

College van Bestuur

De Boelelaan 1105
1081 HV AMSTERDAM

datum	ons kenmerk	uw brief van	uw kenmerk
10.07.2026	OR/tb/2026/26	30.06.2026	VR/avd/2026/0619
e-mail	Telefoon	cc	bijlage(n)
or@vu.nl	020 598 5312	ODC-Bèta	-

Betreft: Adviesaanvraag: Reorganisatie Aardwetenschappen

Geacht College van Bestuur,

In uw brief van 30 juni 2026 vraagt u de Ondernemingsraad te adviseren over het voorgenomen besluit reorganisatie Aardwetenschappen per 1 november 2026, conform artikel 25 lid 1 sub e van de Wet op de Ondernemingsraden. Tijdens de Overlegvergadering van 1 juli 2026 en het informeel overleg van 7 juli zijn de belangrijkste zorgpunten met u besproken. Hieronder volgt het advies van de OR.

I. Inleiding

De basis voor het schrijven van het huidige reorganisatieplan is de opdracht van het CvB zoals ontvangen op 12 december 2025. De OR heeft tijdens de OV van 21 januari 2026 zijn tevredenheid uitgesproken over het besluit dat het CvB heeft genomen in november 2025 om, op basis van het Taskforcerapport, het voorgenomen besluit van april van tafel te halen en een nieuwe opdracht te formuleren.

De OR vond het rapport een mooi uitgangspunt: met een '*open mind*' kon opnieuw gekeken worden wat nodig was. Het idee om de afdeling Aardwetenschappen het voortouw te laten nemen, werd door de OR ondersteund. Daarnaast stond in de opdracht dat de OR en de ODC beide nauw worden betrokken door middel van maandelijks overleg. Het organiseren van dergelijk overleg is door ons op prijs gesteld.

Voor de uitwerking van deze opdracht heeft de OR tijdens de OV van 25 januari 2026 een aantal aandachtspunten geformuleerd en aan u meegegeven. Deze punten dienden en dienen steeds als leidraad voor alle gesprekken en als bouwsteen voor ons advies:

- Het vasthouden van de '*open mind*';
- De verwevenheid tussen onderwijs en onderzoek en het positioneren van de bachelor daarbij;

- Het initiatief bij de afdeling AW om een scenario uit te werken dat zo dicht mogelijk bij scenario 1 (Onderwijs+reorganisatiescenario) uit het Taskforcerapport ligt;
- Het overleg tussen medezeggenschap en FB/MT Aardwetenschappen waarin dilemma's gedeeld worden en argumenten uitgewisseld;
- Het betrekken van de medewerkers van de afdeling bij het werken aan het nieuwe scenario (gebruik maken van de kennis binnen de afdeling);
- Tijdige en volledige informatievoorziening.

II. Inhoud van het plan

Algemene waardering van het organisatieplan

De OR constateert dat het herziene plan geschreven is vanuit strategie en inhoud met behoud van de bachelor. Het Instellingsplan is zichtbaar de leidraad geweest voor de nieuwe strategie. Ook de aanbevelingen vanuit de veldpartijen die betrekking hebben op het kunnen behouden van de bachelor zien we verwerkt in dit plan. Ondanks de keuze voor de focus op *Earth System Science* blijft het lastig om scherpe scheidslijnen tussen onderzoeksgebieden aan te brengen.

Er is aan veel aandachtspunten van de Taskforce tegemoet gekomen, waarvoor een groot compliment aan het MT op zijn plaats is.

De OR is verheugd dat de nationaal gewaardeerde bachelor Aardwetenschappen, met medewerkers die toonaangevend onderzoek uitvoeren, kan blijven bestaan, zodat de expertise binnen de afdeling behouden blijft en optimaal ingezet kan worden voor de maatschappelijke relevantie van dit onderzoeksgebied. Eén van de eerdere aanbevelingen van OR was om aan te sluiten bij de bereidheid binnen de afdeling Aardwetenschappen om onderzoek en onderwijs anders te organiseren in samenspraak met het werkveld. Het voorgelegde reorganisatieplan ziet de OR als een goede eerste aanzet daartoe.

De OR hoopt dat, met dit beoogde reorganisatieplan, de afdeling Aardwetenschappen een zekere toekomst wordt geboden. De afdeling heeft de afgelopen jaren in constante onzekerheid gezeten en de OR gunt hen een toekomst waarin dit achter zich gelaten kan worden zonder dat discussie over het voortbestaan van de afdeling over een aantal jaren weer oplaait.

Academische onafhankelijkheid

De OR is verheugd, dat de intentie van de veldpartijen om mee te zoeken naar financiering voor de afdeling heeft geleid tot het tekenen van een overbruggingsfinancierings-overeenkomst met twee veldpartijen met daarin de afspraken rondom de garantstelling tot 2029. De OR heeft de getekende overeenkomst van u ontvangen, waarvoor dank.

Voor de OR is het belangrijk dat de academische onafhankelijkheid gegarandeerd blijft. U heeft in de overeenkomst opgenomen dat u als CvB VU voor deze garantie staat. Ondanks deze garantie van het CvB signaleert de OR bij nadere bestudering van de overeenkomst nog een punt van zorg, gerelateerd aan de inrichting van de adviesraad.

De adviesraad wordt samengesteld door de veldpartijen en oefent een controlerende functie uit ten aanzien van het behalen van de KPI's; bij het niet behalen daarvan moet de afdeling een herstelplan ontwikkelen. Hiermee heeft de adviesraad naar het oordeel van de OR een verregaande sturende functie over de activiteiten van de afdeling. Omdat de OR veel waarde hecht aan de academische

onafhankelijkheid, adviseert de OR de verhouding tussen deze sturende bevoegdheid van de adviesraad (KPI-toetsing, herstelplanverplichting) en de eindverantwoordelijkheid van de afdeling en het CvB voor de academische onafhankelijkheid te verduidelijken.

Daarnaast beschrijft de overeenkomst ook dat de adviesraad op meerdere momenten in het jaar wordt geïnformeerd over de voortgang. De OR wil hierover met u in overleg blijven en ontvangt daarom graag zowel de informatie die aan de adviesraad wordt verstrekt, als de informatie die door de adviesraad wordt opgeleverd, in cc.

Bijlage 2, waarin naar wij vermoeden de 'in-kind' en 'in-cash' bijdragen van de veldpartijen in meer detail worden toegelicht, ontbreekt bij de overeenkomst. Uit eerdere documenten begrijpen wij bovendien dat de veldpartijen ook zelf, via gedetacheerd personeel aan de VU, zullen bijdragen aan de uitvoering van taken die onderdeel zijn van de KPI's, zoals werving, promotie en acquisitie. Hierdoor is voor de OR niet duidelijk waar de eindverantwoordelijkheid ligt. De OR verzoekt het CvB daarom om voordat het definitieve besluit genomen wordt, Bijlage 2 met de betreffende afspraken en intentieverklaringen te verstrekken, en om een toelichting op de rol van dit gedetacheerde personeel in relatie tot de eindverantwoordelijkheid voor de KPI-gerelateerde taken.

NB. Het ontbreken van deze informatie is voor een OR-lid aanleiding geweest zich van stemming over het voorliggende adviesverzoek te onthouden.

Financieel risico: onduidelijkheid over studenteninstroom

Het plan kent een aantal beredeneerde aannames, onder andere over studentenaantallen en samenwerking met veldpartijen. De toon van dit plan is optimistisch en de OR wil graag het risico van dit optimisme aankaarten. Deze instroom moet als een van de belangrijkste succesfactoren worden gemonitord en geëvalueerd.

Daarnaast bestaan er VU-breed zorgen over de instroom van studenten. Inzet op het laten stijgen van de studentenaantallen is voor faculteiten een gedeelde verantwoordelijkheid met dienst C&M. De OR deelt de zorg over de dalende instroom VU-breed.

De OR adviseert om als extra inzetverplichting de intensieve samenwerking met de dienst C&M te zoeken. De OR vraagt daarbij nadrukkelijk aandacht voor de huidige werkdruk bij C&M en adviseert hiervoor de benodigde financiële middelen beschikbaar te stellen, zodat deze extra inzet niet ten koste gaat van de bestaande capaciteit. Daarnaast adviseert de OR om samenwerking te zoeken met andere Bèta opleidingen die eveneens potentieel dalende studentenaantallen zien, doordat het N&T profiel minder wordt gekozen door VWO-leerlingen. Dit knelpunt speelt niet alleen bij Aardwetenschappen, en Aardwetenschappen mag hier dan ook niet als enige op worden afgerekend. De OR adviseert het CvB erop toe te zien dat het faculteitsbestuur komt tot een faculteitsbreed plan van aanpak, waarin expliciet aandacht wordt besteed aan meer samenhang, duidelijkheid en zichtbaarheid voor de Bèta-opleidingen naar buiten toe.

Lab-infrastructuur

De OR ziet dat in het nieuwe plan is toegewerkt naar het behoud van de lab-infrastructuur. De OR adviseert om het versterken van de lab-infrastructuur transparant in de meerjarenstrategie van de faculteit Bèta op te nemen, zodat ontwikkelingen bij één afdeling positief kunnen inwerken op ontwikkelingen op andere afdelingen. Het één-op-één doorvertalen van de lumpsum voor de faculteit naar de afdelingen kan de inhoudelijke samenhang binnen de faculteit in de weg staan. Betrek in dit gesprek actief de Gezamenlijke Vergadering van de faculteit.

Huisvesting

De OR heeft kennisgenomen van de antwoorden van het CvB over de Huisvesting. De zorgen van de OR over de huisvesting zijn daarmee niet weggenomen. De OR adviseert het CvB pas een definitief besluit te nemen wanneer er een voldoende concreet en definitief beeld bestaat van de wijze waarop de huisvestingsopgave voor de overgebleven afdelingen wordt ingevuld.

III. Personele gevolgen

Werkdruk

De OR vraagt aandacht voor de additionele werkdruk die de voorgenomen reorganisatie met zich meebrengt voor de achterblijvende werknemers. Men wordt gevraagd om onderwijs- en organisatietaken op zich te nemen, en vooralsnog het huidige curriculum te doceren terwijl het nieuwe curriculum nog wordt ontwikkeld. Dit zorgt voor extra werkdruk. De OR wijst er in dit verband op dat de Nederlandse Arbeidsinspectie de VU op 29 juni 2026 (kenmerk 2534361/05) heeft gewaarschuwd voor onvoldoende inventarisatie en evaluatie van maatregelen op het gebied van werkdruk en intern ongewenst gedrag, en heeft gewezen op de noodzaak om centraal beleid goed te laten landen bij faculteiten met een grote mate van zelfstandigheid. Deze bevindingen benadrukken het belang dat de OR hecht aan zorgvuldige begeleiding van de reorganisatie Aardwetenschappen, juist omdat reorganisatietrajecten een verhoogd risico op werkdruk en verminderde psychologische veiligheid met zich meebrengen.

Uitwisselbaarheid van functies

De OR heeft met u gesproken over het begrip uitwisselbaarheid van functies en constateert dat de definitie voor de medewerkers onduidelijk is. Er is gesproken over de juridische definitie, maar ook geconstateerd dat er ruis ontstaat vanuit de inhoud: de verschillende onderzoekslijnen raken elkaar of overlappen mogelijk deels, waardoor de suggestie ontstaat dat er sprake is van uitwisselbaarheid van functie. Het uitgangspunt dat expertise op het onderzoeksveld leidend is geweest, is nog niet helder genoeg toegelicht als basis voor de uiteindelijke keuzes voor de beoogd boventalligen.

De OR constateert dat zowel de juridische uitleg als de inhoudelijke uitleg de getroffen medewerkers (zowel de beoogd boventalligen als de achterblijvers) onvoldoende overtuigt. De OR adviseert om hierover, al vanaf september, het gesprek aan te gaan en hierin duidelijkheid te scheppen nog voordat het definitieve besluit wordt genomen. Daarbij moet altijd ruimte bestaan voor maatwerk, om de signalen van medewerkers serieus te nemen.

Cultuurverandering

De OR wil daarnaast een aantal zorgen adresseren. Deze zorgen hebben betrekking op de context waarin gereorganiseerd moet worden uitgevoerd: de benodigde cultuurverandering. De OR formuleert daarom een aantal adviezen over de vervolgstappen die nodig zijn om de implementatie van dit plan succesvol te laten verlopen.

Het is de OR nog niet duidelijk hoe de cultuurverandering vorm gaat krijgen, zowel binnen de afdeling als tussen de afdeling en het FB, en tussen het FB en CvB. De afdeling heeft in aanloop naar de opdrachtformulering in december laten zien al vooruit te willen lopen op deze uitkomst en open te staan voor verandering. Hoewel het MT het voortouw heeft genomen bij het schrijven van dit plan en Taskforcerapport, hetgeen heeft geleid tot een meer naar buiten gekeerde blik van de afdeling, valt het de OR op dat de medewerkers nauwelijks zijn meegenomen in het proces. Ook richting medezeggenschap heeft het lang geduurd voordat er een inhoudelijk gesprek kon plaatsvinden. Dit is meerdere keren aan de orde geweest tijdens het informeel overleg. De eerdere aanbeveling van de OR was om samenhang en synergie als voorwaarden mee te nemen in het schrijven van het nieuwe

plan. De OR ziet binnen het nieuwe plan zeker meer samenhang op inhoud, maar maakt zich zorgen over het ontstaan van synergie binnen de afdeling, nu medewerkers zo lang in onwetendheid hebben gezeten.

Het vormgeven van deze cultuurverandering blijft de belangrijkste zorg van de OR. Het is belangrijk om niet alleen (toekomstgericht) aandacht te besteden aan cultuurverandering, maar juist ook aan het verleden en gevoelens die nu ontstaan bij de implementatie van het reorganisatieplan. Dit verleden en het voorgenomen plan zorgt ook voor (een gevoel van) verdeeldheid binnen de afdeling. Zo leeft een aantal medewerkers al langere tijd in onzekerheid over hun aanstelling, terwijl andere aanstellingen niet direct door dit plan worden geraakt. Dit gevoel van onveiligheid treft daarmee een bepaalde groep medewerkers in het bijzonder hard.

De OR vraagt bij de verdere besluitvorming en implementatie van de reorganisatie nadrukkelijk aandacht voor de impact op de medewerkers die in de organisatie blijven. Hoewel de focus in reorganisatietrajecten vaak ligt op medewerkers die boventallig worden, ervaren ook achterblijvende medewerkers verlies van collega's, onzekerheid over de toekomst, veranderingen in werkrelaties en een mogelijke afname van vertrouwen in de organisatie. De OR acht het van belang deze effecten expliciet te onderkennen. Wanneer gevoelens van onzekerheid, verlies en onveiligheid onvoldoende aandacht krijgen, bestaat het risico op verminderde betrokkenheid, weerstand, verhoogd verzuim en ongewenst verloop. Dit kan de realisatie van de beoogde organisatiedoelstellingen negatief beïnvloeden.

De OR adviseert om per september 2026, direct na het definitieve besluit, al te starten met werken vanuit de nieuwe teams en dit goed te begeleiden. Centraal moet staan om met elkaar te onderzoeken wie of wat de nieuwe groep moet zijn; dit is nodig om de energie te genereren die nodig is om als afdeling te vernieuwen. Daarnaast is aandacht nodig voor de pijn van de achterblijvers en moet er ruimte zijn om goed afscheid te nemen. Zo kan er, voorafgaand aan de implementatiedatum van 1 november 2026, al een start gemaakt worden aan een goede afhechting.

De OR adviseert daarnaast om voor de beoogd boventalligen zo spoedig mogelijk een eigen zorgteam in te stellen.

De OR adviseert verder om, naast de organisatorische en personele maatregelen, een gerichte aanpak op te nemen voor het behoud en herstel van vertrouwen, betrokkenheid en psychologische en sociale veiligheid. Hierbij kan worden gedacht aan transparante communicatie, het actief ophalen van signalen en zorgen, ondersteuning van leidinggevendenden in hun begeleidende rol en aandacht voor teamontwikkeling na de reorganisatie.

De OR is van mening dat een succesvolle reorganisatie niet alleen wordt bepaald door de nieuwe organisatiestructuur, maar ook door de mate waarin medewerkers zich gehoord, gewaardeerd en veilig voelen binnen de veranderde organisatie. Daarom adviseert de OR om deze aspecten als expliciete succesfactoren op te nemen in de verdere uitwerking en implementatie van het besluit, met gerichte interventies in het implementatieplan gericht op dialoog en leiderschap, teamontwikkeling en herstel van vertrouwen. De OR adviseert een partij te kiezen om dit proces te begeleiden, van buiten de faculteit en met voldoende expertise op dit onderwerp. Hiermee laten MT en FB aan de medewerkers zien dat zij gezien en gehoord zijn en dat dit onderwerp serieus wordt genomen.

IV. Governance & Bestuurbaarheid

De criteria uit de opdracht, meerjarige betaalbaarheid, doceerbaarheid, studeerbaarheid en organiseerbaarheid, zijn in dit reorganisatieplan uitgewerkt. De Ondernemingsraad heeft daarnaast zelf het criterium bestuurbaarheid toegevoegd aan de criteria uit de opdracht. Hieronder verstaat de OR dat de rollen en bevoegdheden van zowel het College van Bestuur als het Faculteitsbestuur steeds transparant zijn bij het zetten van een volgende stap in het proces, bij het nemen van het

definitieve besluit, en bij de uitvoering daarvan. De OR ziet in het huidige plan geen duidelijkheid over hoe het samenspel binnen besluitvorming en uitvoering tussen CvB/OR, FB/ODC en MT/medewerkers van de afdeling Aardwetenschappen anders zal gaan dan voorheen, als onderdeel van de gewenste cultuurverandering.

In dat licht adviseert de OR ook om in het kader van de voorgestelde aanbeveling over de cultuur binnen aardwetenschappen ook de besturingscultuur binnen de gehele Bèta-faculteit mee te nemen (zie ook hierboven: cultuurverandering & proces).

Vorig jaar heeft het CvB een belangrijke rol gespeeld en ingegrepen. Over de rol van het CvB bij het vervolg moeten heldere afspraken gemaakt worden. Het uitgangspunt dat faculteiten autonoom zijn, is in dit hele proces ontoereikend gebleken. Om te komen tot een meer naar buiten gerichte blik bij de faculteit is transparant en openhartig overleg gewenst, zowel tussen CvB en FB als tussen bestuur en medezeggenschap. De aanvullende afspraken tussen CvB en OR in het kader van de Bijsturing zijn hiervoor een goed uitgangspunt.

V. Opmerkingen tot slot

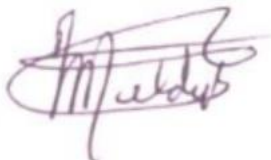
Voor de Ondernemingsraad zijn de uitkomsten van het Taskforceonderzoek van groot belang geweest voor het vervolg van de gehele bijsturingsoperatie. Binnen deze operatie zijn niet alleen bedrijfseconomische argumenten leidend; het Instellingsplan benoemt impact ook expliciet. Het CvB heeft aangegeven dat het Instellingsplan leidend is voor wat voor soort universiteit de VU is en wil zijn, en op welke kernwaarden en visie de VU zich de komende vijf jaar zal richten. Niet alleen Aardwetenschappen en de Bètafaculteit, maar de gehele VU-gemeenschap heeft behoefte aan een duidelijke uitwerking van de kernwaarden en visie uit het Instellingsplan naar transparante beleidskaders voor de bijsturing. De OR gaat graag als strategische gesprekspartner in september 2026 met het CvB in gesprek over de verdere betrokkenheid van de OR bij de uitwerking van het Instellingsplan.

Ook wordt de OR graag nauw betrokken bij de evaluatie van de voortgang en gevolgen van de voorgenomen reorganisatie. De OR ziet dit graag geregeld conform de afspraken met het Programmteam Bijsturing.

Tot slot constateert de OR dat met dit reorganisatieplan meer is gerealiseerd dan een jaar geleden. Er is nog ruimte voor een aantal aanscherpingen bij de implementatie van dit reorganisatieplan om deze succesvol te laten verlopen, met respect voor de pijn en onzekerheid van de medewerkers gedurende de afgelopen jaren. De OR benadrukt nogmaals dat goede zorg voor de medewerkers een voorwaarde is voor een toekomstbestendige afdeling. Maar bovenal wenst de OR de afdeling Aardwetenschappen en de Bèta-faculteit succes met deze hoopvolle stap.

Met vriendelijke groet,

Namens de Ondernemingsraad,



M.M. Rietdijk
Voorzitter Ondernemingsraad