

Position paper: democratisering en medezeggenschap aan universiteiten

WOinActie, de Landelijke Studentenvakbond, FNV en AOb – December 2020

WOinActie en de Landelijke Studentenvakbond zijn verheugd over de aangenomen motie "Inspraak en Zeggenschap" van Lisa Westerveld. De motie roept het kabinet op om in gesprek te gaan met studenten, wetenschappers en docenten over het herzien van de Wet Modernisering Universitair Bestuur (MUB). Met dit paper maken WOinActie en de Landelijke Studentenvakbond hun gezamenlijke positie kenbaar aangaande "Inspraak en Zeggenschap" en beogen daarmee het gesprek te openen.

Universiteiten zijn van oudsher professionele gemeenschappen: hoogopgeleide mensen leiden anderen hoog op. Zeer gemotiveerde medewerkers denken graag mee over het bereiken van een hoge kwaliteit van onderzoek, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening. Ook veel gemotiveerde studenten denken hier graag over mee. Helaas zijn universiteiten sinds de invoering van de Wet Modernisering Universitair Bestuur (MUB) in 1998 steeds meer managementorganisaties en steeds minder werkgemeenschappen geworden: veel sturing en controle van bovenaf, weinig zeggenschap op de werkvloer. Het is tijd de universiteit terug te geven aan haar eigenaren: medewerkers en studenten.

Het probleem

Door de MUB liggen beslissingen over het dagelijks werk nauwelijks nog in de handen van de mensen op de werkvloer. Middelen en verantwoordingsprocessen voor kerntaken onderwijs en onderzoek zijn weggehaald van de afdelingen en instituten en neergezet bij 'hogere' administratieve niveaus. Managementteams met beroepsbestuurders en met uitgebreide, van de werkvloer losgekoppelde, ondersteuning bedienen complexe vaak technisch georiënteerde systemen en beheersprocessen. Tegelijkertijd hebben kleine organisatorische eenheden aan de basis (afdelingen, instituten), alsmede de universitaire ondernemingsraden en studentenraden minder rechten en bevoegdheden gekregen.

De gevolgen

De gevolgen hiervan zijn vergaande beperking van autonomie, hoge regel- en verantwoordingsdruk, hoge complexiteit en inefficiëntie en daarmee, in alle geledingen, een exorbitante hoeveelheid structureel onbetaald overwerk.¹ Dit alles leidt tot onvrede, demotivatie, oververmoeidheid en verlies van betrokkenheid bij de organisatie. Ook leiden sterk hiërarchische structuren tot meer sociale onveiligheid. De bureaucratie is binnen de universiteiten te ver doorgeslagen en dat belemmert de zeggenschap. Tijd voor verandering!

¹ WOinactie i.s.m. AOb WO&O en FNV overheid. Rapport "Inventarisatie Omvang en Gevolgen van Structureel Overwerk aan de Nederlandse Universiteiten". (2020), geraadpleegd 14 december 2020. <https://woinactie.blogspot.com/2020/01/ons-rapport-inventarisatie-omvang-en.html>

De oplossingen

De oplossing ligt in een vernieuwende democratisering en decentralisatie van onderwijs- en onderzoeksmiddelen en -aansturing. Dat vraagt om de volgende stappen:

- 1. Versterking van participatie en medezeggenschap** via het ontwikkelen van vernieuwde medezeggenschap van onderop, gericht op decentrale (zelf)organisatie van onderzoek, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening. Dit vraagt om experimenten met een meer dynamische samenstelling (mix van gekozen, vaste en gelote, tijdelijke leden bij specifieke thema's) en nieuwe vormen van participatie en communicatie. Dit gaat samen met de hantering van het subsidiariteitsprincipe: beslissingen worden genomen op het laagste organisatorische niveau (afdeling, programma team, onderzoeksschool).
- 2. Uitbreiding van instemming- en initiatiefrecht bij ondernemings- en studentenraden** met inbegrip van alle organisatiebeslissingen rondom de invulling van kerntaken onderzoek, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening (dus breder dan bestuursreglement, Onderwijs en Examenregeling -OER- en hoofdlijnen van de begroting).
- 3. Verkiezen van bestuurlijke posities** van afdelingshoofden tot CVB leden, met ruime mogelijkheid voor medewerkers om zich te ontwikkelen en kandideren voor bestuur. Zo hoeven hoogleraren niet langer 'managers' te zijn. Heldere procedures maken het mogelijk adequaat te handelen in het geval van incompetentie of gebrek aan vertrouwen in een leidinggevende.

Samenvattend: universiteiten dienen zich te bewegen naar een federatieve structuur, met zeggenschap vanaf de werkvloer. In de huidige organisatie van universiteiten worden de kerntaken onderzoek en onderwijs verpletterd onder een management- en beheerscultuur. Het is tijd voor een herziening tot een organisatiestructuur die deze kerntaken weer als uitgangspunt neemt (met daaromheen een faciliterend kader van o.a. ICT en communicatie). Zo roepen we een halt toe aan onderlinge concurrentie en een 'race to the bottom' en geven we medewerkers en studenten weer zeggenschap en ruimte om samen vorm te geven aan een omgeving die inspireert tot hoogwaardig onderzoek en onderwijs.