusten.

Slechts in enkele gevallen vinden er op dit terrein public-private-partnerships plaats.

In het kader van de discussies rond Overheid en Markt is door het Kabinet besloten dat organisaties met exclusieve of bijzondere marktrechten (de zgn. OEM's) geen oneigenlijke concurrentie mogen uitoefenen. Daarbij is een aantal uitzonderingsgronden, die in dit kader minder relevant zijn.

Voor de gemeentelijke brandweer zou dat betekenen dat zij geen commerciële nevenactiviteiten mag uitvoeren voor derden, zoals het maken van bedrijfsnood-, calamiteiten- en ontruimingsplannen, het geven van brandbestrijdingscursussen en het leveren en controleren van brandblusapparatuur. Een 'ondernemende' brandweer lijkt dan ook alleen mogelijk als zij in open concurrentie wil en kan gaan met marktpartijen. Dat betekent dus: afdracht van BTW, en geen vermenging van de publieke met de commerciële activiteiten. Pas dan is de tucht van de markt ook voelbaar.

We merken daarbij wel op dat de gedragsregels die zijn ontwikkeld in dit kader nog niet van toepassing zijn voor de lokale overheid.

Wij zijn van mening dat op dit moment een verzelfstandiging van de brandweerorganisatie niet voor de hand licht. Uit de interviews met de leiding van de bedrijven en de ambtelijk/bestuurlijk verantwoordelijken blijkt er sprake te zijn van een pragmatische benadering met een voorkeur om voor de uitvoering van de integratie aan te sluiten bij de bestaande gemeentelijke brandweer Delft. Er is op dit moment geen behoefte aan een eventuele verzelfstandiging van de brandweerorganisatie. Daarbij wordt niet uitgesloten dat een dergelijke stap in de toekomst aan de orde is. In elk geval is het ook dan van belang dat er een sterk, professioneel en goed geoutilleerd korps op de markt wordt gezet.

In overleg met de stuurgroep van dit onderzoek is besloten om daarmee het onderwerp naar eventuele verzelfstandiging van de brandweer te laten rusten en voor wat betreft de samenwerking te koersen op een integratie met de brandweer Delft. Overigens sluit dat niet uit dat er tussen gemeenten (bv. Delft, Pijnacker, Nootdorp) overeenkomsten worden opgesteld om te komen tot een samenwerking van de beheersorganisatie. Dat zal niet op een commerciële basis, maar op een kostendekkende basis moeten plaatsvinden.

De regionale samenwerking tussen de brandweer Delft en de Hulpverleningsregio Haaglanden betreft versterking van de brandweer in het kader van de rampenbestrijding.

De regionale samenwerking vindt haar basis in het goed functioneren van gemeentelijke brandweren die op het terrein van de rampenbestrijding met elkaar samenwerking. Er is dan ook geen sprake van opgaan in of fuseren van de lokale brandweerorganisaties tot één regionaal brandweerkorps.

Gegeven het karakter van de brandweertaak prefereren de gesprekspartners een lokale brandweer. We onderschrijven dit streven maar dan primair vanuit bestuurlijk-organisatorische overwegingen (de regio-discussie, opkomsttijden e.d.). Technisch gesproken is deze optie uiteraard niet onmogelijk.

4.4 Organisatiemodel

4.4.1 *De uitdaging*

De samenwerking tussen de BHV's en de brandweer moet ertoe leiden dat de gemeentelijke brandweer binnen de gehele gemeente Delft alle repressieve brandweertaken gaat uitvoeren met als resultaat dat de huidige BHV's kunnen worden teruggebracht tot het minimum pakket aan beschermende maatregelen. De uitdaging bestaat hieruit dat het een proces betreft van gelijktijdige opbouw en afslanking. Voorts kent het proces een volgorde in de wijze waarop de verschillende activiteiten worden uitgevoerd.

De beoogde samenwerking tussen de brandweer en de BHV's vindt zijn oorsprong in de behoefte de repressieve taken door één organisatie te laten uitvoeren. De gemeentelijke brandweer wordt met deze taak belast. In het proces van opbouw van de gemeentelijke brandweer en afslanking van de BHV's kunnen de volgende stappen worden onderscheiden.

Stap 1:

De eerste verantwoordelijkheid van de gemeentelijke brandweer is dat zij gaat voldoen aan de landelijke zorgnorm. Vervolgens kan zij haar optreden uitbreiden naar de lokaties van Gb, TNO en TU door brandweertaken uit de BHV-organisatie over te nemen.

Stap 2:

De brandweer gaat een professionaliseringstraject in waarbij zij de kwaliteit van haar repressief optreden voor de drie bedrijven verder gaat ondersteunen door het ontwikkelen en aanbieden van de overige taken uit de veiligheidsketen (van pro-actie t/m nazorg).

Stap 3:

Op basis van de professionalisering stelt de brandweer vast wat haar basis dienstenpakket is waarop bewoners en bedrijven in de gemeente Delft aanspraak op kunnen maken en welke taken in de vorm van extra dienstverlening uitgevoerd kunnen worden. Per bedrijf kan maatwerk worden geleverd door het opstellen van een "service level agreement".

De uitdaging bestaat uit een dynamisch proces waarbij na het realiseren van opbouw direct al taken door de brandweer van de BHV's kunnen worden overgenomen. Daarmee worden de bovengenoemde stappen wel in deze volgorde uitgevoerd, maar kunnen zich voor verschillende aspecten herhalen. De invoering kan in deelaspecten plaatsvinden. De invoering hoeft niet in één keer uitgevoerd te worden. Anders gezegd; "de verkoop gaat tijdens de verbouwing gewoon door".

4.4.2 *Consequenties voor de BHV's*

De grondslag voor de huidige BHV's (inclusief de uitgebreide brandweerfunctie) vormt het Besluit bedrijfshulpverlening Arbeidsomstandighedenwet. Op basis van dit besluit is de organisatie, de grootte, de opleiding en de taken van de afzonderlijke BHV's vormgegeven.

Uit de analyse van de knelpunten blijkt dat de gestelde vier minuten opkomsttijd om een beginnende brand te bestrijden binnen de huidige context niet gehaald wordt en gemiddeld ca. vijf minuten bedraagt. De uitdaging is om door slimmer te organiseren toch een optimale zorg te kunnen leveren.

Het besluit BHV hanteert vier minuten reactietijd bij het bestrijden van een beginnende brand, waarmee bedoeld wordt het optreden bij bijvoorbeeld brand in een prullenbak of een andere kleine brand. Het besluit BHV stelt niet dat er een volledig uitgeruste brandweer binnen vier minuten op de plaats van de melding staat. Daar gelden de landelijke zorgnormen voor. Deze zorgnormen zijn gebaseerd op de analyse van het type object (de omvang en complexiteit van het gebouw) en de mate waarin er technische voorzieningen zijn aangebracht.

Het besluit BHV noemt in haar toelichting een reactietijd om daarmee aan te geven dat de werkgever maatregelen moet nemen waardoor de gevolgen van ongeval en brand voor de werknemers zo gering mogelijk zijn.

In dat verband vervult de BHV de voorpostfunctie in afwachting van de hulpverleningsinstanties als brandweer en ambulancedienst.

Als de gemeentelijke brandweer in het samenwerkingsmodel voldoende is voorbereid en toegerust om de repressieve brandweertaak op de bedrijfsterreinen uit te voeren, kan de BHV-taak tot het minimum-pakket worden teruggebracht. De omvang van het BHV-pakket komt tot stand op basis van de aard, grootte en risico's bij de bedrijven. In de opzet van het minimum-pakket richten de BHV-organisaties zich primair op:

- EHBO
- gidsfunctie van externe hulpverleningsinstanties
- evacuatie
- bestrijding van beginnende brand.

Voor wat betreft de inzet van de BHV's van Gb, TNO en TU gelden op jaarbasis de volgende gemiddelden:

- 100 - 140 incidenten waarvoor de brandweer uitrukt
- 60 - 70% is ongewenst (d.w.z. niet nodig dat de brandweer moest uitrukken)
- 20% betreffen storingen
- 20% zijn echte incidenten, doorgaans geen brand.

Het begrip ongewenst houdt in dat inzet van de brandweer weliswaar niet nodig bleek, maar dat de technische installatie haar werk naar tevredenheid heeft gedaan. Veelal heeft een rookdetector iets opgevangen waardoor de melding is gegeven. Een voorbeeld hiervan is het roken van een "zware" sigaar in een kleine ruimte die gedetecteerd is.

Het bestaan van de BHV's-plus (met brandweerfunctie) heeft haar effect op de organisatie van de brandweer Delft. Zoals aangegeven bestaat er de 15 minuten-regeling met Gb. Het gevolg hiervan is dat de brandweer voor het uitrukken feitelijk de laatste jaren niet meer op het terrein van Gb geweest is. Alle incidenten zijn door de BHV van Gb zelf binnen de 15 minuten opgelost en de omvang was niet zodanig dat de inzet van de brandweer Delft noodzakelijk was.

Hetzelfde geldt voor TNO en TU waarbij geldt dat de brandweer daar wel direct naar de gebouwen komt.

De praktijk is dat de brandweer voor alle drie de locaties met één tankautospuiter ter plaatse komt.

Volgens de zorgnorm geldt dat er met twee tankautospuiten moet worden gereageerd en dat de opkomsttijd voor de 1e tankautospuit 5-8 minuten bedraagt en voor de 2e tankautospuit 7-10 minuten (afhankelijk van de technische voorzieningen en het risicoscenario).

Een absolute voorwaarde bij het afslanken van het BHV-niveau van de drie organisaties is het realiseren van de gewenste professionalisering en het vergroten van de inzet van de brandweer Delft. Immers één van de uitgangspunten is dat de veiligheid en het niveau van risicobeheersing op de drie locaties met een integratie van taken niet minder wordt.

Omdat de volgordelijkheid in dit proces van essentieel belang is verdient het professionaliseringstraject van de gemeentelijke brandweer veel aandacht. In dit haalbaarheidsonderzoek wordt hierbij nadrukkelijk stilgestaan.

In de "nieuwe relatie" tussen de gemeentelijke brandweer en de drie bedrijven/instituten moet vastgesteld worden wat het basisdienstpakket is wat de gemeentelijke brandweer aan de bedrijven kan leveren. Dit pakket betreft alle taken uit de veiligheidsketen. Op basis van het basispakket kunnen de bedrijven aangeven aan welke vormen van extra dienstverlening behoefte is. Voorzover deze vraag naar dienstverlening brandweer-gerelateerd is kan de brandweer daarin voorzien. Onderzocht moet worden is welke vorm de tegenprestatie plaatsvindt. In de vorm van contracten of contributies kan de extra dienstverlening worden doorberekend.

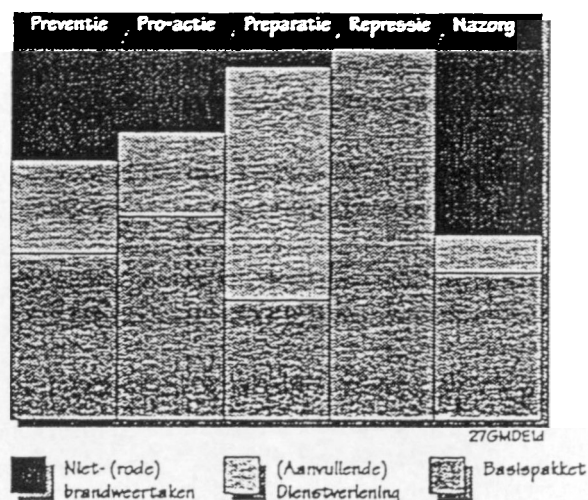
In figuur 4 op de volgende pagina schema wordt de verdeling van de brandweezorg in beeld gebracht. Per taakveld uit de veiligheidsketen wordt het basispakket aan brandweezorg vastgesteld en de behoefte aan extra dienstverlening.

Een dergelijke overzicht kan per bedrijf worden opgesteld waardoor maatwerk in de relatie met de brandweer wordt bereikt.

Het basispakket brandweezorg omvat in dit verband meer dan de landelijke zorgnorm. De zorgnorm concentreert zich voornamelijk op de repressieve taken van de brandweer en geeft standaarden voor opkomsttijden en in te zetten materiaal.

Het basispakket strekt zich uit over de gehele veiligheidsketen.

Resteert een aantal niet-brandweertaken die door het bedrijf of het instituut zelf kunnen worden verzorgd of ge-outsourced kunnen worden.



Figuur 4. Verdeling brandweezorg

4.4.3 Consequenties voor de brandweer

Het integreren van de brandweertaken impliceert dat de brandweer als eerste zorg heeft het voldoen aan de landelijk vastgestelde zorgnorm, ook op de terreinen van de drie locaties. Het afslanken van de BHV's tot het minimumpakket impliceert het up-graden van de inzet en professionaliteit van de brandweer.

De zorgnorm stelt dat de brandweer in principe bij elke incidentmelding met twee tankautospuiten moet verschijnen en een hulpverleningsvoertuig.

Ten behoeve van de samenwerking is het belangrijk dat ook de meldingsprocedure sneller en effectiever verloopt. Voor Gb bijvoorbeeld komen de meldingen eerst binnen bij de centraal meldpost (CMP) en gaan vandaar naar de regionale meldkamer van de brandweer die vervolgens de brandweer Delft alarmeert. Ons advies is dit slimmer te organiseren, waarmee minuten winst kan worden behaald. Elke behandeling via een meldkamer kost al gauw 1 minuut.

In deze haalbaarheidsstudie is al eerder het de term 'slimmer organiseren' gehanteerd. Het up-graden van de brandweer moet niet alleen gezien worden in termen van meer mensen en meer middelen. Dit 'meer van hetzelfde' geeft geen inhoud aan de gewenste professionalisering van de brandweer.

Op het terrein van de repressie heeft de brandweer zich in hoge mate ontwikkeld. Het professionaliseren van de brandweer zal meer plaats moeten vinden door pro-actie en door meer preventieve maatregelen. Voorgesteld wordt door middel van informatiserings- en automatiseringstechnologie de voorbereiding van optreden door de brandweer op terreinen met een verhoogd risico te verbeteren. Hierbij kan gedacht worden aan het toepassen van mobiele data-terminals in de voertuigen van de brandweer. Hiermee wordt de bemanning tijdens het uitrukken voorzien van de meest actuele en fundamentele informatie zoals:

- de aard van de melding
- de kortste aanrijroute (inclusief tijdelijke wegwerkzaamheden)
- het aanvalsplan voor een fabriek met de daarbij behorende bluswatervoorziening
- locatie van gevaarlijke stoffen.

De mogelijkheden met invoering van informatiserings- en automatiseringstechnologie is dat de gidsfunctie door bedrijven niet meer pas aan de poort van het bedrijf begint maar voor een deel naar voren wordt verlegd en aan de brandweerbemanning wordt overgedragen op het moment dat zij naar een incident uitrukken. Hetzelfde geldt voor de voorbereiding op incidenten bij bepaalde locaties. Via de technologie wordt de bemanning geïnformeerd over de te verwachten risico's, waarop men moet letten, wat de posities van de brandwachten moet zijn, hoe de entree is van de locatie etc.

Een andere vorm van toepassing van technologie bij de brandbestrijding of calamiteiten is de toepassing van camera's. Binnen de Formule 1 worden camera's gebruikt, waardoor televisiekijkers de verrichtingen van de autocoureur in de cockpit kunnen volgen. Goed denkbaar is dat brandweer uitgerust met gaspakken door middel van camera's vanuit het commandovoertuig wordt gevolgd in een omgeving met gevaarlijke stoffen en daarbij gecoached wordt door deskundigen uit het bedrijf.

Ook de omvorming van het beroepskorps naar een gemengd korps, waarbij vrijwilligers de beroepskrachten ondersteunen, kan een bijdrage leveren aan de verdere professionalisering. De huidige BHV's zijn gebaseerd op een groot aantal vrijwilligers die een zeer goede locatielennis hebben van de eigen onderneming en doorgaans een grote betrokkenheid met de onderneming vertonen. De inzet van deze vrijwilligers bij de brandweer biedt de mogelijkheid ook hun kennis en vaardigheden te gebruiken tijdens het regulier optreden.

In het professionaliseringstraject van de brandweer past het om binnen het model van de veiligheidsketen extra vormen van dienstverlening aan de bedrijventaken te leveren. Het gaat hierbij om uitsluitend brandweer-gerelateerde taken. De brandweer komt daarmee in de rol van dienstverlener en wordt op haar performance beoordeeld. Dit zal een omslag in de cultuur van de brandweer betekenen. Het verdient aanbeveling wanneer de brandweer zich in dit traject laat onderrichten en voorbereiden.

4.4.4 Het model

Het slimmer organiseren waarbij de bestaande BHV's worden afgeslankt en tegelijkertijd de brandweer wordt geprofessionaliseerd komt in onderstaand schema tot uitdrukking.

In het schema worden twee situaties met elkaar vergeleken.

- Het 4 minuten-model: dit is de theoretische reactietijd zoals die in het besluit BHV wordt gehanteerd.
- Het 8 minuten-model: een theoretisch gemiddelde van de zorgnorm zoals die binnen de gemeente Delft geldt voor de opkomsttijd van de brandweer.

Het doel van de vergelijking van deze twee modellen is om aan te geven wat de mogelijkheden zijn om de thans gehanteerde norm van 4 minuten te vervangen door een norm voor de brandweer van 8 minuten en wat daarbij in de samenwerking moet veranderen.

Tabel 2. Relatie afslanken en professionalisering

	Gist-brocades	TNO	TU	Brandweer
4 min. model	BHV-plus (br.weer)	BHV-plus (br.weer)	BHV-plus {gasp.team}	1 TAS < 10 min.
8 min. model	BHV (gidsing, EHBO, evacu- atie, verbind.)	BHV (gidsing, EHBO, evacu- atie, verbind.)	BHV (gidsing, EHBO, evacu- atie, verbind.)	2 TAS 1 HV meldproc. MDT inzet van vrijwil.
	pluspakket?	pluspakket?	pluspakket?	

In het 8-minutenmodel verzorgt de brandweer de uitvoering van de repressieve taak bij incidentmeldingen. De BHV-organisatie concentreert zich op haar voorpostfunctie en kan daarmee teruggebracht worden naar het minimumpakket van beschermende maatregelen. Per lokatie wordt vastgesteld of er nog een noodzaak is tot het in stand houden van een (gedeeltelijk) verzaamd pakket voor de BHV's.

Het verlaten van het 4-minutenmodel kan alleen als daardoor de veiligheid van de werknemers niet in gevaar komt of dat branden niet meer adequaat bestreden kunnen worden. Wij zijn van mening dat het mogelijk is het 8-minuten te hanteren waarbij de BHV's afgeslankt kunnen worden. Ter compensatie hiervan zal de brandweer haar professionalisering over de gehele veiligheidsketen moeten realiseren in combinatie met investeringen in technische en bouwkundige voorzieningen voor de verschillende lokaties.

Het gaat hierbij om een theoretische vergelijking met als stelling dat de BHV-organisatie alleen dan afgeslankt kan worden als tegelijkertijd aan de zijde van de brandweer verdergaande professionalisering wordt toegevoegd.

Een vergelijking van de feitelijke opkomsttijden zoals die door de BHV's en de brandweer worden gerealiseerd geven een ander beeld. De BHV's van Gb en TNO hebben een eigen tankautospuiter die bij een incidentmelding direct uitrukt. De gemiddelde opkomsttijd bedraagt tenminste 5 minuten. Zoals al eerder aangegeven kost het tijd voordat de vrijwilligers hun werkplek hebben verlaten en zich naar de brandweergarage hebben begeven.

De incidentmeldingen bij de TU en Gb lopen via een centrale meldpost (CMP). Het sneller reageren op meldingen draagt bij aan de beveiliging van het bedrijf en de werknemers. Hiertoe hoort ook het voorhanden hebben van adequate bedrijfsinformatie. In een volgende fase moet onderzocht worden of een betere coördinatie van de meldingsprocedure tot een hogere efficiency leidt en daardoor wellicht tijdswinst.

De opkomsttijden voor de brandweer gerekend naar de drie locaties komen in onderstaand schema tot uitdrukking.

Tabel 3. Opkomsttijden brandweer (3 locaties)

Bedrijf/instelling	Locatie	Opkomsttijd
Gist-brocades	Hoofdpoort	5,5 min
	Terrein oost	6,8 min
TUD	Mekelweg (elektro-techniek)	6,6 min
	Geodesie	8,7 min
TNO	Toegangspoort	6,7 min

Het betreft feitelijke opkomsttijden zoals die in eerdere onderzoeken zijn vastgesteld.

Met uitzondering van Geodesie worden alle lokaties ruim binnen de 8 minuten gehaald. Op basis van deze gegevens kan vastgesteld worden dat een bi-locatie voor de brandweer om de bedrijven goed te bedienen niet nodig is. De huidige kazerne ligt zodanig centraal dat alle lokaties binnen de gestelde opkomsttijd kunnen worden bereikt.

Omdat de feitelijke opkomsttijden van de brandweer voor de drie bedrijven/instellingen ruim binnen de 8 minuten ligt, wordt het verschil in tijd met het optreden van de bedrijfsbrandweer verder teruggebracht. In het algemeen geldt dat het verschil varieert tussen 0,5 en 1,8 minuut.

Om het verschil in opkomsttijden nog verder terug te brengen adviseren wij de meldingsprocedure te versnellen. Wij stellen voor de meldingen voor Gb, TUD en TNO niet alleen via de regionale meldkamer te laten verlopen maar direct ook bij de gemeentelijke brandweer te laten binnenkomen. De tijdwinst bedraagt dan ongeveer 1 minuut, waardoor het verschil in optreden door de brandweer in vergelijking met de bedrijfsbrandweer kan worden teruggebracht tot minder dan 1 minuut.

Tenslotte wordt in dit verband opgemerkt dat de brandweerorganisatie 24 uur beschikbaar is. Met het voldoen aan de landelijke zorgnorm betekent dit dat de brandweer bij elk eerste incident kan uitrukken met 2 tankautospuitten en een hulpverleningsvoertuig. Dit is een aanmerkelijke verhoging van de professionaliteit op repressief gebied. Op dit moment zijn de BHV's van TNO en TU alleen inzetbaar gedurende de tijdstippen waarop werknemers in de bedrijven of instellingen werkzaam zijn.

Doorgaans betreft dat de kantooruren. De BHV-organisatie van Gb is daarentegen 24 uur operationeel.

4.5 Personele aspecten

4.5.1 *De zorgnorm*

Het niet behalen van de zorgnorm door de brandweer Delft wordt veroorzaakt doordat het niet in staat is de tweede tankautospuiter binnen 10 minuten op de plaats van het incident te krijgen. De oorzaak hiervoor ligt in het ontbreken van voldoende personeel om de tweede tankautospuiter te bedienen.

In zijn brief van 29 juni 1997 aan het College van B&W doet de commandant van de brandweer een aantal voorstellen om de repressieve sterkte op het benodigde peil te brengen.

Het College heeft in haar vergadering van 19 augustus 1997 besloten dat de versterking van de brandweer gerealiseerd moet worden door:

- uitbreiden/optimaliseren van staande organisatie
- samenwerking met omliggende gemeenten
- samenwerking met bedrijven.

De samenwerking met omliggende gemeenten vindt plaats in het kader van het Project Versterking Brandweer en richt zich in het bijzonder op de rampenbestrijding in regionaal verband. De inspanningen die in dit verband worden geleverd hebben uiteindelijk wel een relatie met de professionalisering van de brandweer, maar vallen buiten de kaders van deze haalbaarheidsstudie.

Het uitbreiden en/of optimaliseren van de huidige organisatie in combinatie met de samenwerking met bedrijven wordt voor een belangrijk deel in deze haalbaarheidsstudie voorzien.

In zijn brief geeft de commandant van de brandweer aan dat de brandweer voor de 24-uursdienst beschikt over 45 formatieplaatsen verdeeld over 3 brigades van elk 15 personen. De minimale sterkte op de kazerne is gesteld op 11 formatieplaatsen verdeeld over een aantal voertuigen. Om structureel een tweede autospuiter te bemensen is een minimale sterkte van 14 personen vereist.

Om aan de zorgnorm te voldoen heeft de brandweer berekend dat een uitbreiding van de beroepskrachten met 14-16 formatieplaatsen vereist is. Daarmee blijft de brandweer een beroepskorps, met alleen beroepskrachten.

4.5.2 *Beroepskrachten versus vrijwilligers*

Ook de mogelijkheden met een gemengd korps zijn in de brief van 29 juni 1997 aangegeven. Het omvormen van een beroepskorps naar een gemengd korps vraagt een aantal jaren voordat het functioneel is. Er moeten voldoende vrijwilligers worden gerecruteerd, opgeleid en ingezet worden. Ervaringen in het land tonen aan dat, afhankelijk van de omvang van het vrijwilligersbestand rekening gehouden moet worden met een periode die kan oplopen tot 6 jaar.

De inzet van vrijwilligers voor de gemeente Delft heeft feitelijk alleen maar zin als het de variant betreft waarin zij gedurende de avonden en in het weekeinden gekazerneerd worden. Met vrijwilligers die eerst van huis moeten komen, kan de norm om met een tweede tankautospuiter binnen de gestelde 10 minuten ter plaatse te zijn, niet gehaald worden. Alleen wanneer de personele bezetting van beroepskrachten gedurende de avonden en weekeinden met gekazerneerde vrijwilligers wordt aangevuld kan de zorgnorm wel worden gehaald.

Andere alternatieven om bijvoorbeeld de diensten gedurende de avonden en de nachten alleen met vrijwilligers te verrichten zijn naar onze mening op dit moment niet echt vermeldenswaardig. De avond- en nachtdiensten door alleen vrijwilligers te laten verrichten creëert een zwaar onderscheid met de beroepskrachten. Deze scheiding in inzet zal zeer zeker bijdragen tot het ontstaan van twee culturen binnen één organisatie. Wij ervaren dit als ongewenst omdat het de integratie en de aansturing bemoeilijkt.

Ons advies is dat er een evenwichtige verdeling moet zijn tussen het aantal beroepskrachten en het aantal vrijwilligers dat ingezet wordt. Een verdeling van 11/12 beroepskrachten en maximaal 3 vrijwilligers per dienstverband lijkt ons, ook op basis van ervaringen elders, in ieder opzicht redelijk.

4.5.3 *De win-win-situatie*

Uitgangspunt bij de voorgenomen integratie tussen de brandweer en de BHV's is dat de beroepskrachten in dienst bij de BHV's de gelegenheid moeten krijgen op gelijkwaardige plaatsen bij de brandweer in te kunnen stromen.

In totaal gaat het hierbij om zes beroepskrachten (4 van Gb, 1 van TU en 1 van TNO). Het zijn personen die in dienst zijn van de betreffende organisaties.

Het gaat hierbij om formatieplaatsen. Op dit moment zijn een aantal plaatsen vacant en worden ten behoeve van de overname niet meegerekend.

Daarnaast kennen de BHV's van de betreffende organisaties een groot aantal opgeleide, ervaren en zeer betrokken vrijwilligers. Het uitbreiden van de brandweer Delft met de vrijwilligers uit de organisaties van Gb, TNO en TU zal om meerdere redenen een goed alternatief zijn:

- direct inzetbare vrijwilligers, waardoor de overgang van een beroeps- naar een gemengd korps binnen enkele maanden is te realiseren. Dit in tegenstelling tot ervaringen elders waarbij de overgang soms zes jaar in beslag neemt
- grote betrokkenheid en te verwachten inzet van de vrijwilligers omdat zij deskundigheid, ervaring en vooral locatiekennis meebrengen
- de professionalisering van de brandweer kan direct ter hand worden genomen
- de brandweer heeft haalt direct de mogelijkheden binnen om de zorgnorm te realiseren
- als het model van gekazerneerde vrijwilligers wordt gehanteerd geeft dat:
 - . meer ruimte voor de inzet van vrijwilligers omdat zij niet meer in Delft woonachtig hoeven te zijn
 - . aan alle vrijwilligers van Gb, TNO en TU de mogelijkheid om toe te treden tot het brandweerkorps van Delft
 - . het aantal beschikbare vrijwilligers voldoende is om alle diensten bemenst te krijgen.

Een bijkomend voordeel van het opnemen van de vrijwilligers bij de brandweer is dat zij hun emotionele betrokkenheid met het vak van brandweervrijwilliger niet afgebroken zien worden door het afslanken van de BHV's. Zij krijgen daarentegen juist de mogelijkheid om hun enthousiasme voor het brandweervak verder gestalte te geven door toe te treden tot het brandweerkorps.

De inzet van vrijwilligers voor de brandweertaken heeft als direct voordeel voor de beroepskrachten dat zij minder zwaar belast worden met oproepdiensten wanneer ze 'vrij' zijn. De beroepskrachten worden niet meer gealarmeerd bij de eerste uitruk. Dit vindt pas plaats wanneer meerdere alarmeringen op verschillende locaties zich tegelijkertijd voordoen of een derde tankautospuiter nodig is met een hoge graad aan specialisatie.

4.5.4 De inzetbaarheid

Door het management van de brandweerorganisatie kan de vereiste beschikbaarheid worden berekend en georganiseerd. Om indruk te krijgen over wat voor aantallen en belasting er gesproken wordt volgt onderstaand rekenvoorbeeld.

Ons voorstel is per dienstverband een combinatie in te zetten van beroepskrachten en opgeleide en ervaren vrijwilligers/part-timers in een samenstelling van maximaal 3 part-timers op 11/12 beroepskrachten. De echte specialistische taken (veel opleiding, training en hoge geoefendheid) worden daarbij bij voorkeur door de beroepskrachten uitgeoefend.

De part-timer kan als volgt worden ingezet:

- dagelijks van 19.00 - 07.00 uur
- op zaterdag en zondag van 07.00 - 19.00 uur
- maximaal 1 dienst per week, maximaal 40 per jaar
- minimaal 1 dienst per 6 weken, minimaal 15 per jaar.

Op jaarbasis moeten maximaal 1407 diensten (waarbij 3 part-timers nodig zijn) verricht worden. Op basis van deze berekening gaan wij er van uit dat met een bestand van ca. 60 part-timers de diensten verantwoord verricht kunnen worden.

Omdat de inzet van part-timers bepaald wordt door de beschikbaarheid van beroepskrachten, zal er een effectief oproepsysteem opgezet moeten worden waarbij inzet en oefening voor de part-timers aan elkaar wordt gekoppeld. Het verdient aanbevelingen dat part-timers tot uiterlijk 7 dagen voor aanvang van de dienst opgeroepen kunnen worden. Dit betekent dat in sommige gevallen dat er geen part-timers ingezet hoeven te worden en in andere situaties zelfs drie. De mogelijkheid bestaat ook om op potentieel drukke momenten (oud en nieuw, festiviteiten etc.) extra krachten op te roepen.

4.6 Financiële aspecten

Op basis van de geformuleerde uitgangspunten, welke ten grondslag liggen aan de voorgestelde integratie tussen de BHV's en de brandweer, geldt dat financiële overwegingen niet primair de insteek vormen voor de verdergaande samenwerking.

De beoogde integratie van taken komt voort uit een toenemend tekort aan inzetbare vrijwilligers en de wetenschap dat BHV-ers met een verzwaard pakket (gaspakken, ademluchtapparatuur) steeds meer opleiding en oefening vragen om verantwoord ingezet te kunnen worden.

De samenwerking mag niet ten koste gaan van de kwaliteit van de beschermende maatregelen voor werknemers.

Als uitgangspunten voor de samenwerking is opgenomen dat de brandweezorg niet duurder mag worden. Op termijn moet de samenwerking tot een kostenbesparing leiden.

In deze haalbaarheidsstudie worden de hoofdlijnen van een samenwerkingsmodel gepresenteerd. Als hierop instemmend wordt besloten kunnen de financiële aspecten verder worden uitgewerkt. Het is door partijen als ongewenst verklaard om in dit stadium met interne cijfers over de kosten van de BHV-organisatie naar buiten te treden. De samenwerking betreft in eerste aanleg een kwalitatief vraagstuk en heeft primair geen financiële doelstelling. Een specificatie van de investeringen ten behoeve van een betere samenwerking en eventuele besparingen wordt in een volgende fase opgesteld.

Het kwalitatieve aspect van de samenwerking komt tot uitdrukking in de wens de volgende knelpunten op te lossen:

- managementproblemen voor het in stand houden van de BHV-organisatie
- bemensingsprobleem bij de verschillende organisaties
- behoefte aan 7 x 24 uur brandweezorg.

Op dit moment kunnen wij de volgende opmerkingen maken over de financiële aspecten van de beoogde samenwerking en integratie van taken.

4.6.1 *Investeringen*

In het samenwerkingsmodel is opgenomen dat de brandweer eerst moet voldoen aan de landelijke zorgnorm op repressief gebied om vervolgens zich op de taakvelden uit de veiligheidsketen verder te professionaliseren.

Het voldoen aan de zorgnorm is een zelfstandige verantwoordelijkheid van de gemeentelijke brandweer en moet in de eigen organisatie worden gerealiseerd. De beoogde samenwerking vormt geen bijdrage in het bereiken van de zorgnorm. De bedrijven en instituten hoeven in die zin niet bij te dragen aan de gemeentelijke brandweer om daarmee te voldoen aan de landelijke zorgnorm.

Na het realiseren van de zorgnorm zal de brandweer zich verder gaan professionaliseren. Hierbij zullen de inspanningen van de brandweer een verschuiving kennen van het repressieve gedeelte naar meer aandacht voor taken op de gebieden van pro-actie, preventie en preparatie.

De inzet van vrijwilligers/part-timers is gericht op het verstrekken van de repressieve kant van de brandweer. Binnen de formatie aan beroepskrachten zal een verschuiving plaatsvinden naar deskundigheid op andere terreinen. Met name de toepassing van informatiserings- en automatiseringstechnologie vraagt om extra formatieplaatzen en deskundigheid.

Het investeren in Mobiele Data Terminals zal naar schatting f 100.000,- bedragen. Ten behoeven van het onderhoud van het systeem, het ontwikkelen van nieuwe toepassingen en het verwerken van actuele gegevens zal op jaarbasis voor personeelslasten eveneens een bedrag van f 100.000,- nodig zijn.

Voor het verder ontwikkelen van de inzet van gaspakkenteams met behulp van technische hulpmiddelen zal ook geld gereserveerd moeten worden.

Ook de inzet van part-timers vraagt om extra budget. In zijn brief van 29 juni 1997 raamt de commandant van de brandweer de kosten voor gekazerneerde part-timers op f 8.000,- per jaar. Voor feitelijke inzet van een part-timer geldt een bedrag van f 750,- per uitruk.

In verband met de kostenbeheersing verdient het aanbeveling het aantal part-timers te begrenzen. Een bestand van ca. 60 part-timers vraagt een budget van f 480.000,- op jaarbasis. Kosten voor uitrukken en opleiding nog niet meegenomen.

In vergelijking hiermee vraagt de uitbreiding van de brandweer met 16 beroepskrachten een bedrag van f 1.600.000,- op jaarbasis.

Een directe financiële vergelijking tussen de inzet van part-timers of de uitbreiding met beroepskrachten valt in het voordeel van de eerste variant uit.

De uitwerking van de integratiegedachte vraagt om een projectmatige aanpak. Hieraan zijn kosten verbonden.

We denken hierbij aan:

- | | |
|---|--------------|
| - integratiekosten | f 100.000,-- |
| . opleiding | |
| . samenwerking beroeps - vrijwilligers | |
| - projectorganisatie | f 85.000,-- |
| . projectleider | |
| . socialisering | |
| . begeleiden van ontwikkeling baby-steps. | |

De kazerne van de brandweer zal vanwege de kazernering van parttimers extra aanpassingen behoeven. Wellicht dat een dergelijke aanpak meegenomen kan worden met geplande renovatiewerkzaamheden.

4.6.2 *Besparingen*

Zonder dat in dit verband naar volledigheid wordt gestreefd kunnen bij een uitvoering van de brandweertaken door de gemeentelijke brandweer bij de BHV-organisaties de volgende besparingen worden verwacht:

- aantal vrijwilligers voor BHV-taken kan worden teruggebracht
- minder uren voor oefening en inzet
- minder werkonderbrekingen door oefening en inzet waardoor beschikbaarheid voor primaire proces wordt vergroot
- minder kosten voor instructie en uitruk materiaal
- minder BHV-ers met verzwaard pakket (kostbaar en veel oefentijd)
- de TU hoeft niet te investeren in de uitbreiding van gaspakken-teams
- minder personeelskosten als beroepskrachten overgaan naar brandweer
- door bundeling van opleiding en instructie minder personeelskosten voor instructeurs
- reduceren onderhoudskosten aan ademluchtapparatuur, brandblusmiddelen en gaspakken.

Een niet onbelangrijke besparing voor de gemeentelijke brandweer is dat op basis van de gerealiseerde opkomsttijden en het behalen van de zorgnorm het bouwen van een bi-locatie alleen ten behoeve van de voorgestelde samenwerking niet vereist is. De vraag naar een tweede kazerne voor de brandweer kan opnieuw terugkomen als de uitbreidingsplannen van de gemeente Delft daartoe aanleiding geven.

5 Invoeringsstrategie

5.1 Algemeen

De voorgestelde integratie van de brandweerfunctie vraagt om een geleidelijke invoer. De afbouw van de BHV-taken moet tegelijkertijd worden gecompenseerd door de opbouw en professionalisering van de brandweer.

De integratie van vrijwilligers in de beroepsorganisatie vraagt de nodige begeleiding. Als een deel van de vrijwilligers van Gb, TNO en TU kunnen worden 'overgenomen', dan zal de begeleiding zich in belangrijke mate concentreren op het gereed maken van de beroepsorganisatie voor ontvangst van vrijwilligers. Naar verwachting zal er een zekere weerstand bestaan tegen de integratie naar een gemengd korps. Immers Delft heeft altijd een beroepskorps gehad. Anderzijds raken de voordelen van een gemengd korps ook de positie van de beroepskracht.

Het afslanken van de BHV-organisatie naar een per bedrijf verschillend en verantwoord minimumpakket aan bedrijfshulpverlening, zal ook haar uitstraling hebben naar andere onderdelen van de BHV, zoals de opleiding en begeleiding van de EHBO, de gidsfunctie of de wijze waarop de verbindingen met externe hulpverleningsorganisaties is georganiseerd. Het mag niet gebeuren dat met het verdwijnen van de brandweertaak (de rode lijn in de BHV) de organisatie van de andere taken in elkaar valt. Dit aspect verdient per organisatie nog een verder onderzoek.

Ook de eventuele overdracht van materiaal van de BHV's naar de brandweer vereist aparte studie. Wat er overgenomen kan worden hangt af van de wijze waarop de samenwerking wordt gerealiseerd en de termijn waarbinnen.

Wij adviseren voor dergelijke samenwerkingsprojecten een projectorganisatie op te zetten en een objectief projectleider vanuit of namens de vier partijen aan te stellen en te belasten met de uitvoering. Deze rapporteert aan een stuurgroep/opdrachtgever.

5.2 Strategie

De gezamenlijk ambitie uitgesproken door de vier partijen is duidelijk en geeft ruimte voor het bouwen van één uitvoerende brandweerorganisatie in de gemeente Delft. Daarmee is aan een belangrijke voorwaarde voldaan en kan met de uitwerking hiervan worden aangevangen.

Wij stellen voor hierbij de volgende stappen te hanteren:

- *Opstellen van een Intentieverklaring*

Op basis van een verklaring verbinden partijen zich aan elkaar en ondernemen zij ieder afzonderlijk en in gezamenlijkheid alle activiteiten die nodig zijn om de voorgenomen integratie te realiseren. Een Intentieverklaring heeft het karakter van een 'voorlopig koopcontract'. Zij is formeel niet bindend maar brengt partijen dichter bij elkaar. Uitgesproken wordt dat men zich gaat inzetten om de geformuleerde ambitie ook te realiseren. Pas wanneer de van te voren geformuleerde uitgangspunten voor de integratie niet worden gehaald, verschaft dit de mogelijkheid uit het traject te stappen.

Deze haalbaarheidsstudie heeft het karakter van een Intentieverklaring. Met het ondertekenen van de bijgevoegde intentieverklaring onderschrijven de directies en het bestuur van de betrokken organisaties de in dit rapport opgenomen conclusies en aanbevelingen en zijn zij bereid verder te investeren in nauwere samenwerking.

- *Convenant*

Op basis van de intentieverklaring komen partijen dichter bij elkaar te staan. De feitelijke uitwerking in afspraken, financiële bijdragen of investeringen, afspraken over personeel etc. worden in een convenant opgenomen en vastgesteld. Eventueel gezamenlijk te dragen investeringen worden in een convenant geregeld evenals de overname van materiaal. Het convenant regelt per aspect de onderlinge afspraken en de daarbij aangegane verplichtingen.

Op basis van het convenant worden de deelaspecten voor de integratie uitgewerkt. De babysteps maken hiervan onderdeel uit en vormen daarmee ook de bouwstenen voor de verdere samenwerking. Een invoeringsplan wordt opgesteld dat de routeplanner vormt voor de integratie. Hieruit blijkt dat het om een gefaseerde invoering zal gaan. De volgende aanpak kan hierbij leidend zijn:

- . invoeren van gemengd korps door opnemen van vrijwilligers in brandweerorganisatie
- . ontwikkelen van pro-actie, preventie en preparatie om daarmee professionalisering van brandweer vorm te geven
- . verbeteren en versnellen van meldingsprocedure
- . overdracht personeel en materieel
- . vaststellen basisdienstenpakket en extra diensten
- . vaststellen ingangsdata.

- *Realisatie*

De voorbereidingen richten zich op de in het convenant opgenomen ingangsdatum. De projectorganisatie voorziet in een adequate voortgangsbewaking. Het invoeringsplan voorziet in een gefaseerde invoering.

Met het invoeren van de verschillende stappen (uitvoeren repressie, professionalisering, afbakening dienstverlening) wordt de beoogde integratie gerealiseerd. Het verdient aanbeveling, om volgend op deze fase, nazorg te organiseren om eventuele losse eindjes of onvoorzienbare fricties te verhelpen.

5.3 Tijdsfad

Het tijdsfad voor de integratie is afhankelijk van een aantal factoren:

- de mate van politiek-bestuurlijke overeenstemming
- de snelheid waarmee de bovengenoemde activiteiten kunnen worden uitgevoerd. Daarbij moet rekening worden gehouden dat er feitelijk op vier fronten moet worden gewerkt, namelijk de opbouw van de nieuwe brandweerorganisatie, maar ook de herpositionering van de BHV-voorziening bij Gb, TNO en TU. Deze activiteiten moeten in onderlinge samenhang worden gerealiseerd.

Voordat taken van de BHV's overgaan moet de brandweer voldoen aan de landelijk zorgnorm en zal zij het proces van professionalisering zijn ingegaan. Wij gaan uit van een doorlooptijd van 1,5 tot 2 jaar om het opbouwproces bij de brandweer te realiseren.

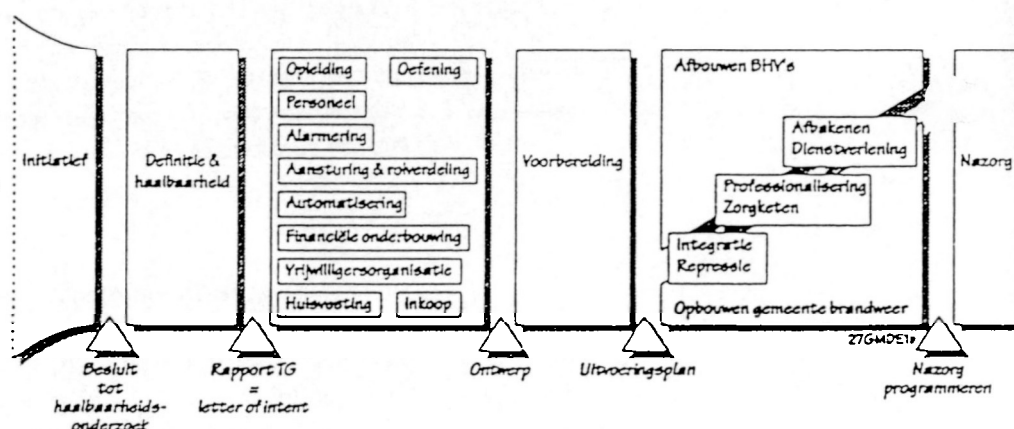
Tijdens dit opbouwproces kunnen per gerealiseerde stap overdracht van taken plaatsvinden.

Het afslanken van de BHV's wordt ook beïnvloed door de investeringsplannen van de bedrijven en instellingen op het gebied van technische voorzieningen ten behoeve van de brandveiligheid. Naar verwachting zal het afslankingsproces van de BHV's daarom meer tijd in beslag nemen en moet rekening worden gehouden met een periode van 3 - 4 jaar.

5.4 Contouren van de projectaanpak

De integratie van de bedrijfshulpverleningsorganisaties in de gemeentelijke brandweer is een unieke opgave en vraagt om een projectmatige aanpak.

Hieronder zullen wij de contouren van een mogelijke aanpak schetsen.



Figuur 5. Project

5.4.1 Inhoud van het project

In figuur 5 zijn de fasen van het project weergegeven. Op dit moment zijn de initiële- en de definitiefase afgerond. Het document dat nu voorligt is het rapport van de definitiefase (haalbaarheidsonderzoek), dat tevens als Intentieverklaring zal dienen. De fase die hierop volgt is de ontwerpfase. In deze fase zullen een groot aantal thema's die op dit moment in eisen zijn geformuleerd worden vertaald naar een ontwerp voor de nieuwe organisatie. Het verdient de voorkeur om samenhangende thema's (bijvoorbeeld opleiding, oefening, personeel en vrijwilligersorganisatie) ook in samenhang te ontwerpen. De baby-steps die op dit moment worden gezet, worden in de ontwerpfase geïntegreerd. Het document dat de ontwerpfase afsluit is het ontwerp van de nieuwe organisatie, welke als convenant zal fungeren.

In de voorbereidingsfase wordt een uitvoeringsplan opgesteld dat dient als routeplanner tijdens de uitvoering. Hieruit blijkt dat het om een gefaseerde uitvoering zal gaan.

Wij stellen de volgende aanpak voor:

- integreren repressie
- professionaliseren brandweezorg door integreren veiligheidsketen
- afbakenen van de dienstverlening in basiszorg en aanvullende dienstverlening.

Tijdens de uitvoering wordt steeds eerst de gemeentelijke organisatie versterkt, voordat de BHV's worden afgebouwd.

5.4.2 *Projectorganisatie*

Wij adviseren om voor dit samenwerkingsproject een objectief projectleider vanuit of namens de vier partijen aan te stellen en te belasten met de uitvoering van het project. De projectleider wordt aangestuurd door een stuurgroep waarin de betrokken organisaties zijn vertegenwoordigd.

Binnen het project kunnen een aantal deelprojecten worden gedefinieerd, welke onder leiding staan van een deelprojectleider. Deze deelprojectleiders worden aangestuurd door de projectleider.

5.5 *Hoe nu verder*

5.5.1 *Intentieverklaring*

Het opleveren van het rapport vindt plaats op 4 december 1997, waarna het in de verschillende achterbannen besproken kan worden. Het definitieve rapport dient als basis voor de intentieverklaring welke door de directies van de deelnemende organisaties kan worden ondertekend.

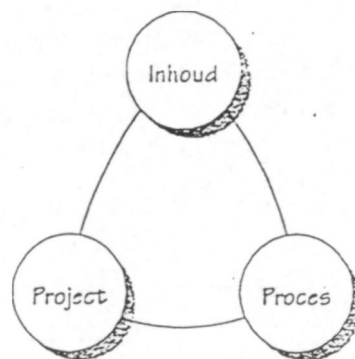
5.5.2 *Inrichten project*

Vooruitlopend op het ondertekenen van de intentieverklaring kan worden gewerkt aan het opstellen van het projectprogramma voor de verdere invulling van het project. De hoofdlijnen van de projectaanpak dienen bij de ondertekening van de Intentieverklaring helder te zijn.

Hiermee wordt bijgedragen aan het ontwikkelen van draagvlak voor een succesvolle uitvoering. De baby-steps kunnen worden geïntegreerd in het project(programma).

5.5.3 Communicatie

Vanaf het moment dat het rapport verschijnt dient de communicatie zorgvuldig te worden verzorgd. Wij adviseren hiervoor een beknopt communicatieplan op te stellen, dat tevens tijdens het vervolg van het project van kracht is. De belangrijkste vraag is hierbij bij wie welke informatie beschikbaar is, en wie het woord voert tijdens officiële bijeenkomsten. Eenduidigheid in de informatievoorziening is van essentieel belang. De communicatie richt zich op drie aspecten die in figuur 6 zijn weergegeven:



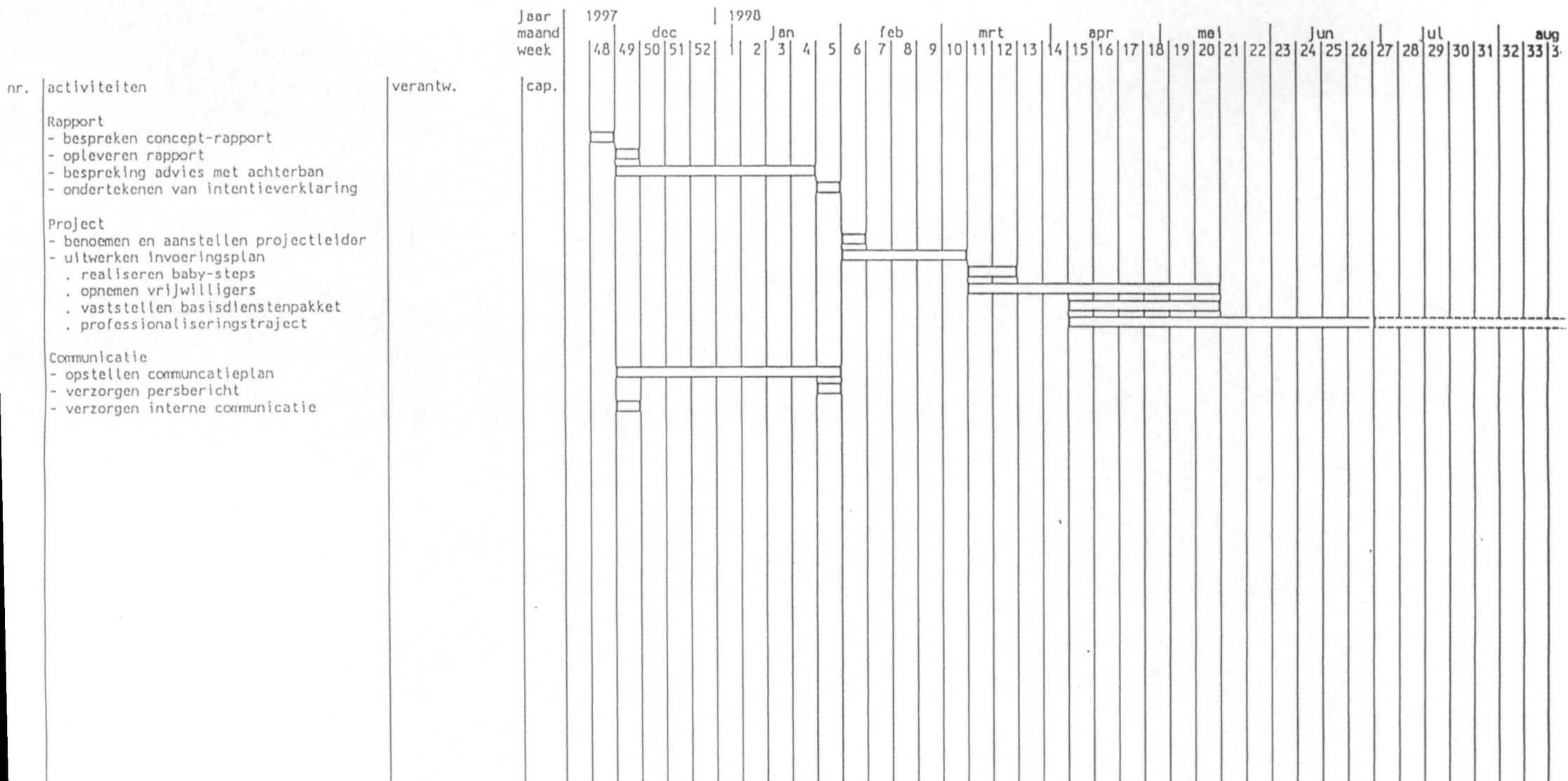
27GMDE1c

Figuur 6. Aspecten van communicatie

De communicatie richt zich zowel op de interne als de externe omgeving. De interne communicatie kan worden voortgezet volgens de bestaande kanalen (nieuwsbrief etc.). Voor de externe communicatie is het eerste aandachtspunt het opstellen van een persbericht, dat tijdens de ondertekening van de Intentieverklaring verspreid kan worden. In dit verband wordt opgemerkt dat de interne communicatie zeker zo belangrijk is als de externe communicatie. Door de eigen medewerkers van de BHV-organisaties en de brandweer tijdig te informeren draagt dit bij aan het creëren van draagvlak voor de voorgenomen integratie.

Geadviseerd wordt de interne communicatie te starten direct na oplevering van het eindrapport.

Figuur 7
Balkenplanning



legenda:

geplande activiteit
 in-/uitloop

5.5.4 *Planning korte termijn*

In figuur 7 op nevenstaande pagina wordt de planning voor de korte termijn weergegeven.

MEMORANDUM

Aan : College van Bestuur
Van : Ing. A.J. Monster MBA
Datum : 8 januari 1998
Betreft : Haalbaarheidsstudie samenwerking Bedrijfs hulpverlening TU/TNO/Gist-Br./Gem.
Brandweer.
Nummer : AM-97141
Accoord Dir. P&O: *CV 15/1/98*

In augustus 1997 is door de 4 bovengenoemde partijen een opdracht verstrekt aan Twijnstra Gudde om een haalbaarheidsstudie uit te voeren naar mogelijkheden van intensieve samenwerking op het gebied van de bedrijfs hulpverlening (BHV).

Het rapport van Twijnstra Gudde is gereed (zie bijlage).

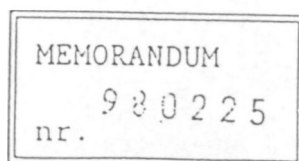
De konklusie van het rapport is positief en de hoofdlijnen hiervan zijn weergegeven in de samenvatting in het rapport.

Op basis van deze uitkomst is een intentieverklaring opgesteld, waarin de randvoorwaarden en uitgangspunten voor de verdere concretisering van de samenwerking zijn aangegeven. (intentieverklaring: zie bijlage 2).

-
- Voorgesteld wordt:
1. College van Bestuur neemt een principe besluit omtrent de intentieverklaring, gebaseerd op het rapport Twijnstra Gudde.
 2. De benodigde financiële middelen à kf 50, waarmee rekening is gehouden, voor de verdere concretisering van de samenwerking wordt uit de reguliere budgetten van de DAO betaald.
 3. De intentieverklaring en rapport voor advies voor te leggen aan de decanen en de directeurs van de centrale diensten/instituten.
 4. Op basis van het principe besluit en de adviezen nader overleg te voeren met de Ondernemingsraad, alsmede het principe besluit en de adviezen ter informatie te sturen naar het Lokaal Overleg.
 5. Op basis van het overleg met de OR een definitief besluit te nemen.
 6. Het besluit uit te voeren nadat de vier bovengenoemde partijen de intentieverklaring hebben ondertekend.

Uit te voeren door: Dienst Arbeidsomstandigheden & Milieu

Ter informatie naar: Middels een BHV-informatiebulletin zullen de BHV-ers en overige belanghebbenden op de hoogte worden gesteld van de uitkomsten van de haalbaarheidsstudie.



*Comform besloten in
C&B-verp. 20/1/98
Van
dr. N. de Vosge, voorzitter*

Intentieverklaring

Gist-Brocades B.V., (hierna te noemen G-b) Technische Universiteit Delft, (hierna te noemen TU) Nederlandse Organisatie voor toegepast natuurwetenschappelijk Onderzoek TNO (hierna te noemen TNO) en het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Delft, (hierna te noemen gemeente Delft) ieder voorzover het zijn/ haar bevoegdheden betreft;

Kennis genomen hebbende van:

- de haalbaarheidsstudie naar optimalisering van samenwerking van december 1997, uitgevoerd door Twijnstra Gudde namens de bedrijfshulpverleningsorganisaties van G-b, TU, TNO en de gemeente Delft.
- de opvatting van de initiatiefnemers dat het gewenst is om op basis van de positieve uitkomsten van de haalbaarheidsstudie de samenwerking verder te concretiseren.

Overwegende:

- dat het uitgangspunt bij de samenwerking is dat de brandweezorg niet duurder mag worden en dat er op termijn gestreefd wordt naar besparingen als gevolg van een efficiëntere organisatie van deze zorg.
- dat in de volgende fase een nadere specificatie van de investeringen, kosten en besparingen kan worden aangegeven, in de vorm van een convenant.
- dat de intensieve samenwerking een proces is van gelijktijdige opbouw en professionalisering van de gemeentelijke Brandweer Delft en de afbouw van de BHV-brandweerinspanningen bij de bedrijven.
- dat er bij de gemeente Delft bereidheid bestaat om de beroepskrachten, die in dienst zijn bij de verschillende BHV's, over te nemen onder gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en de vrijwilligers van de BHV-organisaties in te zetten bij de vorming van een gemengd brandweerkorps voor de gemeente Delft.

Concluderende:

- dat in het belang van een efficiënte en doelmatige uitvoering van brandweertaken intensieve samenwerking noodzakelijk is.
- dat de brandweer van de gemeente Delft zich eerst verder moet professionaliseren waarna de afslanking van de BHV-organisaties kan plaatsvinden, zodat de continuïteit van de dienstverlening gewaarborgd is. De gemeente Delft is primair verantwoordelijk voor het brandweer zorgniveau in de gemeente.

- dat de samenwerking voorziet in het oplossen van de volgende knelpunten bij de drie organisaties:
 - het managementprobleem bij de uitvoering van de BHV-zorg.
 - het bemensingsvraagstuk van de inzet van vrijwilligers.
 - de continuïteit van de brandweezorg gedurende 7 x 24 uur.
- dat het in deze fase prematuur is om eventuele besparingen te noemen die het gevolg zouden kunnen zijn van de samenwerking.

Besluiten:

- de conclusies uit de haalbaarheidsstudie te onderschrijven en daartoe deze intentieverklaring te ondertekenen.
- dat partijen zich op basis van deze intentieverklaring zullen inspannen tot het realiseren van de beoogde samenwerking.
- dat de brandweer van de gemeente Delft op termijn de brandweertaken uit de BHV-organisaties binnen G-b, TU en TNO zal verzorgen.
- met elkaar werkafspraken te maken over de volgende fase:
 - het uitwerken en uitvoeren van aanbevelingen uit de haalbaarheidsstudie.
 - het uitwerken van lopende deelprojecten, waarbij deze zogenaamde "Baby-steps" worden geïntegreerd in de beoogde samenwerking tussen de vier organisaties.
 - het opzetten van een projectorganisatie en het daarbij benoemen en aanstellen van een projectleider.
 - het gezamenlijk dragen van de benodigde externe projectkosten, d.w.z. projectkosten gericht op gemeenschappelijke activiteiten van het project "Samenwerking Brandweren" die niet de aanpassing van de eigen organisatie betreffen. Deze kosten worden geraamd op Fl. 200.000,-.
 - het gezamenlijk uitvoeren van een communicatieplan.
 - het leveren van de nodige capaciteit om het project te ondersteunen.
- dat in bilateraal overleg tussen de brandweer en de drie organisaties vastgesteld wordt aan welke vormen van extra, aan de brandweertaak gerelateerde, dienstverlening behoefte bestaat en die door de brandweer geleverd kunnen worden, bovenop het basis-dienstenpakket.
- elkaar te informeren over relevante ontwikkelingen die binnen de eigen organisatie plaatsvinden.
- dat de professionalisering van de gemeentelijke brandweer ultimo 1999 moet zijn afgerond.



Samenwerking Brandweren

TU Delft



Gist-brocades

- dat deze intentieverklaring eindigt op het moment dat de samenwerking zijn definitieve vorm heeft gekregen.

Aldus ondertekend te Delft op: januari 1998,

Namens Gist-Brocades B.V.;

Dr. Ir. J.C. van Suijdam

.....

Namens de Technische Universiteit Delft;

Dr. N. de Voogd

Namens de Nederlandse Organisatie voor toegepast natuurwetenschappelijk Onderzoek TNO,
lokatie Zuidpolder.

Ir. R.A.P.J. Schulze

Namens het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Delft;

Mr. H.M.C.M. van Oorschot, Burgemeester

U. Sijtema, Secretaris

Postbus 5030
2600 GA DelftThijsseweg 11
2629 JA Delft
Telefoon 015-2781625/2771
Telefax 015-2782348

Aan de Voorzitter van het College van Bestuur
van de T.U. Delft, Dr. N. de Voogd
Julianalaan 134
2628 BL Delft

Uw kenmerk en datum

Ons kenmerk
AMA98/01Doorkiesnummer
015-278 1625 / 2771Datum
23 januari 1998

Onderwerp Certificering

Onderdeel Decentrale Arbo/milieu-adviseurs

Geachte heer De Voogd,

Met grote zorg hebben wij kennis genomen van de ontwikkelingen binnen de Dienst Arbeidsomstandigheden (DAO) van de T.U. Delft.

Interne verschillen van inzicht over de taakuitvoering, alsmede het vertrek van een drietal medewerkers en het niet vervullen van de ontstane vacatures hebben er mede toe geleid dat certificering van de DAO als erkende ARBO-dienst niet op de wettelijk voorgeschreven datum van 1 januari 1998 doorgang heeft kunnen vinden.

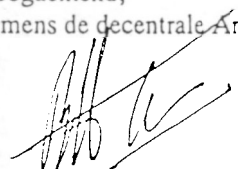
Bij de faculteiten en diensten komt de uitvoering van beleid op het gebied van arbeidsomstandigheden en milieu door de ontstane situatie onder druk te staan.

In het recente verleden is de DAO onder de inspirerende en voortvarende leiding van de heer ing. A. Monster voor de decentrale Arbo/milieu-adviseurs van groot belang geweest vanwege het ontwikkelen van een TU-breed beleid. Op dit gebied werd het decentrale beleid en de uitvoering door de faculteiten via de Arbo/milieu-adviseurs afgestemd.

Voor de decentrale Arbo/milieu-adviseurs is de DAO het eerste aanspreekpunt waar het gaat over specifieke vragen op het gebied van Arbeidsomstandigheden en Milieu. Indien zich buitengewone omstandigheden voordoen zijn de medewerkers van de DAO te allen tijden bereid en in staat om daadwerkelijke ondersteuning te bieden. Door de bij de DAO ontstane situatie ondervindt de implementatie van het eerder genoemde beleid binnen de faculteiten en diensten ernstige stagnatie, en voelen wij ons als Arbo/milieu-adviseurs in ons functioneren belemmerd. Tevens is de DAO een onmisbare schakel tussen faculteiten en diensten, en de vergunningverlenende en toezicht houdende overheidsinstanties.

Wij verzoeken U dan ook met klem uw verantwoordelijkheid als Collegevoorzitter te nemen en te bevorderen dat de decentrale Arbo/milieu-adviseurs kunnen communiceren met een kwalitatief goed georganiseerde interne Arbo-dienst. Dit is niet alleen in het belang van de medewerkers binnen de DAO, maar ook van de medewerkers binnen de faculteiten en diensten die anders de dupe dreigen te worden van het nog langer voortduren van de in dit schrijven naar voren gebrachte ongewenste situatie.

Hoogachtend,
namens de decentrale Arbo/milieu-adviseurs






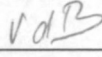

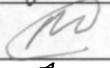

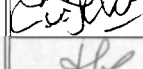

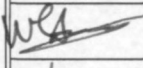


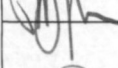

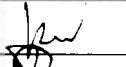

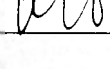
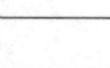
Ben Stuijvenberg.

CC: Ondernemingsraad

Presentielijst 11° OR-vergadering 18 maart 1998

Aanwezig: Naam:

Vertrek:

Paraaf		Tijd
	A.F. Bakker	
	A.M.J.W. Bakker	
	F.A. Bazen	
	F. Berwald	
	L. Boersma	
	P.Ph van den Broek	
	H.F.M. Corstens	
	mw. A. Dijkman	
	M. Gorissen	
	IJ.G. Haagsma	
	C. van Holten	
	D.A. Hoogwater	
	K.M. van der Laan	
	W.G. Lankamp	
	J.P. Lispet	
	mw. I. Lock	
	mw. E.J. Moens	
	mw. D.J. de Tombe	
	F.R. van der Vlugt	
	K. van der Werff	
	B.C. van Zomeren	
	mw. M. Toppenberg	

Aan de Leden van de Ondernemingsraad

Uw kenmerk en datum	Ons kenmerk 98/Br/059	Telefoon/Fax (015)2 787042	Datum 11-03-1998
Onderwerp Concept Agenda		Onderdeel	

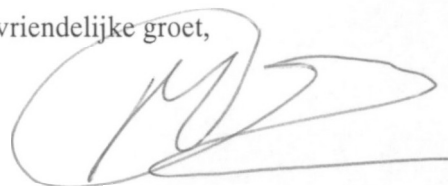
Uitnodiging voor de 11^E OR-vergadering die zal worden gehouden op:
**woensdag 18 maart 1998 om 13.00 uur in de
Vergaderzaal van WbMt 1^e etage**

De voorgestelde agenda is:

13.00 uur 1. Opening

2. Mededelingen
3. Vaststelling agenda
4. Vaststelling verslag
5. Verkiezing voorzitter OR en vice voorzitter OR OR-11-5
6. Concept besluit vaststelling Kiesreglement Onderdeelcommissies OR-11-6
7. Concept Overlegreglement OR-11-7
8. Concept reglement Gezamenlijke vergadering OR/SR OR-11-8
9. Rondvraag
10. Sluiting

Hopend u hiermee van dienst te zijn geweest verblijf ik met vriendelijke groet,



Martin Gorissen, secr. OR

Aan de Leden van de Ondernemingsraad

Uw kenmerk en datum	Ons kenmerk	Telefoon/Fax	Datum
	98/Br/062	(015)2 78 2846/ 7042	12-3-1998
Onderwerp		Onderdeel	
Teruggenomen brieven		OR ter kennisneming	

Geachte Leden,

Conform uw verzoek, zoals gedaan in de laatste Ondernemingsraadvergadering, om na te gaan welke brieven als afgehandeld c.q. als niet geschreven kunnen worden beschouwd, het volgende.

In overleg met de ambtelijk secretaris van de Overlegvergadering, t.w. Simone Peters, zijn de navolgende afspraken gemaakt:

Kenmerk:	Onderwerp :	Afhandeling:
OR97/05.mg	Opening Lustrum	Nooit verzonden/
97/Br/016.mt	Communicatie OR/CvB	Ingetrokken
98/Br/012	CV Kennismakingsdag	Mondeling afgehandeld
98/Br/016	Informatie (lijsten van RvT etc.)	Ingetrokken.
98/Br/022	Toezening gegevens (lijst RvT)	Ingetrokken
98/Br/028	Interne regelingen (beleid bij ziekte, etc.)	Ingetrokken
98/Br/031	Geen (Stress en Burn-out)	Ingetrokken

Hopend u hiermee van dienst te zijn geweest verblijf ik,

met vriendelijke groet,

Martin Gorissen, secretaris OR.

Julianalaan 134
2628 BL Delft
Telefoon (015)278 28 46
E-mail: ortudao@or.tudelft.nl

- Aan de leden van de Ondernemingsraad

Uw kenmerk en datum	Ons kenmerk	Telefoon/Fax	Datum
	98/Br/53	(015)2 78 /	5-3-1998
Onderwerp		Onderdeel	
Actie en besluitenlijst 10e OR			

Actie en besluitenlijst van de 10^e OR-vergadering;

- OR-10-2 - Het verslag van de werkconferentie van de OR/SR/CvB is op het web geplaatst. De GV van 18 maart zal niet plaatsvinden wegens gebrek aan gezamenlijke agendapunten.
Deze datum zal nu worden gebruikt voor een overleg vergadering.
- Op verzoek van Haagsma wordt het bestuurlijk handvest opgevraagd. Dit is een noodzakelijk document bij de behandeling van het B&B-reglement.
- Van Zomeren wijst er op dat de MUB niet volledig is ingevoerd als op 18 maart geen B&B wordt vastgesteld. Verzoekt om dit aan het College mee te geven.
- Van der Werff merkt op dat samenwerking met de SR op commissie niveau niet teveel geïnstitutionaliseerd moet worden. Dit kost veel extra tijd en werkt belemmerend op de slagvaardigheid.
- OR-10-3 - Bazen stelt voor om een aantal brieven, verzonden namens de OR, terug te nemen. De VGW-commissie is hier niet in gekend en kunnen zich er niet in vinden. De voorzitter en secretaris zullen dit opnemen met de ambtelijk secretaris van het CvB.
- OR-10-4 - Opnemen dat het een concept betreft. Aangeven dat dit een plenaire bijeenkomst betreft.
- OR-10-5 - OC verkiezingen zijn 19 mei van 09.00 uur t/m 17.00 uur.
Het geamendeerde concept kiesreglement wordt unaniem vastgesteld en komt terug in de plenaire vergadering van 18 maart.
- OR-10-6 - Het concept besluit instellen onderdeelcommissies wordt tekstueel aangepast en unaniem aanvaard.
- OR-10-7 - Regeling Ouderschapsverlof. De voorzitter stuurt een positief advies, inclusief aanbeveling om e.e.a. op te nemen in het Sociaal jaarverslag, richting CvB.
- OR-10-8 - Intentie verklaring Bedrijfshulpverlening. De ondernemingsraad kan zich vinden in deze intentieverklaring. De voorzitter schrijft een brief aan het CvB dat de OR zich in deze intentie kan vinden.
- OR-10-8a - Luchtkanalen Et. De voorzitter schrijft een ongevraagd advies aan het CvB. De ondernemingsraad kan zich in de te bewandelen weg vinden.
- OR-10-9 - Concept Overlegreglement. De Ondernemingsraad kan zich vinden in het voorliggende resultaat. Het stuk komt terug in de plenaire vergadering van 18 maart a.s..

- Inzake de tijdsbesteding en compensatie op de werkplek van OR-leden (en OR-commissieleden) zal bij het CvB navraag worden gedaan over de effectuering.

Agendapunt 10: Rondvraag

- De OR-commissies wordt verzocht hun bijdragen voor het OR-jaarverslag zo spoedig mogelijk in te leveren.

Aan de leden van de Ondernemingsraad

(VERTROUWELIJK)

Uw kenmerk en datum	Ons kenmerk	Telefoon/Fax	Datum
	98/Br/061	(015)2 78 2846/ 7042	11-3-1998
Onderwerp		OR-nummer	
Notulen besloten 9 ^e OR-vergadering op dinsdag 24/02/98 om 15.30 in geb. Lucht-en Ruimtevaart		98OR 11-4	

Aanwezig:

A.F.Bakker, F.A. Bazen, F. Berwald, L. Boersma, P.Ph. van den Broek, H.F.M. Corstens, A. Dijkman, M. Gorissen (secretaris), I.J.G. Haagsma, C. van Holten, D.A. Hoogwater, K.M. van der Laan, W.G. Lankamp, E.J. Moens, D.J. de Tombe (voorzitter), M.P.I. Toppenberg (ambtelijk secretaris), F.R. van der Vlucht, K. van der Werff en B.C. van Zomeren.

Afwezig:

Met kennisneming: A.M.W.J. Bakker en J.P. Lispet.

1 Opening van de vergadering

De voorzitter opent de vergadering om 15.30 uur en verklaart deze als besloten.

2 Vertrouwen opzeggen van fractie ABVAKABO

De leden van de Ondernemingsraad zijn bijeen geroepen naar aanleiding van het gegeven dat 7 leden van de Ondernemingsraad vanuit de fractie ABVAKABO hun vertrouwen in de voorzitter hebben opgezegd. Het spoedeisende karakter van de eventuele beslissing tot ontzetting van de voorzitter is gelegen in het feit dat op de studiedag van 25 februari 1998 een rol voor de voorzitter van de Ondernemingsraad is weggelegd.

De voorzitter brengt in haar betoog met nadruk naar voren dat ze het niet eens is met de gang van zaken, zowel in procedureel als politiek opzicht, met betrekking tot het hieruit voortvloeiende verzoek aan haar om terug te treden als voorzitter.

Ze besluit haar betoog met het bedanken van de secretaris en de ambtelijk secretaris voor hun diensten.

Het feit dat de fracties een motie van wantrouwen hebben ingediend t.a.v. de voorzitter en de reden dat men niet heeft gewacht tot de evaluatie in april is dat de fracties vonden dat de situatie zo onhoudbaar werd dat men dit niet langer kon uitstellen. Er was geen vertrouwen meer in haar functioneren, men kon zich niet meer in haar taakinvulling vinden en er werd op korte termijn hierin geen verbetering verwacht.

Wanneer er tijdens de vergadering een ordeverstoring plaatsvindt wordt er door de heer P. Ph. van den Broek een ordevoorstel ingediend, waarin de plaatsvervangend voorzitter wordt verzocht de

vergadering verder te leiden. Dit wordt door een meerderheid van de Ondernemingsraad aangenomen. De heer Hoogwater leidt vanaf dat moment als waarnemend voorzitter de vergadering.

Wanneer er nogmaals formeel aan de voorzitter wordt gevraagd of ze instemd met de motie om vrijwillig als voorzitter terug te treden wordt deze niet door haar aanvaard. Niet lang daarna besluit de voorzitter de zaal te verlaten.

Enkele wijzigingen in de tekst van het concept besluit worden aangebracht: 'Vertrouwen in zijn voorzitter' wordt 'vertrouwen in functioneren van zijn voorzitter'.

B. van Zomeren concludeert dat het in het concept genoemde 'op 4 maart over gaan tot benoeming van een nieuwe voorzitter' moet komen te vervallen aangezien er eerst tijd nodig is om zich hier over te beraden.

De Ondernemingsraad gaat hiermee akkoord waardoor punt twee van het conceptbesluit komt te vervallen.

Zinsnede in regel 4 t/m 5: 'voort t/m waar te nemen' wordt geschrapt.

Bij besluit punt 1 'de benoeming t/m in te trekken' wordt 'mevrouw D.J. de Tombe te ontheffen van haar functie als voorzitter van de Ondernemingsraad met onmiddellijke ingang'.

Na het voorlezen van de motie door de waarnemend voorzitter volgt een schriftelijke stemming waarbij de heer H. Corstens aangeeft niet mee te willen stemmen.

Uit de schriftelijk stemming komt naar voren dat uit 18 stembiljetten 1 neutraal, 1 tegen en 16 voor hebben gestemd.

Het besluit is met meerderheid aangenomen.

Men gaat akkoord met het voorstel van de heer Van der Laan om in het persbericht dezelfde tekst te hanteren als in het conceptbesluit.

De waarnemend voorzitter maant ieder zorgvuldigheid om te gaan met zijn mening en zal mevrouw D.J. de Tombe van besluit op de hoogte brengen alvorens over te gaan tot informeren van de pers. Verder zal de waarnemend voorzitter op de studiedag met ondersteuning van sheets iets over de Ondernemingsraad vertellen.

Procedure kiezen nieuwe voorzitter zal in de komende vergadering van het agendaoverleg ter tafel komen.

3 Sluiting vergadering

De vergadering wordt om 16.42 door de waarnemend voorzitter gesloten.

De Ondernemingsraad van de Technische Universiteit Delft in vergadering bijeen op woensdag 18 maart 1998,

kennisgenomen van:

- het voorstel van de CMHF-fractie om ir. D.A. Hoogwater kandidaat te stellen voor de functie van voorzitter van de Ondernemingsraad TU Delft.
- het voorstel van de ABVAKABO-fractie om F.A. Bazen kandidaat te stellen voor de functie van vice-voorzitter van de Ondernemingsraad TU Delft.

gehoord de mening van de overige fracties:

- in te kunnen stemmen met deze kandidaatstelling.

besluit:

- te benoemen tot voorzitter van de Ondernemingsraad TU Delft; ir. D.A. Hoogwater.
- te benoemen tot vice-voorzitter van de Ondernemingsraad TU Delft; F.A. Bazen.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de Ondernemingsraad TU Delft, Delft, 18 maart 1998.

Waarnemend voorzitter Ondernemingsraad,

Secretaris Ondernemingsraad,

ir. D.A. Hoogwater

M. Gorissen

KIESREGLEMENT VOOR DE ONDERDEELCOMMISSIES VAN DE FACULTEITEN EN DIENSTEN VAN DE TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT

I Begripsbepalingen

Artikel 1

Dit reglement verstaat onder:

de wet:	de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
de universiteit:	de Technische Universiteit Delft;
het college van bestuur:	het College van Bestuur van de Technische Universiteit Delft;
het onderdeel:	een faculteit of een dienst van de universiteit
de ondernemingsraad:	de ondernemingsraad van de Technische Universiteit Delft;
de verkiezingscommissie:	de commissie bedoeld in artikel 3, lid 2 van dit reglement;
de onderdeelverkiezingscommissie:	de commissie bedoeld in artikel 3, lid 4 van dit reglement;
stembureau:	het stembureau bedoeld in artikel 3, lid 4 dat de onderdeelverkiezingscommissie bijstaat bij de uitvoering van de verkiezingen;
oproepingskaart:	de kaart die iedere kiesgerechtigde ontvangt om op de verkiezingsdatum zijn stem uit te brengen.

II Zittingsduur onderdeelcommissie

Artikel 2

1. De leden worden benoemd, resp. gekozen voor een periode die samenvalt met de zittingstermijn van de ondernemingsraad.
2. De aftredende leden zijn terstond herkiesbaar.
3. Behalve door periodieke aftreding eindigt het lidmaatschap van de leden van de onderdeelcommissie:
 - a. door schriftelijke opzegging gericht aan de voorzitter van de ondernemingsraad, aan de voorzitter van de onderdeelcommissie en aan de ondernemer;
 - b. door het beëindigen van zijn werkzaamheden bij het onderdeel waarvoor de commissie is ingesteld;
 - c. door overlijden.
4. Het lid, dat ter vervulling van een vacature is gekozen, treedt af op het tijdstip, waarop degene in wiens plaats hij is gekozen, zou moeten aftreden.

III Voorbereiding van de verkiezing/actief en passief kiesrecht/kandidaatstelling

Artikel 3

1. De organisatie van de verkiezing van de leden van de onderdeelcommissies berust bij de ondernemingsraad.
2. De ondernemingsraad draagt de organisatie van de verkiezingen voor de onderdeelcommissies op aan een verkiezingscommissie.
3. Deze commissie bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden. De ondernemingsraad voorziet in ondersteuning van de in het vorige lid bedoelde commissie. Het lidmaatschap van de commissie is onverenigbaar met dat van de onderdeelcommissies.
4. De verkiezingscommissie, bedoeld in lid 2, draagt de organisatie van de verkiezingen voor de onderdeelcommissies bij de onderdelen op aan onderdeelverkiezingscommissies, elk bestaande uit drie leden en drie plaatsvervangende leden. Het lidmaatschap van de commissie is onverenigbaar met dat van de onderdeelcommissies. Deze onderdeelverkiezingscommissie kan zich bij de verkiezingen laten bijstaan door een of meer stembureaus, die elk bestaan uit ten minste 3 in de universiteit werkzame personen.

Artikel 4 **kiesrecht**

1. Kiesgerechtigd en verkiesbaar zijn de personen die op de eerste dag van de maand, voorafgaande aan de datum waarop het kiezersregister wordt opgesteld, bij het onderdeel waarvoor de onderdeelcommissie is ingesteld, werkzaam zijn.
2. In afwijking van het eerste lid zijn de leden van het College van Bestuur, de decanen en vice-decanen, alsmede de directeuren en daarmee gelijk te stellen personen, van de onderdelen genoemd in artikel 1, eerste lid, van het Instellingsbesluit Onderdeelcommissies van deelname aan de verkiezingen uitgesloten.

Artikel 5 **datum verkiezingen**

1. De ondernemingsraad bepaalt na overleg met het college van bestuur de datum van de verkiezingen alsmede de tijdstippen van aanvang en einde van de stemming.
De ondernemingsraad doet van een en ander mededeling aan het college van bestuur, decanen en de de onderdeelcommissies en maakt dit bekend in Delta, het publicatieblad van de universiteit. Tussen het doen van deze mededeling en de datum waarop de verkiezing wordt gehouden, liggen ten minste 10 weken.
2. De verkiezing van de leden van de onderdeelcommissies vindt plaats in het tweede kwartaal van het kalenderjaar, tenzij de ondernemingsraad in bijzondere gevallen, en na overleg met het college van bestuur, anders beslist.

Artikel 6 **kiezersregister**

1. Uiterlijk 7 weken voor de verkiezingsdatum stelt de ondernemingsraad lijsten op van de bij de respectieve onderdelen werkzame personen, die op de verkiezingsdatum kiesgerechtigd zijn respectievelijk verkiesbaar zijn, en maakt deze lijst in de universiteit bekend.

2. Van elke kiezer worden in het kiezersregister vermeld de naam, de voorletters, het onderdeel waarvoor de onderdeelcommissie is ingesteld, alsmede de woonplaats en het adres.
3. Iedere bij het onderdeel waarvoor de onderdeelcommissie is ingesteld, werkzame persoon kan binnen een week na de in het vorige artikel bedoelde datum schriftelijk aan de ondernemingsraad verbetering van de lijst van kiesgerechtigde en verkiesbare personen vragen, indien hij van mening is dat hij zelf of een andere persoon in strijd met de wet of dit reglement daarin niet, of niet behoorlijk, dan wel ten onrechte, is opgenomen. De ondernemingsraad kan in dezelfde week ook ambtshalve de lijst van kiesgerechtigde en verkiesbare personen verbeteren.

Artikel 7 **kandidaatstelling**

1. Kandidaatstelling geschiedt door indiening van een lijst van een of meer kandidaten bij de secretaris van de onderdeelverkiezingscommissie. Deze verstrekt een gedagtekend bewijs van ontvangst, gesteld ten name van degene die de lijst heeft ingediend.
2. Tot uiterlijk 3 weken voor de verkiezingsdatum kunnen kandidatenlijsten bij de secretaris van de onderdeelverkiezingscommissie worden ingediend.
3. Een kandidatenlijst bevat ten hoogste dertig namen van kandidaten. Voor het indienen van een kandidatenlijst is ondersteuning vereist door ten minste tien kiesgerechtigden uit het onderdeel waarvoor de onderdeelcommissie is ingesteld, blijkend uit de handtekeningen van die kiesgerechtigden. Een kiesgerechtigde mag slechts één lijst ondertekenen.
4. In afwijking van het voorgaande lid is de ondersteuning van een kandidatenlijst, ingediend door een groepering, die in de ondernemingsraad vertegenwoordigd is, of door een werknemersorganisatie die kiesgerechtigde personen onder haar leden telt, niet vereist.
5. Een kandidaat wordt op de kandidatenlijst vermeld met zijn achternaam, de voorletters, alsmede woonplaats en adres. De voorletters mogen geheel of ten dele vervangen worden door de voornaam. De naam mag voorafgegaan, dan wel gevolgd, worden door eventuele titels.
6. Bij elke kandidatenlijst wordt van iedere daarop voorkomende kandidaat de schriftelijke verklaring overgelegd inhoudende dat hij de kandidatuur aanvaardt.
7. De naam van een kandidaat mag slechts op één kandidatenlijst voorkomen.

Artikel 8 **onderzoek kandidatenlijsten**

1. De onderdeelverkiezingscommissie onderzoekt of de ingediende kandidatenlijsten en de daarop voorkomende kandidaten voldoen aan de vereisten van dit reglement.
2. De onderdeelverkiezingscommissie schrapt van de kandidatenlijst de kandidaat die niet aan de in het vorige lid bedoelde vereisten voldoet respectievelijk verklaart de kandidatenlijst die niet aan die eisen voldoet ongeldig en deelt dit onverwijld schriftelijk en met opgave van redenen mede aan degene(n) die de lijst heeft (hebben) ingediend. Gedurende een week na deze mededeling stelt de onderdeelverkiezingscommissie de indieners in de gelegenheid de lijst aan de gestelde vereisten aan te passen.
3. De kandidatenlijsten worden zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 2 weken voor de verkiezingsdatum door de onderdeelverkiezingscommissie aan de bij de universiteit werkzame personen bekend gemaakt.
4. De onderdeelverkiezingscommissie kent aan de kandidatenlijsten, behorende bij een groepering die bij de laatstgehouden verkiezing van de ondernemingsraad een of meer zetels heeft behaald de nummers 1 en volgende toe, met dien verstande dat aan de lijst van een groepering met het hoogste aantal stemmen het nummer 1 wordt toegekend.
5. De naam of aanduiding van een groepering mag niet meer dan vijftientig letters, cijfers of spaties bevatten.
6. De naam of aanduiding van een groepering mag niet geheel of in hoofdzaak overeenkomen met die van een andere groepering, die voor de deelname aan de verkiezing het eerst onder die naam of

aanduiding een kandidatenlijst heeft ingediend, danwel aan de verkiezing deelnemende, bij de laatstgehouden verkiezing van de onderdeelcommissie een of meer zetels heeft behaald.

Artikel 9

Indien er niet meer kandidaten zijn gesteld dan er plaatsen zijn te vervullen in de ondernemingsraad, vindt er geen verkiezing plaats en worden de gestelde kandidaten geacht te zijn gekozen.

IV Wijze van stemmen bij verkiezingen

Artikel 10

1. Ten minste tien dagen voor de dag of de laatste dag der stemming, bedoeld in artikel 5, zendt de verkiezingscommissie aan elke kiezer een oproepingskaart toe.
2. Op deze oproepingskaart worden in ieder geval vermeld:
 - a. de naam, en de voorletters, alsmede het adres van de kiezer;
 - b. het volgnummer, waaronder de kiezer in het kiezersregister voorkomt;
 - c. de wijze waarop en gedurende welke dagen het stemmen kan geschieden;
 - d. het adres van het stembureau, alsmede de dagen en uren, waarop het stemmen plaatsvindt;
 - e. een verklaring inzake het stemmen bij volmacht.

Artikel 11

1. De verkiezing geschiedt bij geheime schriftelijke stemming.
2. Door of namens de onderdeelverkiezingscommissie wordt op de verkiezingsdatum op de daartoe door de onderdeelverkiezingscommissie aangewezen plaatsen aan iedere kiesgerechtigde, na overhandiging van de oproepingskaart aan de onderdeelverkiezingscommissie, een gewaarmerkt stembiljet uitgereikt. Op dit stembiljet staan de kandidaten vermeld. Dadelijk na invulling doet de kiesgerechtigde dit stembiljet in een daartoe bestemde bus.
3. Iedere kiesgerechtigde kan voor ten hoogste twee andere kiesgerechtigde personen een stembiljet invullen, mits hij door deze personen schriftelijk daartoe is gemachtigd. De volmacht wordt verleend door ondertekening van de desbetreffende verklaring op de oproepingskaart door de volmachtgever en de gemachtigde.
4. Het gebruik maken van de volmacht is alleen mogelijk als de gemachtigde zelf tegelijkertijd zijn stem uitbrengt.
5. De kiesgerechtigde van wie de oproepingskaart in het ongereede is geraakt kan een duplicaat-oproepingskaart worden uitgereikt, na legitimatie door:
 - a. geldig rijbewijs
 - b. geldig paspoort
 - c. enig legitimatiebewijs mits voorzien van pasfoto en handtekening.
6. Aan de gemachtigde, die de oproepingskaart van de volmachtgever heeft verloren of in het ongereede doen geraken, wordt geen nieuwe oproepingskaart verstrekt.

Artikel 12

Iedere kiesgerechtigde kan slechts één stem uitbrengen.

Artikel 13

1. Na het einde van de stemming stelt de onderdeelverkiezingscommissie het aantal geldige stemmen vast dat op elke daarop voorkomende kandidaat is uitgebracht.
2. Ongeldig zijn de stembiljetten:
 - a. die niet door of namens de onderdeelverkiezingscommissie zijn gewaarmerkt.
 - b. waaruit niet duidelijk de keuze van de stemgerechtigde blijkt.
 - c. waarop meer dan één stem is uitgebracht.
 - d. waarop andere aantekeningen voorkomen waaruit de identiteit van de kiezer afgeleid zou kunnen worden.
3. Indien zich bij een stemming bij een stembureau onregelmatigheden hebben voorgedaan, waardoor moet worden aangenomen, dat zij van invloed kunnen zijn op de vaststelling van de uitslag der verkiezing, wordt deze stemming door de verkiezingscommissie van onwaarde verklaard. De verkiezingscommissie schrijft in dat geval onverwijld een nieuwe verkiezing uit ten behoeve van de desbetreffende kiezers.

Artikel 14

1. Ter bepaling van de uitslag van de verkiezing berekent de verkiezingscommissie in de eerste plaats de kiesdeler door het aantal geldig uitgebrachte stemmen te delen door het aantal te bezetten zetels in de onderdeelcommissie. Vervolgens worden aan iedere kandidatenlijst zoveel zetels toegewezen als de kiesdeler begrepen is in het aantal op die lijst uitgebrachte geldige stemmen. De daarbij overblijvende stemmen alsmede de stemmen uitgebracht op een lijst die de kiesdeler niet haalde, gelden als overschotstemmen. Zetels die op deze wijze niet kunnen worden vervuld, worden als restzetel achtereenvolgens toegekend aan de lijsten met de grootste stemmenoverschotten. Bij een gelijk stemmenoverschot van twee of meer lijsten beslist het lot welke lijst het eerst een restzetel krijgt. De aan een lijst toegevallen zetels worden toegewezen aan de daarop staande kandidaten in de volgorde waarop zij op de lijst voorkomen, met dien verstande dat de kandidaten die een aantal stemmen hebben verkregen groter dan eenvierde van de kiesdeler in de volgorde van het door ieder van hen verkregen aantal stemmen boven aan de lijst worden geplaatst; daarna volgen de resterende kandidaten in de volgorde van de kandidatenlijst.
2. De uitslag van de verkiezing wordt door de onderdeelverkiezingscommissie vastgesteld en volledig bekend gemaakt aan het college van bestuur en aan de bij het onderdeel waarvoor de onderdeelcommissie is ingesteld, werkzame personen.
3. De onderdeelverkiezingscommissie deelt, nadat de in artikel 17, eerste lid, genoemde termijn van bezwaar is verstreken, schriftelijk iedere kandidaat mee of hij al dan niet gekozen is.
4. Indien de kandidaat gekozen is, geschiedt deze mededeling bij aangetekend schrijven of wordt deze tegen gedagtekend ontvangstbewijs uitgereikt.
5. Indien de kandidaat niet binnen één maand na ontvangst van zijn gekozenverklaring aan de onderdeelverkiezingscommissie mededeling doet dat hij zijn verkiezing aanvaardt, wordt hij geacht zijn verkiezing niet te aanvaarden.
6. De onderdeelverkiezingscommissie stelt de voorzitter van de ondernemingsraad in kennis van de gekozenverklaring en de aanvaarding door de kandidaat van zijn gekozenverklaring.

Artikel 15

De gebruikte stembiljetten worden door de secretaris van de verkiezingscommissie in een of meer gesloten enveloppen ten minste drie maanden bewaard.

V Voorziening in tussentijdse vacatures

Artikel 16

1. De onderdeelverkiezingscommissie voorziet in het geval dat een kandidaat zijn verkiezing niet aanvaardt, dan wel in de gevallen van een op grond van artikel 2, derde lid, ontstane vacature in de onderdeelcommissie door van de kandidatenlijst, waarop hij die moet worden opgevolgd is gekozen, gekozen te verklaren de alsdan in volgorde hoogstgeplaatste, nog niet verkozen verklaarde dan wel niet-zitting hebbende kandidaat.

Hierbij wordt buiten beschouwing gelaten de kandidaat:

- a. wiens vacature wordt vervuld;
- b. die niet bereid is op dat moment een eventuele verkiezing te aanvaarden;
- c. door het beëindigen van zijn werkzaamheden bij het onderdeel waarvoor de onderdeelcommissie is ingesteld,;
- d. die is overleden.

2. De aanwijzing geschiedt binnen een maand na het ontstaan van de vacature. Artikel 14, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing.

VI Bezwarenregeling

Artikel 17

1. Tegen een besluit van de ondernemingsraad, resp. de onderdeelverkiezingscommissie met betrekking tot:

- a. de bepaling van de datum van de verkiezing en de tijdstippen van het begin en einde van de stemming (artikel 5, eerste lid),
- b. de opstelling van de lijst van kiesgerechtigde en verkiesbare personen (artikel 6, eerste lid),
- c. de geldigheid van een kandidatenlijst (artikel 8),
- d. de vaststelling van de uitslag van de verkiezing (artikel 14, tweede lid),
- e. de voorziening in een tussentijdse vacature (artikel 16),

kan iedere belanghebbende binnen een week na de bekendmaking van het besluit bezwaar maken bij de ondernemingsraad, resp. de onderdeelverkiezingscommissie.

2. De ondernemingsraad, resp. de onderdeelverkiezingscommissie beslist onverwijld op het bezwaar en treft daarbij de noodzakelijke voorzieningen.

REGLEMENT VOOR DE OVERLEGVERGADERING VAN HET COLLEGE VAN
BESTUUR EN DE ONDERNEMINGSRAAD VAN DE TU DELFT

Het College van Bestuur en de Ondernemingsraad van de TU Delft komen het onderst:
overeen ter invulling van het bepaalde in artikel 23a, vijfde lid, van de Wet op
ondernemingsraden.

I Begripsbepalingen

Artikel 1 (definities)

Dit reglement verstaat onder:

de wet:	de Wet op de ondernemingsraden (Stb. 1979, 449)
onderneming:	artikel 1, onderdeel c, van de wet
ondernemer:	hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek
bestuurder:	het lid van het College van Bestuur dat namens het College he- met de ondernemingsraad voert
medebestuurder:	een lid van het College van Bestuur, niet zijnde de bestuurd
ondernemingsr	op instellingsniveau
overlegvergad	artikel 23, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden
Algemene bedrijfscommi	geschillencommissie
WHW:	1992, 593)
College van B	wetenschappelijk onderzoek

II Organisatie van het overleg

Artikel 2 (bestuurder) (art. 23 WOR)

1. Het overleg met de ondernemingsraad wordt namens de ondernemer gevoerd door de bestuurder.
2. Bij ontstentenis van de bestuurder kan deze zich laten vervangen door een medebestuurder.
3. De bestuurder kan zich tijdens de overlegvergadering laten bijstaan door de onderneming werkzame medewerkers.

Artikel 3 (overlegvergadering) (artt. 23 t/m 25 WOR)

1. De overlegvergadering van ondernemer en ondernemingsraad wordt vijf keer per jaar gehouden. Het vergaderschema wordt jaarlijks met inachtneming van de bestuurskalender vastgesteld door de agendacommissie bedoeld in artikel 7, eerste lid.
2. Op gemotiveerd verzoek van de ondernemer of de ondernemingsraad wordt, na in het eerste lid bedoelde vergaderingen, binnen een termijn van twee weken een overlegvergadering gehouden.
3. In de overlegvergadering kunnen alle aangelegenheden die de onderneming betreffen aan de orde worden gesteld ten aanzien waarvan hetzij de ondernemer, hetzij de ondernemingsraad overleg wenselijk acht of waarover ingevolge het bij of krachtens de wet bepaalde overleg moet plaatsvinden.
4. Alle leden van de ondernemingsraad kunnen in de vergadering het woord voeren.
5. De ondernemingsraad is bevoegd omtrent de in het derde lid bedoelde aangelegenheden, zowel in als buiten de overlegvergadering, voorstellen te maken en standpunten kenbaar te maken.
6. Na het overleg deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk en met omkleed aan de ondernemingsraad mee, of en in hoeverre hij overeenkomstig het voorstel zal besluiten. Wanneer de ondernemer of de ondernemingsraad te kennen geeft daarop prijs te stellen, wordt het besluit in een overlegvergadering gemaakt.
7. Tijdens een overlegvergadering kunnen zowel door de ondernemer als de ondernemingsraad besluiten worden genomen.
8. Voorgenomen besluiten in de zin van artikel 25, 27 en 30 van de wet alsmede artikel 9.30, vijfde lid, van de WHW worden tenminste eenmaal in de overlegvergadering besproken. Nadat het overleg over de in de vorige volzin bedoelde besluiten afgerond is, worden door de bestuurder en de ondernemingsraad afspraken gemaakt binnen welke termijn het schriftelijke standpunt van de ondernemingsraad ten aanzien van de besluiten kan worden gezien.
9. Een overlegvergadering wordt door de voorzitter geschorst, wanneer de ondernemer of de ondernemingsraad ten aanzien van een bepaald onderwerp afzonderlijk overleg wenselijk acht.

10. Ten minste twee keer per jaar wordt de algemene gang van zaken in de onder in de overlegvergadering besproken. Bij deze gelegenheden zal een vertegenwoordiger van de Raad van Toezicht aanwezig zijn. De ondernemer doet dit kader mededeling over besluiten die hij in voorbereiding heeft met bet aangelegenheden als bedoeld in de artikelen 25 en 27 van de wet. Daarbij w afspraken gemaakt wanneer en op welke wijze de ondernemingsraad in de besluitvorming wordt betrokken.
11. Een overlegvergadering kan slechts worden gehouden indien ten aanzien van ondernemingsraad wordt voldaan aan de bepalingen die ingevolge het regleme de ondernemingsraad gelden voor het houden van een vergadering van die raa

Artikel 4 (voorzitterschap overlegvergadering) (art. 23a WOR)

De overlegvergaderingen worden afwisselend geleid door de bestuurder en de voorz: de ondernemingsraad of hun plaatsvervangers, tenzij de bestuurder en de ondernem: een andere regeling treffen.

Artikel 5 (secretariaat overlegvergadering) (art. 23a WOR)

1. De secretaris van de overlegvergadering wordt door de ondernemer en de ondernemingsraad gezamenlijk aangewezen.
2. De secretaris van de overlegvergadering is belast, namens de ondernemer, m coördinatie van de overlegvergadering alsmede van de overlegcommissies, ee ander in afstemming met de secretaris van de ondernemingsraad.

Artikel 6 (agenda en bijeenroeping overlegvergadering) (art. 23a

1. De agenda van de overlegvergadering wordt voorbereid door de agendacommiss bedoeld in artikel 7. De agendacommissie bespreekt de onderwerpen die door ondernemer of door de ondernemingsraad bij de secretaris van de overlegver zijn aangemeld.
2. De agenda voor de overlegvergadering wordt verzonden nadat de aangemelde p zijn besproken in de agendacommissie.
3. De bijeenroeping van de overlegvergadering geschiedt door de secretaris va overlegvergadering .
4. De secretaris van de overlegvergadering zendt de agenda met alle bijbehore vergaderstukken, spoedeisende gevallen daargelaten, ten minste veertien kalenderdagen voor de datum van de overlegvergadering aan de bestuurder en leden van de ondernemingsraad.
5. De secretaris van de overlegvergadering draagt er zorg voor dat de agenda overlegvergadering in ieder geval wordt gepubliceerd in Delta en ter inzag gelegd op algemeen toegankelijke plaatsen binnen de onderneming ten behoev belangstellenden. Behoudens spoedeisende gevallen geschiedt de bekendmakin minste tien kalenderdagen voor de overlegvergadering.

6. De agenda en de stukken van de overlegvergadering worden, met uitzondering stukken die als vertrouwelijk zijn aangemerkt, ten minste tien kalenderdag overlegvergadering voor ieder personeelslid ter inzage gelegd bij de secre overlegvergadering.

Artikel 7 (agendacommissie)

1. De agendacommissie bestaat uit de bestuurder, de voorzitter en secretaris ondernemingsraad en de secretaris van de overlegvergadering. De bestuurder vertegenwoordiger kan zich tijdens de vergadering van de agendacommissie l bijstaan door bij de onderneming werkzame medewerkers.
2. De bestuurder kan zich bij verhindering laten vervangen door hetzij een medebestuurder, hetzij een medewerker. De vertegenwoordigers van de ondernemingsraad kunnen zich laten vervangen door een lid van de ondernemingsraad.
3. De vergaderingen van de agendacommissie worden geleid door de bestuurder d door de door deze ingevolge het eerste lid aangewezen medewerker.
4. De leden van de agendacommissie ontvangen de agenda en de besluitenlijst v vergaderingen van het College van Bestuur.
5. De agendacommissie vergadert ten minste drie weken voor de overlegvergader
6. Op een gemotiveerd verzoek van de bestuurder of van de ondernemingsraad ka extra vergadering van de agendacommissie worden bijeengeroepen.

Artikel 8 (verslaglegging) (art. 23a WOR)

1. Van het verhandelde in de overlegvergadering wordt door de secretaris van overlegvergadering een verslag opgemaakt dat, zo enigszins mogelijk, in de eerstvolgende overlegvergadering wordt vastgesteld.
2. Het bepaalde in artikel 6, vijfde lid, eerste volzin, is van overeenkomsti op het verslag van de overlegvergadering.
3. Zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen een week, na de overlegver wordt een gezamenlijke besluitenlijst opgesteld, waarin de resultaten van worden vermeld, en aan het personeel van de onderneming bekend gemaakt.

Artikel 9 (openbaarheid)

1. De overlegvergadering en de aan de orde zijnde stukken zijn openbaar.
2. In afwijking van het eerste lid kunnen, met inachtneming van artikel 20 va zowel de bestuurder als de ondernemingsraad, onder opgave van redenen, aan overlegvergadering of een onderdeel daarvan of aan stukken een vertrouweli karakter geven.
3. Van een (deel van een) overlegvergadering met een vertrouwelijk karakter w vertrouwelijk (deel)verslag gemaakt.

Artikel 10 (overleg met OR-commissies)

1. Ter voorbereiding van de overlegvergadering en ondersteuning van het overleg algemeen zinnig kunnen ondernemer en ondernemingsraad gezamenlijk besluiten te voeren van overleg tussen ondernemer en daartoe gezamenlijk aangewezen commissies van de ondernemingsraad.
2. In het in het eerste lid bedoelde besluit wordt vermeld welke onderwerpen commissie kunnen worden besproken. Een onderwerp wordt met niet meer dan commissie van de ondernemingsraad besproken.
3. In een vergadering van de ondernemer en een commissie van de ondernemingsraad kunnen geen besluiten worden genomen die hetzij de ondernemer, hetzij de ondernemingsraad binden tenzij daartoe uitdrukkelijk mandaat is verleend door bestuurder en de ondernemingsraad.
4. Het overleg bedoeld in het eerste lid wordt namens de ondernemer gevoerd door de bestuurder aangewezen medewerker die op het terrein waarvoor de commissie van de ondernemingsraad is ingesteld een bijzondere deskundigheid en/of verantwoordelijkheid bezit.
5. Indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp redelijkerwijs nodig zullen ook andere medewerkers aan het overleg bedoeld in het eerste lid kunnen deelnemen.

Artikel 11 (deskundigen) (art. 23a WOR)

1. Zowel de ondernemer als de ondernemingsraad kunnen deskundigen uitnodigen het bijwonen van de overlegvergadering.
2. Deskundigen kunnen slechts de overlegvergadering bijwonen indien deze vroe bij de overlegpartner zijn aangekondigd en deze tegen de aanwezigheid van personen geen bezwaar heeft gemaakt.

III Informatieverstrekking

Artikel 12 (informatieverstrekking) (artt. 17 en 31 WOR)

1. De bestuurder voorziet de ondernemingsraad van de informatie die hij voor uitoefening van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.
2. De bestuurder verstrekt de ondernemingsraad desgevraagd tijdig alle inlichtingen deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft. Het verzocht informatie wordt ingediend bij de secretaris van de overlegvergadering.
3. De inlichtingen die de bestuurder overeenkomstig het eerste lid verstrekt, schriftelijk verstrekt via de secretaris van de overlegvergadering, tenzij overeengekomen.
4. De bestuurder verstrekt de inlichtingen zo spoedig mogelijk doch uiterlijk twee weken nadat een schriftelijk verzoek van de ondernemingsraad de bestuurder bereikt. Overschrijding van deze termijn dient voor het verstrijken van de termijn gemotiveerd aan de ondernemingsraad via de secretaris van de overlegvergadering te worden medegedeeld.

5. Onverlet het bepaalde in het eerste lid stelt de ondernemingsraad de bestu secretaris van de overlegvergadering tijdig op de hoogte van zijn wens om de overlegvergadering aanvullende informatie te ontvangen. In de regel kan ondernemingsraad tot uiterlijk zes kalenderdagen voor de overlegvergadering indienen in relatie tot onderwerpen die op de agenda van die vergadering s
6. De ondernemer stelt de ondernemingsraad en de commissies van die raad in s in de onderneming werkzame personen te raadplegen en stelt deze personen i gelegenheid hieraan hun medewerking te verlenen, een en ander voor zover d redelijkerwijs noodzakelijk is voor de vervulling van de taak van de raad commissies.

Artikel 13 (financieel-economische informatie) (art. 31a WOR)

Ter invulling van het bepaalde in artikel 31a, eerste lid, van de wet zal aan de ondernemingsraad tweemaal per jaar algemene gegevens van financieel-economische worden verstrekt te weten:

- a. in het najaar in het kader van de procedure tot vaststelling van de begroting daaropvolgende kalenderjaar en
- b. in het voorjaar van enig kalenderjaar na vaststelling van de jaarrekening bet hebbend op het afgelopen boekjaar.

Artikel 14 (sociale en werkgelegenheidsinformatie) (art. 31b WOR)

Ter invulling van het bepaalde in artikel 31b zal aan de ondernemingsraad eenmaal op het tijdstip bedoeld in artikel 13, aanhef en onder b. algemene informatie worden in de vorm van een sociaal jaarverslag.

IV Overige bepalingen

Artikel 15 (reglement ondernemingsraad)

Alvorens de ondernemer zijn standpunt kenbaar maakt ten aanzien van het reglement ondernemingsraad, zoals bedoeld in artikel 8, eerste lid, van de wet, wordt tenm hieromtrent overleg gevoerd in de overlegvergadering.

Artikel 16 (instelling commissies door ondernemingsraad)

Een voornemen van de ondernemingsraad tot instelling van een commissie bedoeld in 15 van de wet wordt ten minste eenmaal besproken in de overlegvergadering.

Artikel 17 (benoeming en ontslag bestuurder)

Gelet op het bepaalde in artikel 9.3, derde lid, van de WHW zal een adviesaanvraag van artikel 30 van de wet vertrouwelijk worden behandeld tot het moment dat de Ra Toezicht zijn definitieve besluit bekend heeft gemaakt.

Artikel 18 (verzoek aan bedrijfscommissie)

Alvorens de ondernemer of de ondernemingsraad zich ingeval van een geschil tot de Algemene bedrijfscommissie wendt met een bemiddelingsverzoek zal in onderling overleg getracht worden te komen tot een eenduidige omschrijving van het voor te leggen geschilpunt.

Artikel 19 (uitsluiting OR-lid)

Alvorens de ondernemer een verzoek tot uitsluiting doet aan de kantonrechter, als bedoeld in artikel 13 van de wet, hoort deze het betrokken ondernemingsraadslid en wordt over het verzoek tenminste eenmaal overleg gevoerd in de overlegvergadering.

V Slotbepalingen

Artikel 20 (inwerkingtreding)

De onderhavige overeenkomst treedt in werking met ingang van de dag van ondertekening.

Artikel 21 (citeertitel)

De onderhavige overeenkomst kan worden aangehaald als overlegreglement OR TU Delft.

Getekend te Delft, 18 maart 1998.

Namens de ondernemer,

Namens de Ondernemingsraad

Dr. N. de Voogd,
Bestuurder

Ir. D.A. Hoogwater
Wvd. voorzitter

10 MAART 1998

Postbus 5
2600 AA Delft

Julianalaan 134
2628 BL Delft
Telefoon (015)278 91 11

- De waarnemend Voorzitter
van de Ondernemingsraad

OK/127
cc: OK leden
v2
see
arch gv.
arch. K&W.

Uw kenmerk en datum

Ons kenmerk

Telefoon/Fax

Datum

8 0 6 5 4

(015)2 78 6429/ 7749

- 9 MAART 1998

Onderwerp
concept-Reglement Gezamenlijke
vergadering OR/SR

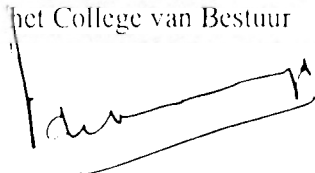
Onderdeel
StafCvB/JZ

Geachte heer Hoogwater,

Het College van Bestuur heeft in zijn vergadering op 17 februari 1998 een voorgenomen besluit genomen tot vaststelling van het Reglement voor de gezamenlijke vergadering van ondernemingsraad en studentenraad. Voor de toelichting hierop verwijzen wij u naar bijgevoegd memorandum. Wij stellen u voor dat voorafgaande aan de behandeling van dit concept-reglement met vertegenwoordigers van zowel de ondernemingsraad als van de studentenraad (ambtelijk) vooroverleg wordt gevoerd. U kunt hiervoor contact opnemen met mr. J. Krul of mr. S.W.M. van Horzen-Cageling van de Staf eenheid Juridische Zaken.

Hoogachtend,

het College van Bestuur



Dr. N. de Voogd
Voorzitter

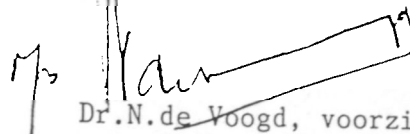


Drs. J.M. Bronneman
Secretaris van de Universiteit

MEMORANDUM

VC gemachtigd tekst concept-reglement
vast te stellen.

Aan : College van Bestuur
Van : Staf CvB/JZ
Datum : 12.02.98
Betreft : Concept-reglement Gezamenlijke vergadering
Nummer :


Dr. N. de Voogd, voorzitter

I. Algemeen

Op grond van artikel 9.30a van de WHW moet het College van Bestuur een gezamenlijke vergadering instellen waarvan de leden van de ondernemingsraad en de leden van de studentenraad deel uitmaken. In dit artikel staan tevens de onderwerpen genoemd waarover de gezamenlijke vergadering instemmingsrecht heeft.

Op grond van het derde lid van artikel 9.30a van de WHW moet het College van Bestuur voor de gezamenlijke vergadering een reglement vaststellen. Voor de vaststelling hiervan geldt dezelfde procedure als voor het Reglement voor de studentenraad. Het College van Bestuur moet het reglement als voorstel voorleggen aan de gezamenlijke vergadering en heeft voor de vaststelling van dit reglement de instemming nodig van twee derden van het aantal leden van de gezamenlijke vergadering.

II. Inhoud

1. Artikel 9.30a derde lid bepaalt dat in het reglement de aangelegenheden waarover de gezamenlijke vergadering instemmingsrecht heeft kunnen worden uitgebreid.

In het concept-reglement is volstaan met de onderwerpen waarover de gezamenlijke vergadering volgens de wet het instemmingsrecht heeft. Opvallend is dat de wet *niet* spreekt over het toekennen van adviesrecht aan de gezamenlijke vergadering.

Ook artikel 9.30a, vierde lid, waar de commissie voor geschillen bevoegd wordt verklaard over de behandeling van geschillen tussen het college van bestuur en de gezamenlijke vergadering, spreekt alleen over geschillen over het instemmingsrecht.

De achtergrond van dit artikel, dat bij amendement in de wet is opgenomen, is dat de wetgever wilde vatsleggen dat zowel de SR als de OR betrokken wordt bij een aantal thema's die van specifiek belang zijn voor de universiteit.

Het gaat hier om onderwerpen die inhoudelijk van zwaarwegend belang zijn voor de universiteit, waarover de gezamenlijke vergadering het instemmingsrecht is toegekend. Het ook nog toekennen van het adviesrecht zou al te zeer in de hand werken dat de gezamenlijke vergadering een verkapte universiteitsraad (in de zin van de MUB) wordt.

2. Voorts moet in het reglement worden geregeld de wijze waarop het college van bestuur informatie verschaft aan de gezamenlijke vergadering: zie hiervoor hoofdstuk 5. Tenslotte moeten de termijnen waarbinnen de gezamenlijke vergadering moet besluiten tot instemming of onthouding van instemming in het reglement worden opgenomen: zie hiervoor artikel 6.2.

3. Als de aantallen leden van de ondernemingsraad en de studentenraad niet gelijk zijn moet in het reglement worden geregeld hoe voor beide geledingen wordt voorzien in gelijke invloed op de besluitvorming. Het aantal leden van de OR bedraagt eenentwintig en van de SR tien.

In hoofdstuk 3 is hiervoor de volgende sleutel opgenomen.

Aan de stem van iedere student wordt de waarde 2,1 toegekend; aan de stem van een lid van de OR wordt de waarde één toegekend.

Op deze wijze hebben de stemmen van de leden van de SR en die van de OR in de gezamenlijke vergadering een gelijke waarde.

Concept-REGLEMENT GEZAMENLIJKE VERGADERING VAN DE ONDERNEMINGS- RAAD EN DE STUDENTENRAAD VAN DE TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

de wet, de WHW:	de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
de WOR:	de Wet op de ondernemingsraden;
de universiteit:	de Technische Universiteit Delft;
de Raad van Toezicht:	de Raad van Toezicht van de universiteit als bedoeld in artikel 9.8 WHW;
het College van Bestuur:	het College van Bestuur van de universiteit als bedoeld in artikel 9.2 WHW;
ondernemingsraad:	de ondernemingsraad die is ingesteld bij de TU Delft tengevolge van de in artikel 9.30 van de WHW genoemde keuze van het College van Bestuur voor toepassing van de Wet op de ondernemingsraden;
studentenraad:	het orgaan dat op instellingsniveau is ingesteld op grond van de medezeggenschapsregeling bedoeld in artikel 9.30, derde lid, tweede volzin WHW;
gezamenlijke vergadering:	de gezamenlijke vergadering van de ondernemingsraad en de studentenraad, bedoeld in artikel 9.30a, eerste lid WHW;
overlegvergadering:	de vergadering, waarin de gezamenlijk vergadering en het College van Bestuur overleggen;
Commissie voor geschillen:	de Commissie voor geschillen bedoeld in artikel 9.39 WHW.

Artikel 1.2

De in dit reglement voorkomende begrippen hebben overigens, indien die begrippen ook voorkomen in de wet, de betekenis die de wet daaraan geeft.

HOOFDSTUK 2 SAMENSTELLING

Artikel 2.1

De gezamenlijk vergadering bestaat uit de leden van de ondernemingsraad en de studentenraad.

HOOFDSTUK 3 BESLUITVORMING GEZAMENLIJKE VERGADERING

Artikel 3.1

- 1 Voor de besluitvorming in de gezamenlijke vergadering wordt aan de stem van de leden van de gezamenlijke vergadering de volgende waarde toegekend:
 - a. aan de stem van een lid van de studentenraad wordt de waarde 2,1 toegekend;
 - b. aan de stem van een lid van de ondernemingsraad wordt de waarde 1 toegekend.
2. De in het eerste lid genoemde stemwaarde geldt zolang de ondernemingsraad uit 21 leden bestaat en de studentenraad uit 10 leden en dient te worden herzien bij een wijziging van deze

aantallen.

HOOFDSTUK 4 OVERLEGVERGADERING MET HET COLLEGE VAN BESTUUR

Artikel 4.1

1. In de overlegvergadering wordt overleg gevoerd over de onderwerpen genoemd in artikel 6.1 waarover de gezamenlijke vergadering instemmingsrecht heeft.
2. Het overleg wordt voor het College van Bestuur gevoerd door een lid van het College van Bestuur, die de overlegvergadering voorziet.
3. De agenda van de overlegvergadering wordt opgesteld door het College van Bestuur.
4. Een overlegvergadering wordt geschorst, wanneer het College van Bestuur of de ondernemingsraad dan wel de studentenraad ten aanzien van een bepaalde aangelegenheid afzonderlijk beraad wenselijk acht.
5. Van elke vergadering wordt een verslag gemaakt door een door het College van Bestuur aangewezen persoon.
6. Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat de agenda's en verslagen van de overlegvergaderingen in ieder geval worden toegezonden aan de decanen van de faculteiten en ter inzage worden gelegd op algemeen toegankelijke plaatsen binnen de universiteit ten behoeve van belangstellenden.

Artikel 4.2 Openbaarheid van de overlegvergadering (9.32.6 WHW)

1. De overlegvergaderingen zijn openbaar, tenzij de aard van de aangelegenheid zich tegen openbaarheid verzet naar het oordeel van het College van Bestuur of de gezamenlijke vergadering.
Een besluit tot het houden van een besloten vergadering dient te worden gemotiveerd.
2. Ten aanzien van hetgeen in een besloten (deel) van een overlegvergadering wordt behandeld, wordt door de daarbij aanwezigen geheimhouding betracht volgens het bepaalde in artikel 6.5.
3. Indien bij een (deel van een) overlegvergadering een persoonlijk belang van één van de leden van de gezamenlijke vergadering in het geding is, kan de gezamenlijke vergadering besluiten dat het betrokken lid aan (dat deel van) de overlegvergadering niet deelneemt.
De gezamenlijke vergadering besluit dan tevens dat de behandeling van de betreffende aangelegenheid in een besloten (deel van de) overlegvergadering plaatsvindt.
4. Van een besloten (deel van een) overlegvergadering wordt een vertrouwelijk (deel)verslag gemaakt.

HOOFDSTUK 5 INFORMATIEVERSTREKKING (9.30a.3 en 9.34.3.f)

Artikel 5.1

1. Het College van Bestuur verschaft de deelnemers aan de gezamenlijke vergadering, gevraagd

en ongevraagd, tijdig alle inlichtingen die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.

2. De inlichtingen die het College van Bestuur overeenkomstig het eerste lid verstrekt, worden schriftelijk verstrekt, tenzij anders is overeengekomen.
3. Het College van Bestuur verstrekt de inlichtingen zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen drie weken nadat een schriftelijk verzoek van de gezamenlijke vergadering het College van Bestuur heeft bereikt. Overschrijding van deze termijn is slechts bij uitzondering mogelijk en dient voor het verstrijken van genoemde termijn gemotiveerd aan de gezamenlijke vergadering te worden medegedeeld.

HOOFDSTUK 6 BEVOEGDHEDEN GEZAMENLIJKE VERGADERING

Artikel 6.1 Instemmingsrecht (9.30a.2 WHW)

1. Het College van Bestuur behoeft de instemming van de gezamenlijke vergadering voor elk ter zake voorgenomen besluit met betrekking tot de volgende aangelegenheden:
 - a. het instellingsplan, bedoeld in artikel 2.2. WHW;
 - b. de vormgeving van het systeem van kwaliteitszorg overeenkomstig artikel 1.18, eerste lid WHW alsmede het voorgenomen beleid in het licht van de uitkomsten van de kwaliteitsbeoordeling bedoeld in artikel 2.9, tweede lid, tweede volzin WHW;
 - c. het bestuurs- en beheersreglement, bedoeld in artikel 9.4 WHW.
2. Het College van Bestuur behoeft de instemming van twee derden van het aantal leden van de gezamenlijke vergadering over zijn voorstel voor het reglement voor de gezamenlijke vergadering alsmede elke wijziging daarvan .

Artikel 6.2 Procedure instemmingsrecht (9.30a.3 en 9.34.3g WHW)

1. Het College van Bestuur legt het voorgenomen besluit schriftelijk en voorzien van een motivering voor aan de gezamenlijke vergadering op een zodanig tijdstip dat dit kan worden besproken in de vergaderingen van de ondernemingsraad en de studentenraad voorafgaande aan de overlegvergadering.
2. De gezamenlijke vergadering beslist niet dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste eenmaal overleg is geweest in de overlegvergadering.
Na het overleg maakt de gezamenlijke vergadering zijn beslissing tot instemming of onthouding van instemming over een voorgenomen besluit indien enigzins mogelijk tijdens dezelfde overlegvergadering kenbaar. Indien de gezamenlijke vergadering te kennen geeft daartoe niet in staat te zijn brengt hij zijn besluit uiterlijk binnen tien werkdagen na de overlegvergadering schriftelijk ter kennis van het College van Bestuur.
3. Indien de gezamenlijke vergadering binnen de gestelde termijn niet tot een uitspraak is gekomen, wordt het voorgenomen besluit geacht de instemming van de gezamenlijke vergadering te hebben verworven.

Artikel 6.3 Geschil instemmingsbevoegdheid (9.30a.4, 9.41 en 9.40 WHW)

1. Indien een voorgenomen besluit van het College van Bestuur niet de vereiste instemming krijgt van de gezamenlijke vergadering deelt het College van Bestuur binnen drie maanden aan de gezamenlijke vergadering mee of het voorstel wordt ingetrokken of gehandhaafd. Indien deze mededeling niet binnen drie maanden wordt gedaan, vervalt het voorstel.
2. Indien het College van Bestuur het voorstel wenst te handhaven is er sprake is van een geschil in de zin van artikel 9.40, eerste lid onder a, WHW.
Het College van Bestuur meldt dit geschil aan bij de Raad van Toezicht. Het geschil wordt door het College van Bestuur voorgelegd aan de Commissie voor geschillen als bedoeld in artikel 6.4, tenzij de Raad van Toezicht een voorstel doet ter oplossing van het geschil, waar zowel het College van Bestuur als de gezamenlijke vergadering mee instemt.
3. Indien de gezamenlijke vergadering het oordeel uitspreekt dat het College van Bestuur een besluit van het College van Bestuur ter instemming had moeten voorleggen aan de gezamenlijke vergadering, brengt de gezamenlijke vergadering dit gemotiveerd ter kennis van het College van Bestuur. Het College van Bestuur overlegt met de gezamenlijke vergadering. Indien na dit overleg het College van Bestuur het besluit niet alsnog ter instemming aan de gezamenlijke vergadering voorlegt en de gezamenlijke vergadering beslist haar standpunt te handhaven, brengt de gezamenlijke vergadering dit ter kennis van het College van Bestuur. In dit geval is er sprake van geschil waarvoor de procedure bepaald in het tweede lid van dit artikel dient te worden gevolgd.

Artikel 6.4 Commissie voor geschillen (9.39 en 9.40 WHW)

Geschillen bedoeld in hoofdstuk 9, paragraaf 3 van de WHW worden voorgelegd aan de Commissie voor geschillen bedoeld in artikel 9.39 WHW. Op de behandeling van het geschil zijn de artikelen 9.40 t/m 9.45 WHW van toepassing.

Artikel 6.5 Geheimhouding

1. De leden van de gezamenlijke vergadering zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken die zij in hun hoedanigheid vernemen, ten aanzien waarvan het College van Bestuur dan wel de gezamenlijke vergadering het vertrouwelijk karakter heeft aangegeven of waarvan zij het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen.
2. Degene die de geheimhouding oplegt, deelt daarbij tevens mede welke schriftelijke of mondeling verstrekte gegevens onder de geheimhouding vallen en hoe lang dit dient te duren, alsmede of er personen zijn ten aanzien van wie de geheimhouding niet in acht behoeft te worden genomen. Wanneer de redenen voor geheimhouding zijn vervallen, deelt degene die de geheimhouding heeft opgelegd dat aan de gezamenlijke vergadering mede.
3. Als een lid van de gezamenlijke vergadering naar het oordeel van de meerderheid van de gezamenlijke vergadering zich schuldig heeft gemaakt aan de schending van de volgens het eerste lid van dit artikel opgelegde geheimhoudingsplicht dan wel het College van Bestuur van oordeel is dat een lid zich niet heeft gehouden aan een door het College van Bestuur opgelegde plicht tot geheimhouding, wordt door de voorzitter van de gezamenlijke vergadering aan betrokkene een waarschuwing gegeven.
Wanneer ten aanzien van hetzelfde lid van de gezamenlijke vergadering ten tweede male schending van de geheimhoudingsplicht wordt geconstateerd, wordt betrokkene voor een

periode van drie maanden uitgesloten van die (delen van) vergaderingen die besloten zijn en van de verstrekking van aan geheimhouding onderworpen informatie.

4. De plicht tot geheimhouding vervalt niet door de beëindiging van het lidmaatschap van de gezamenlijke vergadering noch door beëindiging van de band van betrokkene met de universiteit.

HOOFDSTUK 7 SLOT- EN OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 7.1 Vaststelling of wijziging van dit reglement

Dit reglement en elke wijziging daarvan wordt door het College van Bestuur aan de gezamenlijke vergadering voorgelegd en wordt niet door het College van Bestuur vastgesteld dan nadat het, na overleg al dan niet gewijzigde, reglement de instemming van twee derden meerderheid van de gezamenlijke vergadering verworven heeft, rekening houdend met de in artikel 3.1 genoemde stemwaarde van de leden.

Artikel 7.2 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen verband houdend met de in dit reglement geregelde onderwerpen waarin het reglement niet voorziet of ingeval dit reglement aanleiding geeft tot meervoudige interpretatie, doet het College van Bestuur aan de gezamenlijke vergadering een voorstel om in het betreffende geval te voorzien; in spoedeisende gevallen kan een dergelijk voorstel mondeling ter vergadering worden gedaan. De gezamenlijke vergadering beslist over het voorstel met gewone meerderheid; indien niet het voor de besluitvorming vereiste aantal leden aanwezig is, is het oordeel van de meerderheid van de aanwezige leden bepalend.

Bij de bepaling van de meerderheid dient rekening te worden gehouden met de in artikel 3.1 genoemde stemwaarde van de leden.

Artikel 7.3 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking één dag na vaststelling door het College van Bestuur met inachtneming van artikel 7.1 van dit reglement.

Vastgesteld door het College van Bestuur op na instemming door de gezamenlijke vergadering op.....

Postbus 5
2600 AA Delft

Julianalaan 134
2628 BL Delft
Telefoon (015)278 91 11

112 MAART 1998

OK 135
labz

cc: v2
sec
OK.

Ondernemingsraad TU Delft
Julianalaan 134
2628 BL Delft

Uw kenmerk en datum

Ons kenmerk

Telefoon/Fax

Datum

(015)2 78 7694/ 7749

11 MAART 1998

080696

Onderwerp
concept convenant

Onderdeel
staf CvB

Geachte Raad,

Hierbij ontvangt u het concept convenant advies- en instemmingsbevoegheden inzake personele aangelegenheden.

Dit concept convenant is op 5 maart jl. in de gezamenlijke werkgroep met leden van het Lokaal Overleg, College van Bestuur en Ondernemingsraad besproken.

Gaarne ontvangen wij met spoed uw reactie op dit concept.

Hoogachtend,

S. Peters

mw. S.M. Peters
ambtelijk secretaris van het overleg

Bijlage: concept convenant

Concept convenant advies- en instemmingsbevoegdheden inzake personele aangelegenheden

Inleiding

Het College van Bestuur is zowel werkgever van het personeel dat in dienst is van de TU Delft, als de bestuurder van de instelling.

Als werkgever is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden van het personeel, vastgelegd in de CAO Nederlandse Universiteiten. Het college draagt tevens zorg voor de lokale uitwerking van de CAO. Over de arbeidsvoorwaarden en andere regelingen die de rechtspositie van het personeel raken voert het College van Bestuur het georganiseerd overleg met de vakbonden van overheids- en onderwijspersoneel, verenigd in het Lokaal Overleg van de TU Delft.

Het College van Bestuur bestuurt de universiteit. In deze rol is het college verantwoordelijk voor de strategie-ontwikkeling, de inrichting van de organisatie, de bedrijfsvoering en de feitelijke invulling van het personeelsbeleid. Het college voert hierover het vertegenwoordigend overleg met de Ondernemingsraad en/of de gezamenlijke vergadering van Ondernemingsraad en Studentenraad.

Het onderhavige convenant heeft een driedelig doel. Het wettelijke kader over het georganiseerd overleg en het vertegenwoordigend overleg wordt geschetst. Vervolgens wordt aangegeven hoe wordt omgegaan met advies- en instemmingsbevoegdheden die raken aan zowel het georganiseerd als het vertegenwoordigend overleg. Tenslotte wordt aangegeven hoe de informatievoorziening voor beide gremia voor overleg is geregeld.

Wettelijk kader

Werknemersorganisaties staan primair voor de belangenbehartiging van leden/werknemers. Het vertegenwoordigend overleg is een middel om de eigen medewerkers te betrekken bij de gang van zaken binnen de universiteit. De Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (WHW) en de CAO Nederlandse Universiteiten bevatten regels over de advies- en instemmingsbevoegdheden voor het georganiseerd overleg op instellingsniveau. Het in de CAO opgenomen overlegprotocol is de in artikel art. 4.5. lid 6 WHW bedoelde schriftelijk overeengekomen wijze voor het voeren van het overleg. De principiële scheiding tussen georganiseerd overleg en vertegenwoordigend overleg is doorgevoerd in de CAO.

De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) bevatten regels voor het voeren van het vertegenwoordigend overleg. Ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden komt de Ondernemingsraad het recht op initiatief toe. In dit convenant wordt hier niet nader op ingegaan. Voor het afbakenen van de taken van Lokaal Overleg en Ondernemingsraad zijn de advies- en instemmingsbevoegdheden van de Ondernemingsraad van belang.

In de bijlage 1, 2 en 3 zijn de relevante passages uit respectievelijk WHW, CAO en WOR¹ opgenomen.

Afbakening

Onderwerpen worden slechts hetzij aan de Ondernemingsraad voor advies of instemming voorgelegd, hetzij aan het Lokaal Overleg.

Op basis van de wetgeving wordt vastgesteld:

¹ In de loop van 1998 wordt de Wet op de Ondernemingsraden gewijzigd. De voorgestelde gewijzigde wettekst is hier opgenomen.

- Over de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van het personeel, bedoeld in art. 4.5 eerste en tweede lid WHW, wordt door of namens het College van Bestuur overleg gevoerd met het Lokaal Overleg
- Over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel van de universiteit, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid wordt gevoerd, wordt door het College van Bestuur overlegt met het Lokaal Overleg gericht op het verkrijgen van instemming. Een uitzondering hierop vormen de onderwerpen die reeds zijn overeengekomen op bedrijfstak niveau of waarvan het overleg bij wet is toegewezen aan andere overlegorganen
- In art. 1.6 CAO is bepaald dat het College van Bestuur (nadere) regels stelt of kan stellen en dat op deze onderwerpen de verplichting tot overleg is vastgelegd in het overlegprotocol. In bijlage 5 zijn deze onderwerpen geïnventariseerd. Aangegeven is of er sprake is van een verplichting of van een "kan-bepaling." Genoemde zaken zijn onderwerp van overleg met het Lokaal Overleg
- Over de onderwerpen genoemd in art. 25 en art. 27 WOR wordt door of namens het College van Bestuur overleg gevoerd met de Ondernemingsraad. In art. 27 WOR wordt een limitatieve opsomming gegeven van onderwerpen waarover instemming van de Ondernemingsraad vereist is. Een uitzondering hierop wordt gemaakt voor die onderwerpen die reeds inhoudelijk in de CAO zijn geregeld. Bijlage 4 geeft een overzicht van de rolverdeling tussen Lokaal Overleg en Ondernemingsraad over de onderwerpen genoemd in art. 27 Wet op de Ondernemingsraden.
- De procedure en overlegmomenten bij reorganisaties zijn vastgelegd in het Sociaal Statuut. Het Lokaal Overleg adviseert over het voorgenomen besluit tot reorganisatie en dient in te stemmen met het sociaal plan. Met het medezeggenschapsorgaan van de te reorganiseren eenheid, de Onderdeelscommissie, wordt overlegd over de inhoud van de reorganisatie. Indien de reorganisatie een enkele organisatie-eenheid overstijgt wordt overlegd met de Ondernemingsraad.

Informatie en procesgang

Het College van Bestuur heeft de plicht zowel het Lokaal Overleg als de Ondernemingsraad te informeren over aangelegenheden die de bevoegdheden van deze gremia raken.

Er wordt onderscheid gemaakt in stukken die ter kennisname worden gezonden en stukken die voor advies of instemming worden voorgelegd. Stukken behorende bij agendapunten in het ene gremium worden ter kennisname naar de ander gezonden. Zo blijven Ondernemingsraad en Lokaal Overleg op de hoogte van welke punten aan de beide overlegtafels aan de orde zijn.

Bij elk onderwerp op het terrein van personeelsbeleid, arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van medewerkers, Arbo-zaken en reorganisaties zal bij de behandeling in het College van Bestuur worden aangegeven wat de aard van de besluitvorming is.

In geval van advies of instemming worden de stukken voorzien van een aanbiedingsbrief volgens standaard format waaruit blijkt wat het onderwerp is waarover concreet overleg wenselijk wordt geacht, waarom het College van Bestuur voor de maatregel kiest, welke gevolgen of effecten het College van Bestuur verwacht voor het personeel.

Stukken die ter kennisname worden gezonden worden niet afzonderlijk op de agenda van de overlegvergadering gezet. Onderwerpen waarover advies, dan wel instemming wordt gevraagd, worden altijd geagendeerd, tenzij partijen overeenkomen het onderwerp schriftelijk af te handelen of af te handelen in een commissie of werkgroep.

Bijlage 1

WHW artikel 4.5. lid 6

Over de regelingen bedoeld in het eerste en vierde lid, alsmede over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzonder rechtstoestand van het personeel van de desbetreffende instelling, wordt [...] door of namens het instellingsbestuur overleg gevoerd met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheids- en onderwijspersoneel op een met deze schriftelijk overeengekomen wijze.

De verwijzing naar het eerste en vierde lid betreft “*de regeling van de rechtspositie van het personeel*”, in het bijzonder inzake benoeming, schorsing, disciplinaire maatregelen en ontslag.

Bijlage 2

Artikel 18.2 van de CAO bepaalt:

Zolang de werkgever geen (nadere) regels heeft vastgesteld ter uitvoering van het bepaalde in deze CAO, blijven op het betreffende onderwerp die op het tijdstip van inwerkingtreding van de CAO betrekking hebbende (nadere) regels van toepassing, voor zover niet in strijd met de CAO.

Het overlegprotocol bepaalt o.a.:

Partijen komen overeen dat per instelling periodiek lokaal overleg met werknemersorganisaties zal plaatsvinden.

Over aangelegenheden van algemeen belang voor de specifieke rechtspositie van de werknemers in dienst van de betrokken universiteit, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid bij de universiteit zal worden gevoerd, wordt niet beslist dan nadat daarover met het Lokaal Overleg overleg is gepleegd.

Een voorstel tot invoering van of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele werknemers wordt slechts ten uitvoer gebracht indien daarover overeenstemming bestaat met het lokaal overleg.

In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst die tussen de VSNU en werknemersorganisaties is overeengekomen, zal met het lokaal overleg gedurende de looptijd van die CAO overlegd worden over de in de CAO genoemde uitvoeringsregelingen.

Overleg met het lokaal overleg is in ieder geval verplicht bij instellingsspecifieke regelingen op het gebied van benoeming, schorsing, disciplinaire maatregelen en ontslag van personeel.

De genoemde overlegverplichting en overeenstemmingsvereiste gelden niet indien er sprake is van aangelegenheden die door VSNU en werknemersorganisaties op bedrijfstakniveau zijn overeengekomen en gelden evenmin als er sprake is van aangelegenheden waarover het overleg bij wet is toegewezen aan andere overlegorganen.

Evenmin gelden de overlegverplichting en het instemmingsvereiste voor zover het overleg over specifieke aangelegenheden is voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP) en/of de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen.

Tenminste een maal per jaar zal de universiteit het lokaal overleg informeren over de ontwikkeling van werkgelegenheid binnen de universiteit. In iedergeval zullen aan de orde komen:

- overzicht van het personeelsbudget
- aanwezige personeelsbestand
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand
- eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten
- ingelende arbeidskrachten
- gebruik van het tijdelijk dienstverband.

Bijlage 3

WOR Artikel 25 lid 1

De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld *advies* uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot:

- a. overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan;
- b. het vestigen van, dan wel het overnemen of afstoten van de zeggenschap over, een andere onderneming, alsmede het aangaan van, het aanbrengen van een belangrijke wijziging in of het verbreken van duurzame samenwerking met een andere onderneming, waaronder begrepen het aangaan, in belangrijke financiële deelneming vanwege of ten behoeve van een dergelijke onderneming;
- c. beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- d. belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
- e. belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming.
- f. wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent;
- g. het groepsgewijs werven of inlenen van arbeidskrachten;
- h. het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming;
- i. het aantrekken van een belangrijk krediet ten behoeve van de onderneming;
- j. het verstrekken van een belangrijk krediet en het stellen van zekerheid voor belangrijke schulden van een andere ondernemer, tenzij dit geschiedt in de normale uitoefening van werkzaamheden in de onderneming;
- k. invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening;
- l. het treffen van een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van een beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorziening in verband met het milieu;
- m. het verstrekken en het formuleren van een adviesopdracht aan een deskundige buiten de onderneming betreffende een der hiervoor bedoelde aangelegenheden.

Het onder b bepaalde, alsmede het onder m bepaalde, voor zover dit betrekking heeft op een aangelegenheid als bedoeld onder b, is niet van toepassing wanneer de andere onderneming in het buitenland gevestigd is of wordt en redelijkerwijze niet te verwachten is dat het voorgenomen besluit zal leiden tot een besluit als bedoeld onder c-f ten aanzien van een onderneming die door de ondernemer in Nederland in stand wordt gehouden.

WOR Artikel 27 lid 1

De ondernemer behoeft de *instemming* van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:

- a. een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering, een winstdelingsregeling of een spaarregeling;
- b. een werktijd- of een vakantieregeling;
- c. een belonings- of een functiewaarderingssysteem;
- d. een regeling op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid of het ziekteverzuim;
- e. een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;
- f. een regeling op het gebied van de personeelsopleiding;
- g. een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;
- h. een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk;
- i. een regeling op het gebied van het werkoverleg;

- j. een regeling op het gebied van de behandeling van klachten;
- k. een regeling omtrent de registratie van, de omgang met en de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen;
- l. een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen.

WOR art. 27 lid 3

De in het eerste lid bedoelde instemming is niet vereist, voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan. Deze instemming is evenmin vereist met betrekking tot een regeling als bedoeld in onderdeel e van het eerste lid, voor zover terzake een aanwijzing kan worden gegeven of een eis kan worden gesteld als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet.

Bijlage 4

De instemmingsbevoegdheid van de Ondernemingsraad is mede afhankelijk van afspraken gemaakt in de CAO en hogere regelgeving. Dit betekent voor art. 27 lid 1 WOR:

- a. *Een regeling m.b.t. een pensioenverzekering, een winstdelingsregeling of een spaarregeling.* De premiespaarregeling is een afspraak in de CAO. De Spaarloonregeling is een TU aangelegenheid die in het kader van het overlegprotocol valt onder het Lokaal Overleg
- b. *Een werktijd- en vakantieregeling.* Regelgeving in wet en CAO. De omvang van het vakantieverlof is een zaak voor het Lokaal Overleg. Invulling en toezicht voor de Ondernemingsraad.
- c. *Belonings- of functiewaarderingsysteem.* Het fuwa-systeem is onderwerp van overleg op bedrijfstakniveau. De belangrijkste bepalingen aangaande beloning in het kaderbesluit en de CAO. Loopbaanvorming en carrière patroon voor het Lokaal Overleg. Toezicht op de uitvoering door de Ondernemingsraad.
- d. *Een regeling op het gebied van veiligheid, gezondheid of welzijn in verband met de arbeid.* Is Arbo-wetgeving. Voor zover niet wettelijk vastgelegd of in de CAO opgenomen, is nadere invulling en toezicht op de uitvoering aan de Ondernemingsraad.
- e. *Een regeling op het gebied van aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid.* Aanstelling en ontslag is geregeld in de CAO. Toezicht op de uitvoering is aan de Ondernemingsraad.
- f. *Een regeling op het gebied van de personeelsopleiding.* Rechtspositionele aspecten bij het Lokaal Overleg. In houd en uitvoering bij de Ondernemingsraad.
- g. *Een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling.* Rechtspositioneel bij het lokaal overleg. Uitvoering en toezicht bij de Ondernemingsraad.
- h. *Een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk.* Zaak voor Ondernemingsraad.
- i. *Een regeling op het gebied van werkoverleg.* Zaak voor Ondernemingsraad.
- j. *Een regeling op het gebied van de behandeling van klachten.* Zaak voor Ondernemingsraad.
- k. *een regeling omtrent de registratie van, de omgang met en de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen.* Zaak voor Ondernemingsraad.
- l. *een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen.* Zaak voor Ondernemingsraad.

Bijlage 5

CAO art.	Onderwerp	verplicht	kan
1.4 lid 1	werkingssfeer decanen		x
2.3 lid 1	verplichting te wonen in standplaats		x
2.6 lid 3	nevenwerkzaamheden	x	
3.1 en 3.2	werving en selectie		x
3.3 lid 3	medische keuring	x	
3.5 lid 8	inzicht geven in aanstellingsbeleid	x	
4.1 lid 2	loopbaanvorming/mobiliteit	x	
4.2 lid 4	beoordelings/functioneringsgesprekken	x	
4.3 lid 6 en 7	studiefaciliteiten	x	
5.1 lid 3	werkgelegenheidssituatie	x	
5.2 lid 2	uitbesteden van werkzaamheden	x	
5.2 lid 3	CAO positie uitzendkrachten		x
5.3 lid 7	deeltijdwerk		x
5.4 lid 8	doelgroepen beleid	x	
5.5 lid 6	instroom en loopbaanbeleid vrouwen	x	
5.6 lid 1	gehandicapten beleid	x	
7.6 lid 4	uitkering na overlijden	x	
8.1 lid 4	bezwarenprocedure functiewaardering	x	
8.9 lid 3	toekennen gratificatie	x	
8.11 lid 4	waarnemingstoelage	x	
8.13 lid 5	aanvulling toelage onreg. dienst		x
8.14 lid 5	garantietoelage onreg. dienst		x
8.14 lid 6	aflopende toelage	x	
8.15 lid 4	toelage bereik- en beschikbaarheid		x
8.16 lid 2	arbeidsmarkttoelage	x	
8.17	toelage op andere gronden		x
8.22 lid 12	aanvulling regeling overwerkvergoeding		x
9.1 lid 1	werktijdenregeling	x	
9.2 lid 3 en 4	ADV en sabbatical leave	x	
9.4 lid 4	overgangsbepaling SOP-regeling		x
9.7 lid 2	60+ regeling		x
10.1 lid 2 en 4	vakantie	x	
10.4	sluiting op feestdagen		x
10.7 lid 3	buitengewoon verlof wetensch. doel		x
10.8 lid 1 en 2	buitengewoon verlof/ouderschapsverlof	x	
11.1 lid 4	disciplinaire maatregelen	x	
11.3 lid 2	commissie vrijheid v. meningsuiting	x	
12.5 lid 4	ontslagvolgorde bij reorganisatie	x	
13.3 lid 2 en 3	melding reorganisatie/sociaal plan	x	
13.4 lid 4	inhoud sociaal plan	x	
14.1	vergoeding bij indiensttreding/ verplaatsing	x	
14.2	vergoeding dienstreizen	x	

Leden van de Ondernemingsraad

Uw kenmerk en datum	Ons kenmerk	Telefoon/Fax	Datum
	98/Br/069	(015)2 78 1048/ 7042	17-3-1998
Onderwerp		Onderdeel	
OR-stukken Tk			
Ingekomen informatie			

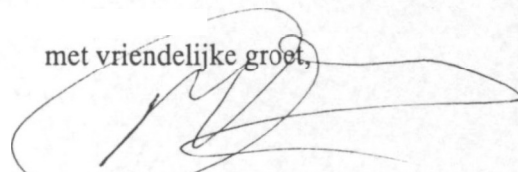
Beste OR-leden,

Ter vergadering zijn bijgaand de navolgende stukken uitgereikt;

- verslag 10^e OR-vergadering (OR-11-4) *Volgt . Bijgaand Actie & besluiten lijst.*
- brief ABVAKABO Bedrijfsledengroep TU Delft en M.J. Bos. Formeel bezwaar tegen vaststelling verkiezingsdatum OC's.
- OR-11-Tk Overzicht Organisatie adviseurs. Toezegging uit 2^e Overlegvergadering.
- OR-11-Tk Nieuwe vormen van medezeggenschap. Toezegging studiedag 25 februari.
- OR-11-Tk Naar een nieuw engagement . Toezegging uit 2^e Overlegvergadering.
- OR-11-Tk Tussen rapportage implementatie MUB. Commissie Datema.
- OR advies m.b.t. Ouderschapsverlof.
- OR advies m.b.t. Bedrijfshulpverlening.
- OR advies m.b.t. Luchtkanalen gebouw Et, Mekelweg 4.

Hopend u hiermee van dienst te zijn geweest verblijf ik,

met vriendelijke groet,



Martin Gorissen, secr. OR.

De Ondernemingsraad van de TU Delft,
p/a Bureau van de Universiteit,
Julianalaan 134,
2628 BL Delft

OR/143
17 MAART 1998
cc: VZ.
sec.
cc: K&U
s

Behandeld door: M.J. Bos Dossier: BBLG/ORTUD Nummer: BBLG.98.012 Datum: 16 maart 1998

Hierbij tekent ondergetekende namens het BBLG van ABVAKABO TU Delft en op eigen titel bezwaar aan tegen de vaststelling van de verkiezingsdatum voor Onderdeelcommissies aan de TU Delft. Het bezwaar is gegrond op onderstaande feiten:

- Het voornemen van de Ondernemingsraad om onderdeelcommissies in te stellen dient volgens artikel 15, lid 1 van de WOR schriftelijk aan de ondernemer (in casu het College van Bestuur) voorgelegd te worden. Daarbij dienen de taak, samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de in te stellen commissies te worden vermeld.
- Voor zover na te gaan heeft de Ondernemingsraad in de vergadering van 4 maart jl. over dit voornemen gesproken. Een definitief voorgenomen besluit is niet vastgelegd. Ons is verder niet bekend dat het voornemen aan het College van Bestuur is voorgelegd, anders dan ter voorbereiding van de overleg-vergadering van 18 maart a.s.
- Blijkens de agenda van de Ondernemingsraad vindt op 18 maart a.s. overleg plaats over het voorgenomen besluit. Een formeel instellingsbesluit is er dus nog niet.
- De vaststelling van de verkiezingsdatum heeft naar verluidt plaatsgevonden in de vergadering van de Ondernemingsraad van 4 maart jl.
- Uit Delta valt te lezen dat de vaststelling van de verkiezingsdatum heeft plaats gevonden op 10 maart. Op deze datum was er geen vergadering van de Ondernemingsraad.
- Uit de Officiële Mededelingen in Delta blijkt ook dat de bekendmaking van de verkiezingsdatum op 10 maart is geschied.
- De bekendmaking van de verkiezingsdatum vond echter eerst op 12 maart jl. plaats via de publikatie ervan in Delta. Eerdere mededelingen over een verkiezingsdatum vonden plaats in het kader van een interview. Bovendien was er in dit kader slechts sprake van "een streven".
- Blijkens het concept verkiezingsreglement (versie 9 maart 1998) staat bezwaar open tegen de vaststelling van de verkiezingsdatum tot een week na de bekendmaking er van: dus tot en met 19 maart.
- Uit de Officiële mededelingen in Delta blijkt echter dat het indienen van bezwaar slechts mogelijk is tot en met 17 maart 1998.
- De mededelingen in Delta waaraan bovenstaand wordt gerefereerd zijn afkomstig van de 'verkiezingscommissie'.

Overige opmerkingen:

- Verkiezingsprocedures vereisen de grootst mogelijke zorgvuldigheid. Uit het bovenstaande blijkt ons inziens niet dat de noodzakelijke zorgvuldigheid is betracht.
- In de officiële mededelingen in Delta staat vermeld dat op 24 februari de instelling van de verkiezingscommissie heeft plaatsgevonden. In verslagen van de vergaderingen van de Ondernemingsraad valt geen enkel besluit met die strekking terug te vinden.

Kantoor

TU D Binnenhof, C. Drebbelweg 3a, 2628 CM Delft
Telefoon: 015-2784586 / Fax 015-2782567

- Het tijdschema, zoals gepubliceerd in Delta is te krap en bevat een aantal inconsequenties. Uit de oproep volgend op het tijdschema blijkt dat de 'kiescommissie' voor een deel de onvolkomenheden erkent, en daaraan een mouw tracht te passen door indieners van kandidatenlijsten op te roepen de lijsten al voor 22 april 1998 in te dienen.
- Dit terwijl de tijd die organisaties gegund is voor het werven van kandidaten en het voeren van een verkiezingscampagne al zeer krap bemeten is.
- Daarbij komt dat op dit moment organisaties relevante besluiten (zoals over taken en bevoegdheden Onderdeelcommissies) en stukken benodigd voor het indienen van lijsten (zoals kiesreglement) ontberen.

Namens het Bestuur van de ABVAKABO-
Bedrijfsledengroep aan de TU Delft, en namens mijzelf,



M.J. Bos (secretaris BBLG ABVAKABO-TU Delft)

c.c.: College van bestuur

De Ondernemingsraad (OR) heeft waardering voor de aandacht die u aan zijn activiteiten geeft en voor uw zorg over gewenste zorgvuldigheid.

De OR constateert dat uw bezwaar binnen de daarvoor gestelde termijnen is ontvangen en dat u (en de eventueel door u vertegenwoordigde personen) als potentiële kiezer een belang heeft bij de zaak, weshalve het bezwaar ontvankelijk is.

De OR is zich bewust van de krapte in het tijdschema, maar meent dat het in het belang van het personeel (en de TU Delft) is de decentrale medezeggenschap via verkiezing en instelling van OC's spoedig gestalte te geven. Om vele redenen (o.a. inschakeling bestaande expertise, combinatie p.r. met het oog op maximalisering deelname aan de verkiezingen en doelmatigheid), is combinatie met de Studentenraadsverkiezingen zeer gewenst. Hierdoor is de datum van 19 mei 1998 vast komen te liggen. Dankzij de inzet van velen is dit ook een haalbare kaart geworden.

Terecht wordt ook door u geconstateerd dat het schema zeer krap is en de mogelijkheid kent van verstoring. Wij zijn echter uitgegaan de goede wil van het personeel, de kiezer, die het belang naar waarde zal weten in te schatten en verwachten een goed verloop van de verkiezingen.

Beschouwing van uw bezwaar heeft de conclusie opgeleverd dat u weliswaar bezwaar maakt tegen de datum van 19 mei 1998, maar in de argumentatie procedurele zaken naar voren brengt die voortkomen uit zorg voor het binnen de gestelde termijnen blijven en een ordentelijke procesgang. De OR heeft dan ook gemeend uw bezwaar ongegrond te moeten verklaren (zie bijgaand besluit).

De Ondernemingsraad van de Technische Universiteit Delft, hierna te noemen "OR",

in vergadering bijeen op 18 maart 1998,

kennisgenomen hebbende van:

- a. Het bezwaarschrift van M.J. Bos, gedateerd 17 maart 1998,

overwegende dat:

- a. Het bezwaar binnen de daarvoor geldende termijn is ingediend;
- b. De bezwaarmakende(n) een belang heeft (hebben);
- c. Het bezwaar zich richt tegen de datum van 19 mei 1998, maar geen daarop gerichte onderbouwing geeft
- d. De OR weliswaar onderkent dat het tijdschema zeer krap is, maar meent dat dit een goed verlopende verkiezing niet in de weg staat;
- e. Het belangrijk is dat de decentrale medezeggenschap in de vorm van Onderdeelcommissies op korte termijn wordt ingevuld;
- f. Een samen doen vallen van SR en OC-verkiezingen vele voordelen heeft
- g. Het niet laten doorgaan van verkiezingen op 19 mei 1998 tot onaanvaardbaar uitstel leidt

gelet op artikel ..,

gehoord de beraadslagingen,

besluit:

1. Het bezwaar ontvankelijk te verklaren;
2. Het bezwaar ongegrond te verklaren.

Delft, 18 maart 1998

De ondernemingsraad,

voorzitter

M. Gorissen
secretaris

Overzicht organisatie adviseurs

Dienst/ Faculteit	Advies bureau
Vastgoedbeheer TUD	Van Zwol Architecten
stafeenheid financiën	KPMG Management Consulting
Interfacultair Reactor Instituut	Verschuijl Management Assistance
Instituut voor windenergie	H.J. Blaauw Interim management BV
Bureau financiële zaken ITS	De Brauw Blackstone Westbroek
Dimes	Valstar Simonis
CiTG	Information Makers
Staf CvB	Velo & Stuiver b.v.
stafeenheid P&O / OCP	de Sonnaville bv
Studenten service centrum (emancipatie)	De Jong & Van Doorne-Huiskes en Partners
Bedrijven Service Centrum	ir. C. den Hartog
BTUD	Lenos & de Leeuw

Nieuwe vormen van medezeggenschap

Bijdrage VC aan de scholing van 11 en 12 december 1997 en de studiedag met de Ondernemingsraad van 25 februari 1998.

doel: Visie van VC op het omgaan met medezeggenschap.

doelgroepen:

- staf College van Bestuur en hoofden P&O (11 december)
- decanen en vice-decanen (12 december)
- Ondernemingsraad (25 februari)

Opzet:

- ontwikkeling van de medezeggenschap
- rol van de medezeggenschap
- rol van Staf College van Bestuur, decanen en hoofden P&O

Ontwikkeling in bestuur en medezeggenschap van de universiteit

De rol en positie van de universiteit in de maatschappij is de afgelopen jaren sterk in ontwikkeling. De financiering van de universiteit verschuift steeds meer van directe subsidiëring door de overheid naar indirecte financiering via onderzoeksfondsen en onderzoekscontracten met derden. Het aantrekken van studenten vindt in toenemende mate plaats in concurrentie met andere universiteiten op een internationale markt. De ontwikkelingen in wetenschap en techniek vereisen flexibiliteit en aanpassingsvermogen van de organisatie.

Karakteristieken van de traditionele universiteit met een sterke taakoriëntatie worden gecombineerd met karakteristieken van een marktorganisatie. Deze verandering naar een meer hybride organisatie heeft onvermijdelijk consequenties voor het management van de universiteit.

De recente wijziging in de bestuursstructuur van de universiteit (MUB) zien wij als een noodzakelijk antwoord op deze ontwikkelingen.

Het bestuursconcept, dat gekenmerkt werd door een scheiding in bestuur en beheer en gekozen bestuursorganen (Universiteitsraad, Faculteitsraad, Vakgroepsbestuur) en medezeggenschap in beheerszaken (Georganiseerd Overleg, Medezeggenschapscommissies), is fundamenteel gewijzigd. Medebestuur, zowel op het niveau van de Universiteit als in de Faculteit, is vervangen door integraal management.

Met de komst van de Ondernemingsraad neemt op centraal niveau het Georganiseerd Overleg met de vakcentrales afstand van de elementen van centrale interne medezeggenschap die zij zich in de loop der jaren heeft toegeëigend. In de faculteiten en diensten wordt de medezeggenschap in de vorm van MC's en gebaseerd op de Regeling Medezeggenschap vervangen door medezeggenschap op basis van de Wet op de Ondernemingsraden.

Dit betekent voor de medezeggenschap van het personeel een overgang van een stelsel waarin bevoegdheden van de Secretaris-beheerder bepalend waren voor de advies en instemmingsbevoegdheden van de MC naar een stelsel waarin bevoegdheden wettelijk zijn in de Wet op de Ondernemingsraden.

Met het verdwijnen van gekozen bestuursorganen, de opheffing van de scheiding tussen bestuur en beheer en de komst van integraal verantwoordelijke bestuurders wordt de slagkracht van de organisatie vergroot.

Een vereenvoudigde bestuursstructuur en de invoering van *integraal management en integrale medezeggenschap* zijn de bouwstenen voor de versterking van de bestuurskracht van de universiteit. Deze versterkte bestuurskracht komt de primaire processen ten goede. Dit levert helderheid op in die

zin dat de afweging of iets tot de competentie van het College van Bestuur, Faculteitsbestuur of Secretaris-beheerder hoort niet langer van belang is.

Rol van de medezeggenschap

Het College van Bestuur vervult twee rollen, nl. die van werkgever en die van bestuur. In de rol van werkgever draagt het College van Bestuur zorg voor de arbeidsvoorwaarden voor de instelling zoals neergelegd in de CAO en de lokale uitwerking daarvan. Hierbij zijn de werknemersorganisaties de overlegpartner.

Als bestuur draagt het College van Bestuur zorg voor de strategie van de universiteit, de inrichting van de organisatie en systemen, de bedrijfsvoering en de feitelijke invulling van het personeelsbeleid. Het college overlegt hierover met de Ondernemingsraad en de Studentenraad. Veel elementen van deze rol zijn overgedragen aan het management van de faculteiten en diensten. Het overleg gaat plaats vinden in de OC.

De Gezamenlijke Vergadering van Ondernemingsraad en Studentenraad heeft instemmingsrecht over het bestuurs- en beheersreglement, het instellingsplan en de vormgeving van de kwaliteitszorg voor onderwijs en onderzoek.

Er behoort congruentie te zijn tussen de bestuursstructuur en de medezeggenschapstructuur. Integraal management en integrale medezeggenschap horen bij elkaar.

De interne medezeggenschap is een middel om eigen medewerkers te betrekken bij de gang van zaken binnen de Universiteit als geheel en de faculteiten en diensten in het bijzonder. De scheiding tussen interne en externe medezeggenschap is doorgevoerd in de CAO. In de Wet op de Ondernemingsraden is vastgelegd hoe werknemers worden betrokken bij het reilen en zeilen van de Universiteit. *In het interne overleg wordt met name gesproken vanuit de optiek van de organisatie.* Het externe overleg met de vakbonden gaat over belangenbehartiging. Als het gaat om bijv. reorganisaties en ontwikkelingen op personeelsgebied zijn beide aspecten aan de orde.

Het College van Bestuur streeft naar het afsluiten van een *convenant* met de Ondernemingsraad en het Lokaal Overleg. In dit convenant wordt vastgelegd hoe onnodige dubbelingen kunnen worden voorkomen en hoe te handelen bij onderwerpen die zowel in het Lokaal Overleg als de Ondernemingsraad aan de orde kunnen komen. Dit betreft o.a. onderwerpen vallend onder het instemmingsrecht van de OR en die tevens genoemd worden in de CAO met de toevoeging dat de universiteit nadere regels stelt. Het Lokaal Overleg kan overleg over de nadere regels vragen op basis van de CAO en de Ondernemingsraad op grond van het instemmingsrecht.

Het streven is via het convenant te regelen dat onderwerpen op één overlegtafel komen.

Medezeggenschapsorganen dragen geen bestuursverantwoordelijkheid. Hierin zit het essentiële verschil met de oude Universiteitsraad en Faculteitsraad.

Voorbeeld:

Het jaarlijks vaststellen van de begroting van de Faculteit was een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het Faculteitsbestuur en de Faculteitsraad. Nu is dat de verantwoordelijkheid van de decaan. Wel kunnen in de overlegvergadering met de Ondernemingsraad/OC alle aangelegenheden betreffende de organisatie aan de orde worden gesteld, dus ook de begroting. Ook moet de Ondernemingsraad advies uitbrengen als er sprake is een van belangrijke investering. De decaan echter besluit zelfstandig.

De Ondernemingsraad en Onderdeelscommissies zijn voor het College van Bestuur en decanen *middelen om de medewerkers te betrekken bij de ontwikkelingen in de organisatie.* De Ondernemingsraad en Onderdeelscommissies zijn een *klankbord* bij het vorm geven van beleid en het verkrijgen van *draagvlak* in de besluitvormingsprocessen. Via advies- en instemmingsrecht kan door de Ondernemingsraad en de OC's invloed worden uitgeoefend op het beleid. Daar hechten we veel waarde aan. De universiteit is permanent in beweging en ontwikkelingen raken zowel de organisatie als onze medewerk(st)ers. Ervaringen en visies van onze medewerkers die met beide benen in de primaire processen staan zijn onontbeerlijk voor het vorm geven van de universiteit. Taak van de medezeggenschap is namens het personeel te reageren op, en belangen van leden/werknemers te behartigen in, beslissingen die door het management zijn (voor)genomen. Het gaat om advies vragen bij besluiten over financiële en bedrijfsorganisatorische aangelegenheden en om instemming vragen bij sociale en personeelsaangelegenheden voor zover niet in de CAO geregeld.

De Ondernemingsraad kan op basis van haar initiatiefrecht zelf voorstellen doen over sociale, organisatorische, financiële en economische zaken. We dienen dergelijke initiatieven serieus te nemen. Het is niet alleen een uiting van positieve betrokkenheid bij de organisatie. Het is voor de Ondernemingsraad ook een manier om eventuele haperingen in beleid (in de ogen van de Ondernemingsraad) aan de orde te stellen of nieuwe ideeën naar voren te brengen.

Tenslotte is het informatierecht een middel om te komen tot goede communicatie, maar ook een middel voor invulling van de klankbordfunctie, omdat de Ondernemingsraad of OC dan in principe kan reageren. Wij dienen de Ondernemingsraad en OC's ruim te informeren. Dit draagt bij aan het creëren van een sfeer van vertrouwen en is de basis voor open en reëel overleg.

In tegenstelling tot wat in de discussie over de invoering van de MUB nog wel eens werd gehoord is de Ondernemingsraad geen bedreiging voor de Academie en de academische vrijheid. Integendeel, op de academische werkvloer blijft de typisch academische cultuur voortbestaan. Met de gewijzigde bestuursstructuur verdwijnt wel de onduidelijkheid in wie waarvoor verantwoordelijk is. De situatie waarin sprake is van gezamenlijke verantwoordelijkheid met als gevolg dat niemand zich verantwoordelijk wist, is verdwenen.

Echter, voor de universiteit als arbeidsorganisatie, zowel van personeel in de primaire processen als voor de ondersteuners van die primaire processen, is voor een succesvolle bedrijfsvoering medezeggenschap van het personeel een belangrijke voorwaarde.

Rol van Staf College van Bestuur, Decanen en Hoofden P&O

Wat verandert er:

- op het centraal niveau is de UR als bestuursorgaan verdwenen, het karakter van Georganiseerd Overleg is veranderd en de Ondernemingsraad als centraal medezeggenschapsorgaan geïntroduceerd
- In de faculteiten is er één orgaan voor overleg met een personeelsvertegenwoordiging. Het naast elkaar functioneren van FR en MC verdwijnt, m.a.w. er is sprake van integrale medezeggenschap. Hiermee wordt een deel van de omvangrijke vergadercultuur terug gedrongen.

Voorbeeld:

In kwesties aangaande arbo-beleid voerde voorheen de SB overleg met de MC. Wanneer daar geld mee gemoeid was en dus consequenties had voor de begroting, moest de SB via het Faculteitsbestuur naar de Faculteitsraad, die in veel gevallen eerst advies vroeg aan de vaste Commissie voor de wetenschapsbeoefening.

- bevoegdheden van de MC die gekoppeld waren aan de bevoegdheden van de SB wijzigen in wettelijk omschreven bevoegdheden van de Ondernemingsraad en de OC
- de decaan is de overlegpartner van de OC

De staf College van Bestuur vervult een belangrijke rol in contacten met de Ondernemingsraad. Leden van de Staf zijn betrokken bij gedachtenwisselingen met de commissies van de Ondernemingsraad. Via deze weg kan de aanwezige deskundigheid in de Staf ingezet worden voorafgaande aan overlegvergaderingen, hetgeen de kwaliteit en effectiviteit van het overleg ten goede zal komen. Ook met betrekking tot het uitwisselen van informatie spelen de commissies een belangrijke rol.

Voorheen deelden decanen hun verantwoordelijkheid met de faculteitsraad, met als gevolg dat niemand echt verantwoordelijk was. Nu is de decaan integraal verantwoordelijk voor zowel bestuur als beheer van de faculteit. Het gebruiken van de OC als klankbordgroep voor beleid levert een bijdrage aan het creëren van vertrouwen en draagkracht en bevordert de kwaliteit van de beleidsvorming en de besluitvorming. Gezien de lange traditie van meebesturen in de FR en UR kan verwacht worden dat Ondernemingsraad en OC's geneigd zijn deze traditie voort te zetten. Ruimhartig zijn in het verstrekken van informatie en het open staan voor het uitwisselen van gedachten dient wel samen te gaan met helder zijn over de verantwoordelijkheid die de decaan als integraal manager heeft.

De medezeggenschap binnen de instelling zal slechts dan optimaal functioneren als er samenhang is in datgene wat in de Ondernemingsraad en de verschillende OC's aan de orde is. OC's en Ondernemingsraad hebben straks banden en contact met elkaar. De Groepsraad is het contactpunt voor de decanen, die, als integraal manager, het overleg voeren met de OC. De Groepsraad is een belangrijke plek voor informatie uitwisseling en afstemming van beleid tussen het College van Bestuur en de faculteiten.

Tenslotte moeten we ons realiseren dat zowel voor ons als voor Ondernemingsraad en straks de OC's de medezeggenschap gebaseerd op de Wet op de Ondernemingsraden een nieuw fenomeen is. Ten opzichte van de UR, FR en MC's vereist het een andere benadering.

In het verleden was de rol van de decaan als voorzitter van het faculteitsbestuur gericht op het bereiken van consensus met de Faculteitsraad om gezamenlijk de faculteit te besturen. In de nieuwe situatie zal de decaan de mening en de adviezen van de OC moeten wegen, maar vanuit zijn of haar integrale verantwoordelijkheid besluiten.

In het begin zal het zeker wennen zijn. Er bestaat een gevaar dat bij de start een groot accent komt te liggen op de uitleg van de wet in plaats van de primaire universitaire taak en functie centraal te stellen. Dit kan al gauw leiden tot oeverloze discussies over de interpretatie van de wet. Over de feitelijke problemen en vraagstukken waar de universiteit voor staat wordt dan niet gesproken. Uitgangspunt zal moeten zijn dat competentie kwesties zoveel mogelijk moeten worden vermeden. Ruimhartig zijn in informatie uitwisseling en open staan voor gedachten wisselingen, zonder daarbij de eigen verantwoordelijkheid uit het oog te verliezen, is hier het devies.

NAAR EEN NIEUW ENGAGEMENT

Een strategische visie voor de TU Delft

INHOUDSOPGAVE

	1
1. Inleiding	2
2. Omgevingsfactoren	3
3. Missie en doelstellingen	5
4. Onderwijs	7
5. Onderzoek	9
6. Organisatie	10
7. Personeel	12
8. Marketing	

Bijlagen

Kengetallen 1992 - Technische Universiteit Delft

Figuren 1 en 2

1. INLEIDING

De Technische Universiteit Delft (TU Delft) staat voor grote uitdagingen. In toenemende mate wordt op haar een beroep gedaan om technisch-wetenschappelijke en maatschappelijke problemen te helpen oplossen. De TU Delft wil zich met kracht hiervoor inzetten. Niet alleen omdat de samenleving veel geld in haar investeert, maar ook omdat zij zich als deel van die samenleving hiervoor mede-verantwoordelijk voelt.

De functie van het strategieplan

De TU Delft werkt aan het front van de technische wetenschappen en speelt op het vlak van onderwijs en onderzoek in op technische en maatschappelijke vraagstukken. Onderwijs en onderzoek zijn van oudsher sterk georiënteerd op maatschappelijke behoeften. Vaak doen zowel de overheid als het bedrijfsleven een beroep op de expertise van onze wetenschappers.

Aangezien de samenleving snel verandert, dient de TU Delft zich voortdurend te bezinnen op haar taken. Strategievorming is immers een continu proces. In dit strategieplan geven wij aan welke koers naar onze mening de TU Delft in de komende jaren moet varen en welke voorwaarden geschapen moeten worden om haar grote wetenschappelijke capaciteit en opleidingscapaciteit optimaal te kunnen inzetten. Niet alle standpunten en gedachten die in dit plan staan zijn nieuw. Voortbouwend op het vele goede dat al tot stand is gebracht, dient te worden nagegaan waar verdere verbeteringen mogelijk zijn.

Dit strategieplan is geen werkplan en geen blauwdruk voor de toekomst. Het biedt een referentiekader dat richting geeft aan ons doen en laten. Het strategieplan moet duidelijk maken waar de TU Delft voor staat. Daarnaast geeft het richting aan de wijze waarop we een aantal interne factoren, die een optimale vervulling van haar maatschappelijke functie nog in de weg staan, willen verbeteren. Daartoe hebben wij een aantal keuzes gemaakt, maar de uitwerking daarvan zal in nauw overleg met betrokkenen binnen de instelling gebeuren. Een eerste discussieronde over het concept van dit plan heeft waardevolle suggesties en reacties opgeleverd, die op een aantal punten hebben geleid tot accentverschuivingen in en bijstellingen van onze visie.

De onderwerpen die direct tot het bevoegdheidsgebied van het College van Bestuur (CvB) behoren, zullen worden uitgewerkt in uitvoeringsplannen, waarbij uiteraard de bestaande overleg- en adviesorganen worden ingeschakeld. Daarnaast gaat het CvB overleggen met iedere faculteit en centrale dienst afzonderlijk. Behalve tot een nadere precisering van de strategie, moet dit tot afspraken leiden op het gebied van onderwijs, onderzoek en beheer. Deze afspraken zullen worden vastgelegd in convenanten, die vervolgens de basis zullen vormen van het Instellingsplan. De hierin gestelde doelen zullen periodiek op hun realisatie worden beoordeeld. Het zijn vooral deze convenanten die de permanente dialoog binnen de instelling over de strategie van de TU Delft zullen belichamen.

Het leidend beginsel

Als leidend beginsel voor dit strategieplan hanteren wij het technisch-wetenschappelijk en maatschappelijk engagement van onze technische universiteit. Techniek en technologie vormen immers een geïntegreerd deel van onze cultuur. Voor het oplossen van maatschappelijke problemen wordt vaak een beroep op techniek en technologie gedaan. Daarbij moeten we ook erkennen dat het gebruik van techniek en technologie onvoorziene en/of ongewenste gevolgen met zich mee brengt. Denk hierbij aan de milieuproblematiek. Zoals gezegd, plaatst dit de TU Delft, als

exponent van wetenschap en technologie, voor uitdagingen die zij niet uit de weg kan en wil gaan.

Opbouw van het strategieplan

In het tweede hoofdstuk wordt een aantal omgevingsfactoren geschetst, dat van invloed is op de positie die onze universiteit in de samenleving inneemt of behoort in te nemen. Daarna worden de missie van de universiteit en de doelstellingen op het gebied van onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening geformuleerd. Het realiseren van die doelstellingen vraagt om aanpassingen in de primaire processen onderwijs en onderzoek, maar ook in die activiteiten die de primaire processen ondersteunen. Wij onderscheiden de volgende gebieden:

- onderwijs
- onderzoek
- organisatie
- personeel
- marketing

In de uitwerking van elk van deze punten geven wij een korte analyse en de beleidskeuzes die wij op basis daarvan gemaakt hebben.

2. OMGEVINGSFACTOREN

De maatschappelijke functie van de TU Delft en de wijze waarop aan deze functie inhoud wordt gegeven, zijn in hoge mate afhankelijk van de omgeving waarin de universiteit opereert. De voor de TU Delft relevante omgevingsfactoren zijn de laatste tijd snel en ingrijpend aan het veranderen. De nieuwe strategie moet ons in staat stellen adequaat in te inspelen op deze ontwikkelingen. Voor het bepalen van de koers is het noodzakelijk structureel aandacht te besteden aan relevante omgevingsfactoren. Permanente toekomstverkenningen zijn daartoe een geëigend instrument.

Wij beschouwen de volgende omgevingsfactoren als de belangrijkste.

Sociaal-economische ontwikkelingen

Nederland neemt op het gebied van de economie niet meer dezelfde vooraanstaande positie in als voorheen. Vanwege de hoge loonkosten per eenheid produkt in ons land wijken steeds meer traditionele, maar ook high-tech industrieën, uit naar lage-lonen-landen, bijvoorbeeld in Zuid-Oost Azië. Deze verschuiving op mondiaal niveau, zou Nederland op kunnen vangen door een betere exploitatie van zijn belangrijkste produktiefactor: kennis. Deze kennis moet gericht zijn op produkten en produktiemethoden met toegevoegde waarde. Tevens dient deze kennisontwikkeling gericht te zijn op 'speerpuntindustrieën' (telecommunicatie/informatietechnologie, transport, materialen, biotechnologie, ruimtevaart, energie etc.). Echter, bij het benutten van ons kennispotentieel scoren wij beduidend minder dan landen die op dit moment de high-tech industrie domineren (Amerika en Japan) of zich binnen de high-tech industrie een positie aan het verwerven zijn.

Eerder genoemde ontwikkelingen hebben ernstige gevolgen voor de Nederlandse economie. Onze welvaart staat onder druk en de werkgelegenheid brokkelt in snel tempo af. Wil Nederland zijn internationale concurrentiepositie verbeteren, dan zal met kracht moeten worden gewerkt aan de versterking van de economische

structuur: verbeteren van de marktpositie, hogere investeringen in de infrastructuur, vernieuwend ondernemerschap en zeker niet op de laatste plaats bevorderen van technologische vernieuwingen. Hierbij zullen ons inziens tevens aspecten van duurzame technologie ook een rol moeten spelen.

Belangstelling voor technische studies

De maatschappij verlangt van de technische universiteiten dat zij meer ingenieurs opleiden. Dit kan alleen, indien de instroom van eerstejaars-studenten voldoende hoog is. Deze instroom bestaat voor 80 % uit vwo-ers. Wat zorg baart is de geringe belangstelling van vwo-ers voor technische studies. De belangstelling voor exacte vakken op het vwo is niet groot. Als gevolg daarvan is het aantal jongeren dat kiest voor technische studies relatief laag in vergelijking met andere landen. Met name laat de belangstelling van vrouwelijke vwo-abituriënten voor technische studies veel te wensen over. Acties om deze belangstelling te verhogen hebben nog niet tot significante verbetering geleid.

Overheidsbeleid

Er wordt meer verantwoordelijkheid gegeven aan de instellingen. Bovendien moeten de instellingen rond zien te komen van een budget dat steeds minder in relatie staat tot de taken en resultaten (figuur 1). De TU Delft is dus aanzienlijk efficiënter gaan werken. Tegelijkertijd wordt de speelruimte van de universiteiten beperkt, bijvoorbeeld doordat de overheid nog steeds in hoofdzaak de arbeidsvoorwaarden/rechtspositie vaststelt. Het gevolg van de ontoereikende financiering is dat wij interen op onze reserves. Hierdoor komt onze bedrijfsvoering in gevaar. Bovendien krijgen wij in 1995 van de overheid de huisvestingstaken overgedragen. De instelling ontvangt bij deze overdracht slechts een gedeelte van het bedrag dat nodig is voor het instandhouden en vervangen van de gebouwen. Hierdoor dreigt onze financiële reserve beneden het kritisch niveau te dalen (figuur 2). Wil de TU Delft haar taken naar behoren kunnen blijven verrichten dan zal er moeten worden gezocht naar extra inkomsten.

Maatschappelijke acceptatie van techniek

Niet alleen is in Nederland de belangstelling van potentiële studenten voor technische studies gering, ook de maatschappelijke waardering voor techniek als gebied van wetenschap en ontwikkeling is niet bijzonder hoog. Met name in discussies over het behoud van het milieu is de techniek, vaak ten onrechte, regelmatig in een kwaad daglicht gesteld. Toch is de Nederlandse samenleving afhankelijk van technologie. Zo is toename van de welvaart in belangrijke mate een gevolg van technologische innovaties. Volgens ons is het maatschappelijke belang van techniek onvoldoende duidelijk.

3. MISSIE EN DOELSTELLINGEN

Op basis van het door ons gekozen leidend beginsel en onze analyse van de omgevingsfactoren, formuleren wij de missie van de TU Delft als volgt:

De TU Delft wenst te functioneren als een internationaal toonaangevende technische universiteit, zowel op het gebied van onderwijs, als op het gebied van onderzoek. Zij engageert zich aan de belangrijkste maatschappelijke en technisch-wetenschappelijke problemen en uitdagingen. Zij draagt bij aan de

oplossingen hiervan en wenst daar ook op te worden aangesproken.

De doelstellingen van de TU Delft

De drie maatschappelijke functies van de TU Delft zijn onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening. Deze functies zijn met elkaar verweven en daarom niet te scheiden, maar wel te onderscheiden. De relatie tussen onderwijs en onderzoek zien wij als volgt. De TU Delft is op de eerste plaats een onderwijsinstelling. Het geven van technisch-wetenschappelijk onderwijs is de reden van bestaan van de TU Delft. Daarnaast is het voor het voortbestaan van onze universiteit essentieel dat er kwalitatief hoogwaardig, innovatief onderzoek wordt verricht. Wij moeten ons realiseren dat voor het handhaven van een hoge kwaliteit van het onderwijs dit onderzoek onontbeerlijk is. Docenten die technisch-wetenschappelijk onderwijs van hoog niveau verzorgen kunnen dit alleen doen wanneer zij zelf zijn betrokken bij technisch-wetenschappelijk onderzoek van hoog niveau. Hoewel dus zowel onderwijs als onderzoek essentiële ingrediënten van onze universitaire samenleving zijn, moeten we erkennen dat in het recente verleden de balans, door een aantal oorzaken, enigszins naar het onderzoek is doorgeslagen. Om dit te corrigeren zullen we in de komende tijd extra aandacht aan het onderwijs moeten geven.

Wanneer wij in de missie uitspreken dat onze universiteit zich actief betrokken moet voelen bij de oplossing van maatschappelijke en wetenschappelijke problemen, dan zijn er twee vraagstukken die bij uitstek in aanmerking komen. Het meest klemmende probleem van vandaag is dat van de werkeloosheid. Onze bijdrage dient hier te bestaan uit het opleiden van ingenieurs in voldoende aantallen en met de juiste kwalificaties en uit het ontwikkelen van nieuwe kennis, nieuwe producten en processen om het concurrentievermogen van ons bedrijfsleven te versterken. Beschouwen wij de problemen van vandaag en morgen, dan is het stimuleren van "duurzame ontwikkeling" één van de belangrijkste bijdragen die onze universiteit kan leveren. Het uitgangspunt "duurzame ontwikkeling" moet een duidelijke plaats krijgen in onderwijs en onderzoek. Dit betekent onder meer dat bij het formuleren van een technologiebeleid voor de TU Delft duurzame technologie een belangrijk criterium is.

Wij formuleren de volgende doelstellingen:

ONDERWIJS

- De TU Delft wenst internationaal erkend te worden als opleidingsinstituut van kwalitatief hoogwaardige ingenieurs die zich kenmerken door technisch-wetenschappelijke en maatschappelijke geëngageerdheid. De opleiding stelt de ingenieur ten volle in staat om beroepsaansprakelijkheid te dragen. Essentieel aspect van het onderwijs is de vorming: de ingenieur is in staat om meerdere disciplines te integreren en in een ontwerp tot een synthese te brengen. Behalve technisch-wetenschappelijke argumenten moet hij ook factoren als tijd, budget, regelgeving, marktwensen bij zijn conclusies betrekken. Tot de vorming behoren ook schriftelijke en mondelinge communicatievaardigheden. Ten slotte moet de ingenieur inzicht hebben in en gevoel hebben voor de ethische aspecten van zijn beroepsuitoefening. Deze aspecten hangen samen met de rol van de techniek in de samenleving.
- De TU Delft optimaliseert het onderwijsproces, zodanig dat onze studenten binnen bestaande randvoorwaarden (cursusduur, studiefinanciering) kunnen afstuderen en dat zij een hoge mate van motivering en inspiratie ontvangen.

ONDERZOEK

- Binnen de TU Delft wordt, naast het verrichten van hoogwaardig onderzoek over de gehele breedte, in een geselecteerd aantal disciplines aansluiting gezocht bij de wereldtop. In deze doelstelling komt het wetenschappelijk engagement tot uiting.
- De TU Delft kweekt actieve betrokkenheid van onderzoekers bij maatschappelijke problemen en uitdagingen. Dit vraagt om het stimuleren van een multidisciplinaire en/of interdisciplinaire aanpak, gedragen door sterke (mono)disciplines. Ook op dit terrein dienen op basis van praktische randvoorwaarden (talent en middelen) keuzes te worden gemaakt. In deze doelstelling komt het maatschappelijk engagement tot uitdrukking.

De TU Delft profileert zich dus op een beperkt aantal zwaartepunten.

MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

- De TU Delft wil een gerespecteerde leverancier zijn van deskundigheid in en faciliteiten voor het oplossen van technisch-wetenschappelijke problemen en voor het oplossen van die maatschappelijke problemen waaraan de techniek een bijdrage kan leveren.
Deze dienstverlening heeft een duidelijke relatie met het onderzoek dat binnen de instelling wordt verricht. Evenzo wil de TU Delft leverancier zijn van onderwijs waaraan in de samenleving behoefte bestaat, naast het reguliere eerste- en tweede-fase-onderwijs.

4. ONDERWIJS

Analyse

Internationaal vergelijkend onderzoek (ABET en IPR-EE) geeft aan dat onze afgestudeerden in vergelijking met hun collega's afkomstig van top-universiteiten in Europa een voldoende scoren. Daarbij wordt echter opgemerkt dat zij vroeger het predikaat 'uitmuntend' verdienden. Gezien ons streven naar excellentie nemen wij geen genoegen met de huidige kwalificatie.

Door het feit dat de cursusduur van de ingenieursopleiding vier jaar is, zijn wij de laatste jaren regelmatig in een verdedigende positie gedrongen daar waar het gaat om de erkenning van onze afgestudeerden als volwaardige ingenieurs. Dit hindert hen met name in de beroepsuitoefening en de wijze waarop de beroepsaansprakelijkheid gestalte krijgt.

In visitatie- en verkenningsrapporten worden kritische kanttekeningen gezet bij de kwaliteit van ons onderwijs. Met name de manier waarop wij ons onderwijs hebben georganiseerd levert een aantal problemen op. Zo is vaak niet duidelijk wie verantwoordelijk kan worden gesteld voor de kwaliteit van het onderwijs. De mediane studieduur tot het behalen van het ingenieursdiploma is circa zes jaar, hetgeen nog steeds te lang gevonden wordt, met name vanwege het feit dat de instromers relatief hoge cijfers hebben voor wiskunde en natuurkunde. De overheid zet daarom steeds meer druk op de instellingen en op de studenten om hierin drastisch verbetering te brengen. Ook het rendement van de opleiding wordt te laag gevonden. De hiermee gepaard gaande uitval is maatschappelijk ongewenst. Een manier om daar verbetering in aan te brengen, is enerzijds ervoor te zorgen dat de propaedeuse beter selecteert en verwijst naar specifieke leertrajecten binnen de opleiding. Anderzijds dienen de uitvallers actief te worden begeleid en zo mogelijk

te worden verwezen naar voor hen geschikte studies in het HBO. Door dit laatste zal het aantal uitvallers dat definitief elke vorm van studie staakt afnemen.

Naast de organisatie van het onderwijs, moet ook een aantal randvoorwaarden worden verbeterd. Zo gaat veel tijd en energie van de eerstejaars verloren aan het zoeken naar passende woonruimte, hetgeen aan het begin van de studie leidt tot studievertraging.

In de maatschappij bestaat behoefte aan aanvullende scholing (her-, bij- en omscholing) op het gebied van techniek. Op instellingsniveau bestaat nog geen specifiek beeld van deze behoefte, waardoor we er onvoldoende op in kunnen spelen. Ons potentieel aan kennis en infrastructuur wordt ons inziens hierdoor onvoldoende benut.

Beleidskeuzes

Voor de vormgeving van ons onderwijs en de verbetering daarvan gaan wij uit van de volgende beleidskeuzes:

- Wij kiezen ervoor het onderwijs te concentreren op de techniek en de technologie. Dit betekent dat wij onderwerpen die niet gerekend kunnen worden tot de technische wetenschappen slechts in de opleidingsprogramma's zullen opnemen als zij naar omvang en inhoud een duidelijk gedefinieerde functie hebben in de vorming van de ingenieur: wij moeten in de opleiding de nadruk leggen op het vermogen om vraagstukken vanuit een zuiver technisch-wetenschappelijk inzicht aan te vatten. De Delftse ingenieur is in de eerste plaats aanspreekbaar op zijn technisch-wetenschappelijke vaardigheid, kennis en integriteit. Het een en ander wordt wel eens gemakshalve gevat onder de noemer "harde technologie". Een tweede betekenis van deze positiekeuze is dat de TU Delft geen nieuwe activiteiten zal ontplooiën in vakgebieden en opleidingen die niet tot de technische wetenschappen behoren. De (technische) basiswetenschappen moeten grondig en op een hoog niveau worden onderwezen, zodat bij onze studenten een solide fundament wordt gelegd. Daarnaast behoren in de onderwijsprogramma's vormingsaspecten die noodzakelijk zijn om goede ingenieurs af te leveren herkenbaar te worden opgenomen. Studenten behoren naar mate de studie vordert meer oog te krijgen voor de maatschappelijke gevolgen die technische oplossingen met zich mee kunnen brengen. Zij moeten deze gevolgen kunnen inschatten, zodat ze een verantwoorde keuze kunnen maken. Inzicht in complexe maatschappelijke besluitvormingsprocessen, het besef dat duurzame ontwikkeling noodzakelijk is alsmede het vergroten van het inzicht in de (ethisch)-evaluatieve aspecten die met dit soort processen verbonden zijn moeten tijdens de studie worden aangeleerd. Daarnaast dient de student in de studie die vaardigheden aan te leren die hem in staat stellen de verschillende vakken met elkaar in verband te brengen en problemen die om een oplossing vragen op een geïntegreerde manier te benaderen. Hij moet daarbij ook niet technisch-wetenschappelijke aspecten betrekken, zoals bedrijfskundige en juridische aspecten. Verder moet hij beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden.
- Onze universiteit zorgt voor een optimaal studieklimaat. Dit betekent onder meer dat studenten reeds vroeg in de studie enthousiast worden gemaakt voor het vakgebied, bijvoorbeeld door het inzetten van docenten en wetenschappers van topniveau. Studiefaciliteiten dienen beter beschikbaar te komen en er dient gebruik te worden gemaakt van moderne onderwijs-concepten en -technologieën.
- De studie- en studentenverenigingen spelen een essentiële rol bij het vormen van onze studenten. Deze functie komt door de tempobeurs in gevaar. In

samenspraak met de studentenverenigingen worden maatregelen genomen om dit te voorkomen.

- Wanneer de cursusduur van de ingenieursopleidingen vijf jaar wordt, worden de onderwijsprogramma's zo ingericht, dat een vijfjarige studieduur dan ook werkelijk mogelijk wordt.
- In het eerste studiejaar ontvangen de studenten een advies over het al dan niet zinvol zijn van het voortzetten van de studie. In geval van een negatief oordeel krijgen de studenten een onderbouwd advies over een wel passende studie of studierichting. Invoering op korte termijn van een bindend advies wordt niet overwogen.
- De propaedeuse wordt zo ingericht dat de verwijzende en selecterende functie wordt versterkt. De selectie in de propaedeuse moet er toe leiden dat iedere student het leertraject of de opleiding binnen of buiten de TU Delft kiest die voor hem geschikt is. Zo zullen voor hoogbegaafden speciale leertrajecten met een hoger academisch niveau worden ontwikkeld. Nauwe samenwerking met het HBO zal er toe leiden dat een effectieve verwijzing naar en van het HBO mogelijk wordt.
- Wij willen bewerkstelligen dat 80 procent van de studenten die aan het eind van het eerste studiejaar een positief studieadvies ontvangen, na het behalen van het propedeutisch examen geen verdere studievertraging oplopen. Een en ander met behoud van de kwaliteit van de opleiding.
- Het onderwijs zal door die eenheden moeten worden (toe)geleverd, waar de kennis op het desbetreffende vakgebied prominent aanwezig is.
- De verbetering van de onderwijskwaliteit zal worden gestimuleerd door een gestructureerd systeem voor kwaliteitszorg, een duidelijke toedeling van verantwoordelijkheden voor de kwaliteit van het onderwijs, een enquêtestelsel waarmee studenten regelmatig een oordeel kunnen geven over de kwaliteit van het onderwijs, maatregelen om de waardering voor het geven van onderwijs te vergroten en knelpunten in de onderwijsinfrastructuur op te lossen. Wat dit laatste betreft willen wij onder meer zodanig flexibele leerpaden ontwikkelen, dat een student geen onnodige extra vertraging oploopt indien hij "een steekje laat vallen".
- Voorts zullen wij heldere consequenties verbinden aan het oordeel van visitatiecommissies over het onderwijs.
- Het is gewenst dat de meerderheid van de afgestudeerden tijdens hun studie voor de opleiding relevante ervaring heeft opgedaan aan een buitenlandse universiteit of in een bedrijf in het buitenland. Voorts moet het niveau van de opleiding zodanig zijn dat de Delftse ingenieur toegang kan hebben tot de promotie aan gerenommeerde instituten in Europa, en voldoet aan Europese beroepskwalificaties.
- Ten einde te garanderen dat onze afgestudeerden internationale waardering blijven genieten, zullen wij het initiatief tot internationale accreditering van onze opleidingen nemen.
- Meer aandacht zal worden geschonken aan die aanvullende scholing op het gebied van techniek waaraan in de maatschappij behoefte bestaat. Onze bestaande infrastructuur biedt daartoe de mogelijkheid.

5. ONDERZOEK

Analyse

De TU Delft heeft een niet geringe staat van dienst waar het gaat om de

ontwikkeling van instrumenten van centraal onderzoekbeleid. Te noemen zijn de Voortgangscommissie voor de Onderzoekprofilering en de Stimuleringsruimte, de Commissie Onderzoekbeleidsruimte en de Adviescommissie Onderzoekscholen TU Delft. Met de onderzoekprofilering is sinds 1988 een bedrag aan uitgaven en verplichtingen van ongeveer Mf 80 gemoeid.

Naar onze mening is nu een moment van herbezinning op de profilering van onze universiteit tegen de achtergrond van de geformuleerde doelstellingen op zijn plaats. Deze herbezinning moet ook worden gezien tegen de achtergrond van de vorming van onderzoekscholen. De beeldvorming van de TU Delft waar het gaat om onderzoekprofilering en de vorming van onderzoekscholen moet eenduidig zijn. Technologische en wetenschappelijke innovaties ontstaan vaak op het grensvlak van (mono)disciplines. Daar moet dan ook de synergie van de samenwerking tussen disciplines tot stand komen. Wat dat betreft verkeert de TU Delft in een unieke positie. Met onze opleidingen, waaronder een aantal voor Nederland unieke, bestrijkt onze universiteit vrijwel het gehele spectrum der techniek. Het CvB streeft ernaar om, waar nodig, deze samenwerking tussen de disciplines verder te stimuleren.

Beleidskeuzes

- De universiteit gaat een duidelijk technologiebeleid ontwikkelen. Zij engageert zich daarbij aan de belangrijkste technisch-wetenschappelijke en maatschappelijke uitdagingen. In dit beleid zal een juist evenwicht tot stand worden gebracht tussen ontwerpen en construeren enerzijds, en de meer klassieke vormen van onderzoek anderzijds.
Zo'n technologiebeleid heeft een aantal aspecten. Op de eerste plaats gaat het om de keuze van een beperkt aantal zwaartepunten: disciplines waarmee onze universiteit aan de internationale top staat of die de potentie hebben aansluiting bij die top te krijgen. Op de tweede plaats gaat het om de keuze van een eveneens beperkt aantal maatschappelijke prioriteitsgebieden waaraan onze universiteit door middel van multidisciplinaire dwarsverbanden een waardevolle bijdrage kan leveren.
Bij het formuleren van het technologiebeleid zullen wij ons oor uiteraard te luisteren leggen bij relevante groeperingen in de maatschappij. Op korte termijn zullen wij hiervoor een structuur voorstellen waarin mede door externe deskundigen zal worden geparticipeerd. Een in te stellen Commissie Technologiebeleid zal verkenningen aanreiken, geen blauwdruk. De keuzes zullen wij als TU Delft zelf moeten maken. Vervolgens zullen we ook de consequenties van die keuzes moeten aanvaarden. Dat wil zeggen dat wij de voorwaarden, zowel op het gebied van personeel als materieel, moeten scheppen die het mogelijk maken dat onze zwaartepunten floreren.
- Voor een geselecteerd aantal (mono)disciplines zal worden gezocht naar aansluiting bij de wereldtop. Hierbij zal bewust worden gestuurd, enerzijds door op geselecteerde thema's toptalent aan te trekken en anderzijds door aanwezige excellentie verder te stimuleren.
- De onderzoekscholen zijn een organisatievorm bij uitstek om zwaartepunten in onder te brengen, maar enige voorzichtigheid lijkt op zijn plaats. Ook bij het oprichten van en het deelnemen aan onderzoekscholen is niet te ontkomen aan het maken van keuzes. Het is niet de bedoeling alle zwaartepunten van de TU Delft binnen onderzoekscholen te organiseren, noch al het onderzoek in onderzoekscholen onder te brengen. Wij mogen immers niet accepteren dat onderwijs en onderzoek gescheiden wegen gaan volgen en dat faculteiten zo onderwijscholen worden. Daarnaast behoort het kleinschalig onderzoek te

- worden beschermd.
- De internationalisering van het onderzoek, onder andere door uitwisseling van staf en studenten, zal verder worden gestimuleerd.
- Bij de herverdeling van onderzoeksmiddelen zullen de kwaliteitsoordelen (onder andere van externe visitatiecommissies) een belangrijke rol spelen.

6. ORGANISATIE

Analyse

De inrichting van onze universiteit en de organisatie van het bestuur behoren zodanig te zijn dat optimale voorwaarden zijn gecreëerd voor het geven van onderwijs, voor het verrichten van onderzoek en voor het verlenen van maatschappelijke diensten. De TU Delft moet beter in staat zijn om flexibel in te spelen op de (snelle) veranderingen in de samenleving. Op dit moment vertoont onze organisatie nog een aantal problemen dat dit verhindert. Als belangrijkste noemen wij:

- Onze universiteit is een rijk van eilanden, waartussen te weinig samenhang bestaat.
- De afstand tussen de verschillende bestuurslagen is te groot, waardoor er te weinig coördinatie is.
- De verantwoordelijkheidstoedeling is uitermate diffuus, waardoor niet duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is.
- De planning- en controlfunctie is ondoelmatig.
- De scheiding tussen beheer en bestuur is onnatuurlijk.
- De meerwaarde van veel procedures en regelgeving voor de primaire processen is niet duidelijk.
- Onze overhead is te groot.

Kortom, er is alle reden om de organisatie en het bestuur daarvan onder de loep te nemen en tot, soms ingrijpende, aanpassingen te besluiten. Wij streven naar een meer transparante organisatie, waarin duidelijk is wie waar voor verantwoordelijk is en wie waarop invloed behoort uit te oefenen. De TU Delft wenst duidelijker als instelling te opereren.

Beleidskeuzes

- Het CvB zet een discussie over principes en oogmerken van bestuur, verantwoording en medezeggenschap hoog op de agenda. Het spreekt vanzelf dat die discussie zal plaatsvinden binnen het kader dat de wet stelt. Het doel van die discussie is om wegen te vinden die leiden naar een verdere verbetering van het functioneren van onze universiteit. Naar onze mening zijn bestuursvorm en organisatie middelen om onze missie te vervullen. Voorbeelden van thema's voor die discussie zijn: extern toezicht op het universiteitsmanagement e.q. verantwoording atleggen naar buiten, het College van Dekanen als vertegenwoordiger van de wetenschappelijke gemeenschap, het concept van een professionele organisatie en de Universiteitsraad vergeleken met een ondernemingsraad.
- Invoeren van integraal management; dat wil zeggen opheffen van de scheiding tussen bestuur en beheer en het creëren van een heldere en eenduidige verantwoordelijkheidstoedeling, waarbij verantwoordelijkheden en bevoegdheden zoveel mogelijk worden gekoppeld aan personen/functies. Wij onderscheiden binnen de TU Delft drie managementniveaus: het

- instellingsmanagement, het facultair management en het vakgroepsmanagement.
- Een duidelijke definitie van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het centrale en decentrale niveau. Als hoofdlijn geldt dat het instellingsbestuur op het terrein van het onderwijs, het onderzoek en het beheer de hoofdlijnen uitzet en dat de faculteiten daar nadere invulling aan geven. Dit vereist in ieder geval een betere functionele coördinatie van de staffuncties en een adequaat planning- en controlsysteem.
- Tussen het CvB en de faculteiten worden afspraken gemaakt over uit te voeren taken, te leveren output en daarvoor beschikbaar te stellen middelen in de vorm van managementconvenanten die periodiek worden bijgesteld.
- Relevante maatschappelijke groeperingen worden betrokken bij het technologiebeleid van onze universiteit in de vorm van een adviescommissie voor het technologiebeleid.
- Het takenpakket en de werkwijze van de centrale ondersteunende diensten worden beter aangepast aan de behoeften van de faculteiten. Het marktprincipe gaat hierbij een nog grotere rol spelen dan tot nu toe. Daarnaast wordt uitgegaan van het principe: de taken gebeuren decentraal, tenzij er een duidelijke toegevoegde waarde is wanneer ze centraal worden gedaan.

7. PERSONEEL

Analyse

Goed personeel is van strategisch belang. De kwaliteit van de uitvoering van de primaire taken is volstrekt afhankelijk van de kwaliteit van ons personeel, zowel het wetenschappelijke als het ondersteunende, en van de omgeving waarin het zijn werk moet verrichten. Deze werkomgeving dient stimulerend en uitdagend te zijn.

Het huidige personeelsbestand vertoont een aantal kenmerken die ons zorgen baren. Ons personeel is weinig mobiel, zowel naar functies binnen de TU Delft als naar functies buiten de TU Delft. Door de voortgaande beperking van de financiële middelen zijn er verder steeds minder mogelijkheden om "jong bloed" in de vaste staf in te laten stromen, hetgeen tot een onevenwichtige leeftijdsopbouw leidt, waarbij in de vaste staf de hogere leeftijdscategorieën overheersen en de lagere ondervertegenwoordigd zijn. Dit brengt het gevaar van verstarring met zich, waardoor minder soepel op veranderingen en vernieuwingen kan worden ingespeeld dan wenselijk is.

Er bereiken ons verder signalen uit de bedrijfsgeneeskundige dienst dat een behoorlijk deel van de hen bekende klachten toe te schrijven is aan problemen in de arbeidsverhoudingen. We weten echter niet welke de specifieke oorzaken hiervan zijn.

Bovenstaande vraagt om een personeelsbeleid, dat de voorwaarden schept voor het verkrijgen en behouden van deskundig en gemotiveerd personeel, in een juiste kwalitatieve en kwantitatieve balans met het takenpakket van onze universiteit. De speelruimte die wij op dit punt hebben wordt echter beperkt door het feit dat het arbeidsvoorwaardenpakket dat wij onze medewerk(st)ers aan kunnen bieden voor het overgrote deel (nog) door de overheid wordt bepaald.

Beleidskeuzes

Gezien de probleemstelling is een vernieuwend personeelsbeleid van essentieel belang om de universiteit in staat te stellen haar doelstellingen te realiseren. Om aan zo'n personeelsbeleid invulling te geven, hebben wij de volgende beleidskeuzes gemaakt.

- Wij blijven ernaar streven als werkgever de zeggenschap te verwerven over de gewenste arbeidsvoorwaarden. Inmiddels zal beter dan tot nu toe gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden die er op dit terrein al zijn.
- Al onze medewerk(st)ers wordt een werkomgeving geboden waarin hun kennis en kunde optimaal tot hun recht komen en die hen stimuleert zich in te zetten voor het bereiken van de missie en de doelstellingen.
- Wij zullen de randvoorwaarden scheppen voor het aantrekken van toptalent voor het concretiseren van het geformuleerde technologiebeleid en voor het vormgeven van hoogwaardig onderzoek in hiervoor geselecteerde disciplines.
- De leidinggevende is de eerst verantwoordelijke voor de personeelsbegeleiding. Waar dat nodig is, zal hij beter worden toegerust voor deze taak.
- Een van de pijlers van het personeelsbeleid is een loopbaan- en mobiliteitsbeleid, dat erop gericht is dat medewerk(st)ers hun capaciteiten ten volle kunnen ontplooien. Wie bij de TU Delft in dienst komt kiest voor een loopbaan en niet voor een functie. Dat betekent dat vanaf het begin afspraken zullen worden gemaakt over de termijn dat de functie in principe wordt vervuld. Regelmatig zal worden geëvalueerd of functie en prestatie nog voldoende op elkaar zijn afgestemd, of doorstroming naar een andere functie binnen de TU Delft aan de orde is en of bijstelling van het loopbaantraject nodig is. De medewerk(st)ers moeten daartoe bereid zijn zich bij te scholen. Afgesproken kan ook worden dat het verstandig is een loopbaan buiten de universiteit voort te zetten. Internationale uitwisseling zal eveneens worden bevorderd.
- Om het mogelijk te maken op de persoon toegesneden loopbaantrajecten uit te zetten, zullen de muren die er bestaan tussen de functiestructuur van het w.p. en van het o.b.p. worden geslecht.
- Speciale aandacht zal worden besteed aan de onderwijsfunctie. Een adequate bezoldiging en waardering van onderwijstaken zal extra aandacht krijgen (bijvoorbeeld in de vorm van de UHD-onderwijs).
- Beoordelen is een hoeksteen van de personeelsbegeleiding. Het gaat daarbij zowel om de "performance" (achteruit kijken) als om het "potentieel" (vooruit kijken) van de medewerk(st)er. Het huidige beoordelingssysteem zal worden aangepast aan de eisen die een professionele organisatie daaraan stelt. Bekeken wordt of bij de beoordeling van in ieder geval het w.p. uitgegaan kan worden van vooraf vastgelegde en geaccordeerde doelen en of kan worden gebruik gemaakt van een persoonlijk jaarverslag, waarin de medewerk(st)er aangeeft welke werkzaamheden en met welk resultaat in de beoordelingsperiode zijn verricht. Daarnaast worden de resultaten van de onderwijsenquête bij de beoordeling van w.p.-ers betrokken.
- Uitstekend presteren gaat een grotere rol spelen in de bezoldiging dan momenteel het geval is.
- Er komt een regeling voor nevenwerkzaamheden. De belangrijkste principes daarvan zullen zijn dat toestemming van het CvB nodig is voor het verrichten van nevenwerkzaamheden en dat de inkomsten in beginsel ten goede komen aan de universiteit. Wij voegen daar met nadruk aan toe dat nevenwerkzaamheden in het algemeen van strategisch belang zijn voor de instelling en wij ze dus wensen te stimuleren. De regeling zal dan ook voorzien in een passende, ruimhartige beloning van medewerk(st)ers en groepen die door middel van nevenwerkzaamheden inkomsten genereren.

8. MARKETING

Analyse

De TU Delft wenst te functioneren als één van de internationaal toonaangevende technische universiteiten, zowel op het gebied van onderwijs, als op het gebied van onderzoek. Deze internationale erkenning is gebaseerd op de kwaliteit van onze producten. Om te weten te komen wat de gewenste kwaliteit is, is het zaak voeling te houden met die maatschappelijke groeperingen die gebruik maken van onze producten: kennis, onderwijs, ingenieurs en onderzoek. De hieruit voortvloeiende informatie speelt een belangrijke rol bij het formuleren van ons beleid op het gebied van onderwijs en onderzoek.

Daarnaast is het van belang dat wij voldoende middelen hebben om onze doelstellingen te kunnen blijven realiseren. Omdat de door de overheid beschikbaar gestelde middelen daartoe niet meer voldoende zijn voor de huidige taakstelling, zijn wij genoodzaakt naar extra middelen te zoeken. Deze extra inkomsten kunnen beschikbaar komen, wanneer wij, meer dan tot nu toe, onze kennis, ervaring en faciliteiten, zoals onze gebouwen, waar mogelijk, commercieel exploiteren. Deze marktgerichte benadering moet uiteraard passen binnen de reguliere onderwijs- en onderzoekprogramma's van onze universiteit.

Beleidskeuzes

- Het profiel van de TU Delft wordt uitgedragen door middel van een actief communicatiebeleid. Publieksvoorlichting is noodzakelijk om de maatschappij meer duidelijkheid te geven over het maatschappelijk belang van techniek en de rol die de TU Delft ten aanzien hiervan speelt.
- In nauwe samenwerking met de twee andere technische universiteiten zullen wij de belangstelling voor techniek stimuleren. Ook beroeps- en werkgeversorganisaties kunnen hierin een rol spelen. Een belangrijk punt van aandacht is het vergroten van de instroom van vrouwelijke studenten.
- Aan de aantrekkelijkheid om te gaan studeren en werken aan onze universiteit wordt afbreuk gedaan door de slechte huisvestings situatie in Delft en omgeving. Wij zullen ons tot het uiterste inspannen om de kamernood voor onze eerstejaars studenten te lenigen. Daarbij wordt dan gedacht aan: huisvesting exclusief voor TU-studenten, de doorstroming regelbaar vanuit de instelling en dicht bij het centrum van Delft.
De huisvesting van gastdocenten, deelnemers aan summer schools en dergelijke wordt verbeterd.
- Om de doelmatigheid te vergroten is het gewenst een eerste gedachtenwisseling over nauwere samenwerking te laten plaatsvinden tussen de drie technische universiteiten. Daarnaast is het zinvol hiertoe ook contact te zoeken met de universiteiten in de regio. Hierbij ligt het voor de hand te denken aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Rijksuniversiteit Leiden.
- Wij zullen bevorderen dat op de terreinen van onze universiteit zowel startende, als lopende high-tech bedrijven worden gevestigd. Bedrijven die geïnteresseerd zijn in onze technologie verdienen de voorkeur.
- Contractonderzoek en consulting, waarbij systematisch en op evenwichtige wijze de kennis en kunde van onze medewerk(st)ers te gelde wordt gemaakt, worden bevorderd. Wij stellen ons tot doel in drie jaar tijd de derde geldstroom van 90 miljoen naar 150 miljoen gulden te laten groeien.
Contractonderwijs, waarbij systematisch en op evenwichtige wijze de onderwijs capaciteit van onze medewerk(st)ers ten gelde wordt gemaakt, wordt

eveneens gestimuleerd. Wij denken hierbij aan high-tech beroepsopleidingen, avond- en deeltijdopleidingen, summer schools, korte cursussen, etc.

Deze activiteiten worden ondersteund door een aparte TU-organisatie.

- De TU Delft wenst bij te dragen aan het bevorderen van technologische vernieuwingen. Die bijdrage kan het best gestalte krijgen in samenwerking met andere technologische kennisinstituten, zoals TNO, en het bedrijfsleven. Een wisselwerking tussen de technisch-wetenschappelijke kennis die door de universiteit wordt gegenereerd en de kennis die in kennisinstituten en in een bedrijfsmatige omgeving wordt verworven en toegepast kan wederzijds bevruchtend werken.
- Wij zullen raamovereenkomsten afsluiten met technologische kennisinstituten en met grote industriële partners, waarin de vaak reeds bestaande samenwerking beter wordt geregeld, vooral ten aanzien van de tariefstelling en intellectueel eigendom.
- Bij de exploitatie van ons vastgoed wordt uitgegaan van de rendementsnormen die in het algemeen gelden voor beleggingen in vastgoed. Hiervan wordt alleen afgeweken wanneer daar duidelijke en aanvaardbare motieven voor zijn. Vanuit dit principe kan huisvesting worden geboden en/of gesticht voor derden en kunnen terreinen worden verkocht of verpacht.

KENGETALLEN 1992 - TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT

EXPLOITATIE (Mfl)

1e geldstroom	509
2e geldstroom	9
3e geldstroom	96
collegegelden	27
diversen	13
	<hr/>
inkomsten	654
uitgaven	650

PERSONEEL

Personeelsbestand in FTE's: 4713

Personeelslasten (Mfl): 422

ONDERWIJS

studerenden	13900
P-diploma's	1864
Ir. diploma's	1443
Promoties	169
Ontwerperscertificaten	19

Gemiddeld rendement eerste fase 60%

Mediane studieduur: 6 jaar

Rendement na 4 jaar: 3%
 na 5 jaar: 10%
 na 6 jaar: 30%

Studiestaken na 1 jaar: 18% (dalend)

Idem, na 2 jaar: 9% (dalend)

Postbus 5
2600 AA Delft

Julianalaan 134
2628 BL Delft
Telefoon (015)278 91 11

[Stamp]

OR/141

CC: v2
sec
OK.

Ondernemingsraad TU Delft
Julianalaan 134
2628 BL Delft

Uw kenmerk en datum

Ons kenmerk

Telefoon/Fax
(015)2 78 7694/ 7749

Datum

16 MAART 1998

Onderwerp
tussenrapportage implementatie MUB

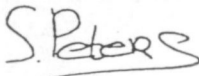
80755

Onderdeel
staf CvB

Geachte Raad,

Hierbij ontvangt u de tussenrapportage over de implementatie van wijzigingen in de bestuursorganisaties als gevolg van de MUB. Het rapport is opgesteld door de Klankbordgroep invoering MUB van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Hoogachtend,



mw. S.M. Peters
ambtelijk secretaris van het overleg

Bijlage: tussenrapportage

CvB's universiteiten

TU	Nr	980920
Dat	Classificatie	-51.4
		9 MAART 1998
VC	STAKIJZ	Staf-nummer
RM		
VPP		
SU		Afdoening:
GrOvB	Vastgoed	

Uw brief van

Ons kenmerk
WO/BS/98/10521Contactpersoon
RokxZoetermeer
-- 5 MAART 1998Onderwerp
tussenrapportage implementatie MUBDoorkiesnummer
079-3233899

Ter begeleiding van de implementatie van de wijzigingen in de bestuursorganisatie als gevolg van de MUB heb ik de Klankbordgroep invoering MUB ingesteld. Op mijn verzoek heeft deze Klankbordgroep mij tussentijds bericht over zijn impressies op hoofdlijnen van de implementatie. De rapportage treft u bijgaand in afschrift aan.

De Klankbordgroep stelt resumerend dat bij de implementatie van de MUB zich zeker knelpunten voordoen, maar dat voor het overige sprake is van een bevredigend verloop van het implementatieproces. Dit beeld strookt met hetgeen ik uit eigen waarneming heb kunnen opmaken over de implementatie tot nu toe. Ik ben dan ook verheugd dat deze majeure operatie over het geheel genomen redelijk positief verloopt.

Dat neemt niet weg dat de Klankbordgroep voor het komende traject, waarin nadere invulling van het basisniveau moet worden vorm gegeven en fine-tuning en gewenning moet plaatsvinden, nog de nodige discussie verwacht. Ik oordeel daar zeker niet negatief over. Juist waar de wetgever veel heeft overgelaten aan de instellingen zelf, is deze discussie noodzakelijk.

In dat verband vraag ik uw speciale aandacht voor een van de hoofdlijnen van de MUB, namelijk participatie van onderscheiden geledingen die is toegesneden op de specifieke belangen. Meer in het bijzonder heb ik hierbij dan voor ogen de rol welke aan studenten wordt toebedeeld bij de inrichting van het onderwijs op opleidingsniveau. Zonder andere belangen te miskennen, heeft de wetgever uitdrukkelijk voor ogen gehad de rol van studenten op dat niveau te willen versterken. Dit komt tot uiting in bijvoorbeeld het wettelijk vastleggen van het klachtrecht en het aangeven van organisatiestructuren ten behoeve van de opleiding, het opleidingsbestuur, c.q. de opleidingsdirecteur. Het mag dan ook niet verbazen dat ik zeer hecht aan een zodanige invulling van het basisniveau, dat de positie van de studenten ten aanzien van hun primaire opleidingsbelang per saldo aantoonbaar verbeterd wordt.

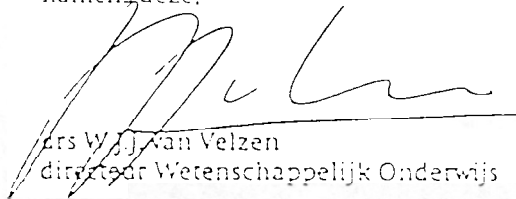
De implementatie van de MUB is gevorderd tot het niveau dicht bij de primaire processen. Het zorgdragen voor actieve studentenparticipatie bij de invulling van het opleidingsniveau is een uitdrukkelijke opdracht aan de instellingen. Het is noodzakelijk dat de deelnemers aan de discussie hierover zich voldoende toegestemd weten. De Klankbordgroep merkt hierover op dat de veelal voor het eerst in medezeggenschapsorganen gekozen studenten zich onvoldoende geëquipeerd voelen voor de besluitvorming rondom de bevoegdhedenverdeling, en onderkent de noodzaak tot scholing van studenten. De Klankbordgroep heeft moeten constateren dat de ondersteuning op decentraal niveau vooralsnog beperkt is. Ook de studentenbonden LSVb en ISO

wezen hier op. Ik acht dit een zorgelijk signaal en verzoek u dan ook op dit punt de nodige maatregelen te treffen. Ik acht het voorzien in faciliteiten voor opleiding en scholing uitdrukkelijk te behoren tot de zorgplicht van de instelling voor adequate medezeggenschap.

Op 13 maart a.s. zal de Klankbordgroep in samenwerking met de studentenbonden een bijeenkomst organiseren voor studenten die zitting hebben in medezeggenschapsorganen ter nadere identificatie van de door studenten gepercipieerde knelpunten. De klankbordgroep zal u van zijn bevindingen op de hoogte stellen, opdat deze behulpzaam kunnen zijn bij de invulling van de hiervoor genoemde zorgplicht.

Hoogachtend,

De Minister van Onderwijs, Cultuur
en Wetenschappen,
namens deze,



Mrs W. J. Van Velzen
directeur Wetenschappelijk Onderwijs

KLANKBORDGROEP INVOERING MUB

Aan de Minister van Onderwijs,
Cultuur en Wetenschappen
Postbus 25000
2700 LZ Zoetermeer

POSTADRES
POSTBUS 25000
2700 LZ ZOETERMEER
TELEFOON 079 - 323.45.25
TELEFAX 079 - 323.30.98
E-MAIL N.A.E.M.PIJLS@MINOCW.NL

ONDERWERP
Tussenrapportage

KENMERK
KBG-1998.22

ZOETERMEER
27 februari 1998

Excellentie,

Reagerend op uw verzoek om u te informeren over het proces van implementatie van de MUB stuurt de Klankbordgroep invoering MUB (KBG) u hierbij een impressie op hoofdlijnen die is gebaseerd op de analyse van relevante (beleids)documenten van de instellingen, op bij de universiteiten gehouden interviews in het kader van het door de KBG uitgezette onderzoek en overige informatie die de klankbordgroep van diverse bij het implementatieproces betrokken actoren heeft mogen ontvangen.

In het algemeen kan gesteld worden dat binnen de bestuurlijke gremia de MUB vanuit een positieve houding benaderd wordt. Binnen studentenkringen is sprake van een minder positieve houding ten aanzien van de wet. Van de zijde van personeelsgeledingen hebben wij onvoldoende signalen gekregen om een algemene indruk weer te geven.

Het volgende beeld kan worden geschetst:

1: De tamelijke positieve ontvangst van de MUB, zeker bij bestuurders, heeft te maken met de constatering dat de MUB goed aansluit bij een aantal ontwikkelingen die reeds in het wetenschappelijk onderwijs in gang waren gezet. Het betreft hier ontwikkelingen als het opzetten van onderzoekscholen, de nadruk op het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, een andere bekostigingssystematiek en de stelsels van kwaliteitsbeoordeling voor onderwijs en onderzoek. In verband met dergelijke, los van de MUB staande ontwikkelingen, waren diverse universiteiten reeds bezig om na te denken over interne veranderingen in bestuursstructuur en -cultuur. Bovendien was bij enige universiteiten in de praktijk de relatie tussen raad en bestuur in de jaren negentig al danig verzakelijkt. De algemene indruk is dan ook dat de MUB past in het tijdsbeeld waarin het Nederlandse wetenschappelijk onderwijs zich bevindt en de al langer gaande veranderingsprocessen deels faciliteert. Anderszijds belast het hoge tempo van invoering van de MUB andere reeds in gang gezette organisatorische veranderingen aan enkele universiteiten, zoals bijvoorbeeld clustering van faculteiten. Het samengaan van beide processen brengt voor personeel en studenten extra onduidelijkheid mee over taken en bevoegdheden en over de wijze waarop zij erbij betrokken worden.

2: De meeste universiteiten zullen op hoofdlijnen de tijdslimiet voor de invoering van de MUB (19 maart 1998) halen. De nieuwe bestuursorganen zullen tegen die tijd zijn geïnstalleerd. Vervolgens zal aan de verschillende instellingen nog de nodige fine-tuning en gewenning moeten plaatsvinden. Een belangrijk deel van de afstemming betreft de besluitvorming rondom de reglementen van de nieuwe raden, de omgang met de reglementen en de verdere vormgeving van de organisatie op het basisniveau. Omdat het gaat om nadere afstemming van bevoegdheden steeds dichterbij het onderwijs en onderzoek, waar de betrokkenheid van personeel en studenten het grootst is, mag op dit punt nog de nodige voortdrijving in de discussie verwacht worden.

Bovendien wordt hier en daar geëxperimenteerd met nieuwe constructies zoals bijvoorbeeld een managementteam tussen CvB en decanen. Hoe dit nieuwe overlegplatform zich bij een aantal universiteiten zal gaan ontwikkelen is nog onduidelijk. Ook binnen de onderwijsorganisatie zal de nieuwe structuur waar het gaat om taken en bevoegdheden van decanen/faculteitsbesturen, opleidingsdirecteuren/-besturen, opleidingscommissies en leerstoelen nog moeten uitkristalliseren.

3: De belangrijkste geschilpunten tot nu toe hebben zich voorgedaan bij de keuze van het medezeggenschapstelsel. Daar waar gekozen is voor gedeelde medezeggenschap hebben de CvB's en universiteitsraden elkaar betwist. Aangezien de keuze voor het stelsel van medezeggenschap aan het begin van het implementatietraject heeft plaatsgevonden heeft de besluitvorming hieromtrent sporen nagelaten in het vervolgtraject. Ten aanzien van de medezeggenschap lijkt het er op dat de studentenraden zich wat makkelijker formeren dan de ondernemingsraden. Bij de ondernemingsraad speelt mee dat werknemersorganisaties hierbij betrokken zijn (daar waar dat in het verleden met de universiteitsraden niet of nauwelijks het geval was). Dit zou kunnen leiden tot een wat andere mentaliteit binnen de ondernemingsraden. Een ander knelpunt dat bij gedeelde medezeggenschap in dit verband geconstateerd wordt betreft de onduidelijke verhouding tussen de ondernemingsraad en het overleg met de werknemersorganisaties, evenals de verhouding tussen de ondernemingsraad en de studentenraad. Bij het ongedeelde stelsel blijkt het wetenschappelijk personeel niet altijd even gelukkig te zijn met de paritaire verdeling van zetels tussen studenten en personeel omdat dit er toe leidt dat het wetenschappelijk personeel minder zetels krijgt dan de studentengeleding.

4: Ondanks dat de studentengeleding de ingezette weg van modernisering van het universitaire bestuur betreuren stellen zij zich constructief op bij de invoering. De studenten voelen zich zeer betrokken bij de vormgeving van de nieuwe bestuursorganisatie en zien verschillende mogelijkheden om in het universitaire bestuur te participeren. Belangrijke knelpunten die de studenten signaleren betreffen de nadere afbakening van de bevoegdhedenverdeling van de nieuwe raden, de zorg over de wijze waarop de studenten betrokken worden bij de primaire processen, de vormgeving van strategisch beleid en de positie van studenten in het opleidingsbestuur, dit laatste gezien de veel voorkomende keuze voor een opleidingsdirecteur.

De veelal voor het eerst gekozen studenten voelen zich onvoldoende geëquipeerd voor de besluitvorming rondom de bevoegdhedenverdeling. De KBG onderkent de noodzaak tot scholing van studenten. De KBG heeft uit eigen budget middelen ter beschikking gesteld aan de studentenvakbonden voor een bijdrage aan landelijke training- en opleidingsfaciliteiten. De instellingen zullen benaderd worden om op decentraal niveau aanvullende training en opleiding te faciliteren. De eerste resultaten van het door de KBG uitgezette onderzoek geven aan dat de ondersteuning op decentraal niveau vooralsnog beperkt is. In de reglementen van medezeggenschapsorganen zijn bepalingen opgenomen

over scholing en training. De uitwerking hiervan is echter nog niet ter hand genomen. Alles wijst er op dat zich hier een knelpunt voordoet. Ter nadere identificatie hiervan organiseert de KBG in overleg en in samenwerking met de studentenbonden op 13 maart een bijeenkomst voor studenten die zitting hebben in medezeggenschapsorganen.

5: De raden van toezicht functioneren naar het oordeel van het centrale niveau van de universiteiten naar verwachting. De plaats en de rol van het lid dat in het bijzonder het vertrouwen geniet van de medezeggenschapsorganen verdient nog nadere aandacht en uitwerking.


6: De colleges van bestuur hebben duidelijk een voortrekkersrol gespeeld bij de invoering van de MUB. Het facultaire niveau was doorgaans reactief. De richtlijnen van het CvB voor de inrichting van de facultaire bestuursorganisatie zijn met betrekking tot de algemeen structurele keuzen dwingend geweest. Voor het overige kregen faculteiten ruimte om naar eigen inzicht de organisatie in te richten. Dit heeft ongetwijfeld bijgedragen tot variëteit binnen instellingen, zij het dat het CvB regelmatig voorkeuren heeft uitgesproken en uiteraard via het opstellen van model-faculteitsreglementen sturend heeft kunnen optreden.

7: In het verlengde van het voorgaande kan tenslotte worden geconstateerd dat de bestuursorganisaties, zeker op het facultaire niveau en voor wat betreft het onderzoek, in behoorlijke mate variëren. De instellingen maken gebruik van de ruimte die de wetgever hen heeft geboden om de bestuursorganisaties toe te snijden op de lokale behoeften en situaties. Hiermee geven zij gehoor aan één van de belangrijkste doelstellingen die de wetgever zich bij het invoeren van de MUB heeft gesteld.

Resumerend kan gesteld worden dat bij de implementatie van de MUB zich zeker knelpunten voordoen, maar dat voor het overige sprake is van een bevredigend verloop van het implementatieproces. De KBG is benieuwd of ze voor de laatste fase van het implementatieproces tot hetzelfde beeld kan komen.

Hoogachtend,

namens de Klankbordgroep Invoering MUB,



dr C. Datema
(voorzitter)

Julianalaan 134
2628 BL Delft
Telefoon (015)278 28 46
E-mail: ortudao@or.tudelft.nl

College van Bestuur
Julianalaan 134
2628 BL Delft

cc: cie P
vz
see

Uw kenmerk en datum	Ons kenmerk 98/Br/055	Telefoon/Fax (015)2 78 1048/ 7042	Datum 9-3-1998
Onderwerp Regeling ouderschapsverlof TU Delft		Onderdeel	

Geacht College,

De Ondernemingsraad heeft in zijn 10^e vergadering op 4 maart 1998 gesproken over de Regeling ouderschapsverlof TU Delft.

De Ondernemingsraad verzoekt het college tijdens het gebruik maken van de regeling ouderschapsverlof bijzondere aandacht te geven aan vervanging op de werkplek.

Tevens stelt de Ondernemingsraad voor om informatie over het gebruik van deze regeling op te nemen in het Sociaal Jaarverslag TU Delft.

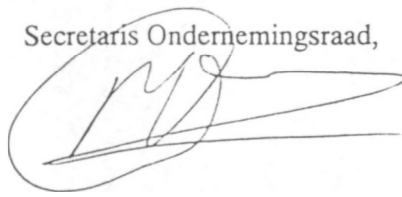
De Ondernemingsraad gaat met inachtneming van bovenstaande aandachtspunten accoord met deze regeling.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de Ondernemingsraad, Delft 4 maart 1998,

Waarnemend voorzitter Ondernemingsraad,


ir. D.A. Hoogwater

Secretaris Ondernemingsraad,


M. Gorissen.

College van Bestuur
Julianalaan 134
2628 BL Delft

Uw kenmerk en datum	Ons kenmerk 98/Br/056	Telefoon/Fax (015)2 78 1048/ 7042	Datum 9-3-1998
Onderwerp Intentieverklaring Bedrijfshulpverlening		Onderdeel	

Geacht College,

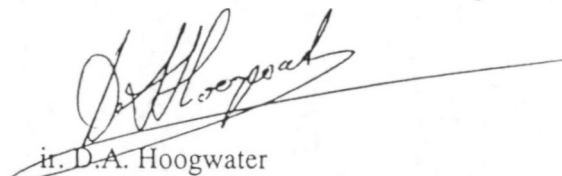
De Ondernemingsraad heeft in zijn 10^e vergadering op 4 maart 1998 gesproken over de Intentieverklaring Bedrijfshulpverlening.

De Ondernemingsraad constateert dat de intentieverklaring soms verder lijkt te gaan dan een intentie, m.n. wordt gewezen op de formulering van het derde dictum.

De Ondernemingsraad kan, met inachtneming van bovenstaand punt, instemmen met deze intentieverklaring en brengt hiermee een positief advies uit.

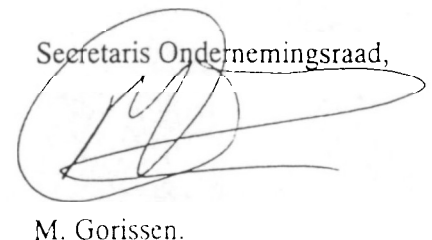
Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de Ondernemingsraad, Delft, 4 maart 1998,

Waarnemend voorzitter Ondernemingsraad,



ir. D.A. Hoogwater

Secretaris Ondernemingsraad,



M. Gorissen.

Julianalaan 134
2628 BL Delft
Telefoon (015)278 28 46
E-mail: ortudao@or.tudelft.nl

College van Bestuur
Julianalaan 134
2628 BL Delft

Uw kenmerk en datum

Ons kenmerk
98/Br/057

Telefoon/Fax
(015)2 78 1048/ 7042

Datum
9-3-1998

Onderwerp
Luchtkanalen gebouw Et

Onderdeel

Geacht College,

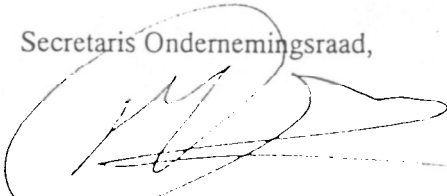
De Ondernemingsraad heeft in zijn 10^e vergadering op 4 maart 1998 gesproken over de problematiek omtrent de luchtkanalen in het gebouw "Elektrotechniek", Mekelweg 4.

Bijgaand doen we u het besluit van de Ondernemingsraad toekomen.

Waarnemend voorzitter Ondernemingsraad,


ir. B.A. Hoogwater

Secretaris Ondernemingsraad,


M. Gorissen

De Ondernemingsraad van de Technische Universiteit Delft in vergadering bijeen op 4 maart 1998,

kennisgenomen van:

- het standpunt van de gezamenlijke MC's Et en TWI
- de uitspraak van Vastgoed en DAO dat de voorgestelde methode een beproefde is

besluit:

akkoord te gaan met de voorgestelde aanpak van renovatie van luchtkanalen (bestaande kanalen onder 'asbestomstandigheden' schoonmaken en binnenwanden opnieuw bekleden met getoond isolatiemateriaal met gesloten celstructuur), onder de volgende voorwaarden:

het opstellen en per heden invoeren van een monitoringprogramma t.b.v.

- bepaling van schimmel- en/of bacterievorming in de luchtkasten,
- bepaling van verontreiniging in lucht welke wordt toegevoerd aan de kamers

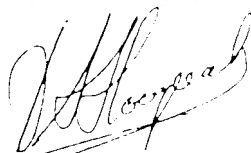
In het eerste jaar dient regelmatig te worden gerapporteerd aan de OR.

Dit programma dient 'per heden' te worden ingevoerd voordat de kanalen worden gerenoveerd en luchtbehandelingskasten worden aangepast, zodat informatie wordt vastgelegd van zowel van de eindtoestand van de oude situatie alsmede van de nieuwe begintoestand.

Tevens neemt de OR goede nota van de toezegging van Vastgoed om d.m.v. gevelbekleding de temperatuurregeling binnen het gebouw binnen aanvaardbare grenzen te houden.

De OR ziet voorts met belangstelling uit naar de uitkomsten van het nog lopende onderzoek van Vastgoed om bacterie- en schimmelvorming in de klimaatinstallatie te voorkomen.

Waarnemend voorzitter Ondernemingsraad



ir. D.A. Hoogwater

Secretaris Ondernemingsraad



M. Gorissen