



Naar een betere VU

Prioriteiten voor de OR

Na de bezettingen op de Universiteit van Amsterdam is een brede discussie losgebarsten over de toekomst van de Nederlandse universiteiten. Terecht, want ook de Ondernemingsraad van de Vrije Universiteit Amsterdam (OR) is van mening dat het rendementsdenken en de managementcultuur zijn doorgeslagen. Daarom heeft de OR afgelopen januari de Petitie “Naar een andere universiteit” ondersteund. Ook intern en in onze contacten met het College van Bestuur (CvB) hebben wij voorstellen ontwikkeld om te komen tot een transparant bestuur en wezenlijke invloed van de medezeggenschap. Daar is welwillende naar geluisterd, maar weinig mee gedaan.

Nu er ruimte lijkt te zijn voor een breed en inhoudelijk debat, kunnen en moeten wij daaraan bijdragen. Om te focussen op de dingen waar het werkelijk om gaat en niet te verzanden in details die symptomen zijn van structurelere zaken, heeft de OR een beperkt aantal prioriteiten benoemd. Door op concrete resultaten te koersen, verwachten wij dat de VU weer een echte academische gemeenschap kan worden waar docenten, onderzoekers en ondersteunend personeel weer autonomie in – en zeggenschap over– hun eigen werk hebben.

De hoofdpunten van de OR zijn:

1. Democratisering en decentralisering van de universiteit: gekozen rector

De VU kent een groot democratisch tekort. Steeds vaker worden besluiten ‘top-down’ genomen. Veel bevoegdheden zijn gecentraliseerd en weggenomen bij de professionals op de werkvloer die steeds meer hun werk moeten uitvoeren binnen keurslijven die autonomie, motivatie en kwaliteit uithollen. Hoewel er ‘geluisterd’ wordt naar de werkvloer, wordt vervolgens weinig tot niets gedaan met die input. Hier zijn ook tekens van te zien in de manier waarop het CvB omgaat met adviezen van de Ondernemingsraad over reorganisaties: er wordt veel geluisterd en gepraat maar uiteindelijk pakt het College toch door met het besluit dat het wil nemen.

Het democratisch tekort en de doorgesloten centralisatie zouden alleen maar verergerd worden door een eenhoofdig faculteitsbestuur dat niet verplicht is de stemmen van medebestuurders mee te nemen in het besluit. Volgens de medezeggenschap van de UvA is de situatie daar mede uit de hand gelopen door het UvA-besturingsmodel, met een eenhoofdig verantwoordelijke decaan. Daarmee zijn contacten tussen bestuur en medewerkers op de UvA verwaterd, en blijkt op cruciale momenten geen draagvlak te zijn voor belangrijke beslissingen.

Om de universiteit te democratiseren ondersteunt de OR het pleidooi voor een gekozen rector. Een gekozen rector zal de band tussen personeel en bestuur verstevigen en zal, naast de twee benoemde leden, meer evenwicht brengen in het CvB. Volgens de wet is het mogelijk (zie artikel 9.3(4) Wet op het Hoger Onderwijs) en bij de KU Leuven werkt het naar tevredenheid. De

medezeggenschap zou ook de mogelijkheid moeten krijgen een ‘motie van wantrouwen’ in te dienen tegen de rector om die ook weg te sturen als die niet naar behoren functioneert.

De OR roept het CvB op: Breng verbeteringen in aan het besturingsmodel waar het gaat om democratie! Geef medewerkers en studenten meer zeggenschap door hun het recht te geven daadwerkelijk te besluiten over de richting van de universiteit, de inrichting van werk en studie en verdeling van middelen. Hierbij is van groot belang het recht van medewerkers en studenten om te bepalen wie de universiteit en faculteit bestuurt. Waarom zou alleen medezeggenschap democratische legitimiteit moeten genieten? Investeer in en versterk de medezeggenschap, maak werk van democratisering door vroegtijdige niet-vrijblijvende betrokkenheid bij cruciale beslissingen. Realiseer het leggen van bevoegdheden laag in de organisatie.

De OR is voorstander van een gekozen rector. Per 1 september a.s. krijgt de VU een nieuwe rector. De recent gestarte procedure voor een benoemde rector moet worden gestopt. In mei kan dan de kandidaatstelling voor de gekozen rector plaatsvinden.

2. Onder de dictatuur van bedrijfsvoeringsprocessen uitkomen

De docenten, ondersteunend personeel en studenten van de VU worden gedwongen te werken en studeren volgens de normen die door de management van de bedrijfsvoering worden opgelegd. In plaats van bedrijfsvoeringsprocessen die dienstbaar zijn aan de behoeften en wensen van personeel en studenten, wordt de VU gekenmerkt door keurslijven van bureaucratie.

Het is onacceptabel dat faciliteiten en technologie gebruikt worden om de mogelijkheden van studenten en personeel te beperken, in plaats van te faciliteren. De afgesloten afdelingen die een onderdeel zijn van het concept *Smart@Work* verhinderen dat studenten en personeel de noodzakelijke contacten kunnen hebben die horen bij een academische werkomgeving. Docenten, onderzoekers en ondersteuners kunnen niet langer hun werkruimte inrichten op de manier die past bij hun werkzaamheden.

De reorganisatie en centralisatie van ondersteunende diensten heeft gefaald. Vooral op de terreinen van communicatie, internationalisering, financiën en HRM ondervinden studenten en medewerkers dagelijks problemen die voortvloeien uit deze reorganisaties. Deskundige medewerkers op deze gebieden zijn ontslagen of op afstand geplaatst. Dit heeft de universiteit in het hart getroffen. De reorganisatie van de studentenondersteuning en de extra taken die daarmee op het bord van de docent komen, zorgen ervoor dat docenten tijd te kort komen voor hun echte werk: doceren. Ondanks de volledige inspanningen van de overgebleven medewerkers, hebben deze reorganisaties desastreuze gevolgen voor de kwaliteit van onderzoek en onderwijs.

Het primaire proces – en niet de bedrijfsvoering – moet weer centraal komen te staan. De faciliteiten van de universiteit horen ten dienste te staan van dit primaire proces en niet andersom. Personeel en studenten moeten niet langer gedwongen worden volgens starre, niet werkbare systemen te werken en studeren. Geef personeel en studenten weer zeggenschap terug over hun werkzaamheden en richt de bedrijfsvoering in naar de behoeften van personeel en studenten. Personeel en studenten zijn het zat zich te moeten schikken naar de opgelegde logica's van dit managementmodel.

3. Van outputfinanciering naar inhoudelijke beoordeling

Op dit moment kent het VUSAM-model uitsluitend *outputcriteria*, zoals het aantal studiepunten, diploma's en promoties. Dit is een logisch gevolg van het rendementsdenken. Maar een dergelijk systeem met alleen directe outputfinanciering zorgt voor perverse prikkels. Met vele anderen zijn

wij van mening dat inhoudelijke discussies over de toekomstige universiteit alleen een kans krijgen als ook *inputcriteria* een wezenlijke rol krijgen in een vernieuwd VUSAM, waarbij inhoudelijke discussies over onderwijs- en onderzoeksprogramma's binnen faculteiten en tussen faculteiten onderling noodzakelijk zijn. Dit is van cruciaal belang als we een universiteit willen hebben waarin kwaliteit daadwerkelijk boven kwantiteit wordt geplaatst en waarin studenten de opleiding krijgen waar zij recht op hebben. Alleen zo kunnen massacolleges, de student-als-nummer en diploma inflatie teruggedrongen worden.

De OR eist een systeem met meer inhoudelijke beoordelingen van onderwijs, onderzoek en bestuur door ter zake deskundigen. Dit betekent een kwaliteitsgedreven financieringssysteem.

4. Echte medezeggenschap en echte invloed

Volgens de huidige praktijk krijgt de medezeggenschap vaak een kant-en-klaar voorstel voor advies, en moet binnen 6 weken reageren. Zelfs bij het Instellingsplan is niet vooraf gesproken over de uitgangspunten vóór de planvorming. Deze werkwijze is niet adequaat om fundamentele bezwaren goed door te spreken of alternatieven te ontwikkelen. De bestaande procedure werkt dus als politiek-van-voldongen-feiten; de medezeggenschap functioneert op deze wijze reactief in plaats van proactief.

De OR wil dit veranderen. Vooraan in het traject, bij initiatief en concept-plannen, moet er goede informatievoorziening zijn en een daadwerkelijke mogelijkheid om actief te sturen op het proces. Dat vraagt een ander manier van werken bij dienstdirecteuren, decanen maar ook bij het college en de ondersteunende dienst Bestuurszaken. Het is hierbij ook van groot belang dat de medezeggenschap op alle niveaus (dus ook binnen faculteiten en diensten) voldoende ondersteuning krijgt.

Vanaf 2015 krijgt de medezeggenschap instemming op de hoofdlijnen van de begroting. Daar gaat de OR zwaar op inzetten. De OR eist het recht van instemming van de medezeggenschap op het verdeel- of allocatiemodel, maar ook de kadernota en uiteindelijk de begroting – van zowel de instelling als de diensten en de faculteiten. De OR is ervan overtuigd dat deze onderdelen een integraal deel vormen van het instemmingsrecht op de begroting.

Het 'VUSAM' allocatiemodel bepaalt voor 80% de hoeveelheid geld die iedere faculteit jaarlijks krijgt en daarom moet het recht van instemming ook hierop van toepassing zijn. Hoewel VUSAM voor 2015 al vastgesteld is, moeten we instemming eisen op dit model bij evaluatie.

De medezeggenschap eist van het college dat men de processen aan de VU zo inricht dat de medezeggenschap ook daadwerkelijk haar taken kan vervullen. Met de instemming op de hoofdlijnen zal daar nu meer dan ooit werk van gemaakt moeten worden. De OR ziet instemming op het verdeel- of allocatiemodel, de kadernota en uiteindelijke begroting – van zowel de instelling, dienst en faculteit als integraal deel van het recht van instemming op de hoofdlijnen begroting.

De OR wil voor de zomer nieuwe procedures afspreken met CvB en Bestuurszaken, waarbij de medezeggenschap vooraf op de hoogte wordt gesteld van initiatieven en veranderingen zodat wezenlijke invloed kan uitoefenen op in ontwikkeling zijnde plannen. In de tijdsplanning van concept naar besluit wordt de medezeggenschap op de juiste momenten aangesloten.

5. Sterk terugdringen van flexcontracten: van 60% naar 20%

Op alle Nederlandse universiteiten is het aantal flexcontracten de afgelopen tien jaar uit de hand gelopen. Daar waar het om structureel werk gaat dienen er ook fatsoenlijke vaste contracten te zijn, voor zowel wetenschappelijk als ondersteunend personeel. In de nieuwe CAO staat de afspraak om het aantal flexcontracten te halveren tot 22%. Het gaat echter niet alleen om een percentage maar om de principiële uitspraak dat voor vaste taken ook vaste contracten komen. Daarbij hoort ook een duurzame integratie van de tijdelijke werknemers en een commitment om geen oneigenlijk gebruik te maken van wettelijke vluchtwegen (payrolling, nul-urencontracten enz). De OR moet inzicht geboden worden in het gebruik van flexcontracten om zo in staat gesteld te worden de VU aan haar commitment te houden.

De VU hoort voorop te lopen bij het halveren van het aantal flexcontracten. Na de looptijd van het huidige Instellingsplan moet de VU 80% vaste contracten hebben, zowel bij het wetenschappelijk als bij het ondersteunend personeel. Bij structureel werk horen vaste contracten. Dit is zeker niet alleen in het belang van de medewerkers – maar ook in het belang van de studenten en organisatie als geheel. Door kortzichtig reageren te vervangen met lange-termijn denken kan de universiteit weer een zo groot mogelijk bijdrage leveren aan de samenleving.

Bovenstaande punten zijn de OR-bijdrage aan de komende discussies over de toekomst van de VU. Wij kijken uit naar discussies met andere groepen binnen en buiten de VU en met het CvB. De OR gaat voor concrete, wezenlijke veranderingen in het bestuur van de VU. Dat zijn wij, als gemeenschap van wetenschappelijk en ondersteunend personeel, waard.