

'Niet drie, maar twee jaar in de or'

## Verkiezingen or VU

*Twee in plaats van drie jaar lid zijn van de or. Dat lijkt vooral aantrekkelijk voor medewerkers met tijdelijke contracten. Met een kortere zittingstermijn hoopt de or van de Vrije Universiteit (VU) op meer kandidaten bij de verkiezingen in maart. En na de studentenprotesten wacht nóg een uitdaging: een democratischer bestuursmodel.*

Door Loek Kusiak

**D**e or van de VU Amsterdam heeft na overleg met het college van bestuur besloten de zittingstermijn voor de medezeggenschap te verkorten van drie naar twee jaar. De nieuwe zittingstermijn gaat in na de or-verkiezingen die voor maart zijn gepland. Hij geldt voor de or en de onderdeelcommissies (ODC's) van de diensten en faculteiten.

Or-lid en voorzitter van de verkiezingscommissie Dick de Gilder noemt het hoge tussentijdse verloop als belangrijkste overweging om de zittingstermijn te verkorten. "Een aantal or-leden heeft een tijdelijk contract, voor hen is het moeilijk de volle drie jaar uit te zitten. Eindigt je contract, dan moet je uit de or stappen. Dat is slecht voor de continuïteit en de kwaliteit van de medezeggenschap. De or vindt de vertegenwoordiging van tijdelijk personeel in de medezeggenschap belangrijk. Je kunt vacatures van opgestapte or-leden tussentijds wel invullen met andere mensen, maar we geven toch de voorkeur aan democratisch gekozen or-leden. Een zittingstermijn van twee jaar is daarom een betere garantie om de huidige samenstelling van het personeelsbestand te representeren. En het vergroot de kans dat or-leden hun termijn afmaken."

### Compensatie werkdruk

Het voorstel voor een kortere zittingstermijn komt van ProVU, de or-fractie die de promovendi en assistenten-in-opleiding vertegenwoordigt. Dat zijn veelal medewerkers met een tijdelijk contract. Rond een derde van de 23 or-leden heeft een tijdelijk contract. Een kortere termijn kan tijdelijke medewerkers overhalen zich verkiesbaar te stellen voor de nieuwe or. De Gilder: "Het gaat

ons trouwens niet alleen om het werven van tijdelijke medewerkers. Ook voor medewerkers met een vast contract kan een tweejarige zittingstermijn net iets aantrekkelijker zijn. Verder hopen we bij de komende verkiezingen ook op or-kandidaten uit de financiële en administratieve diensten. Hun kennis is zeer welkom bij begrotingskwesties. Sinds 2015 heeft een or aan een universiteit ook instemmingsrecht bij het vaststellen van de begroting."

Ook or-voorzitter Laura Henderson is opgetogen over de nieuwe zittingstermijn: "Ik denk dat dit een compensatie is voor de werkdruk, die promovendi en wetenschappelijk personeel ervan weerhoudt deel te nemen aan de ondernemingsraad of hen tussentijds als or-lid doet afhaken. De kortere zittingstermijn is vermoedelijk ook een prikkel voor het vullen van de onderdeelcommissies, voor de decentrale medezeggenschap. Zij hebben vaak nog meer moeite om kandidaten te vinden."

### Academic service

Tegelijkertijd, merkt Henderson, wordt het als 'niet positief' voor de loopbaan ervaren wanneer je 'met een tijdelijk contract in de or kritisch gaat zitten wezen.'

"Ik beweer niet dat mensen hierdoor minder snel een vast contract krijgen, maar dat gevoel is er wel. Met het college van bestuur zijn we dan ook al een tijdje bezig om de positieve kanten van het or-lidmaatschap te benadrukken. De huidige rector vindt bijvoorbeeld *academic service* belangrijk", vervolgt Henderson. "Dat houdt in dat zowel de wetenschappelijk als facilitaire medewerkers zich naast hun dagelijkse werk inzetten voor de academische gemeenschap. Je bent

burger in de academische gemeenschap. Onder meer door actief te zijn in de or kun je daaraan uiting geven. Dat is een positief punt in je beoordelingsgesprek." De ondernemingsraad van de VU heeft woe-lige jaren achter de rug, waaronder de gerucht makende reorganisatie bij de Faculteit der Aard- en Levenswetenschappen (FALW). Opvallend veel medewerkers van boven de vijftig moesten het veld ruimen. "Leeftijdsdiscriminatie", oordeelde in mei 2016 het College voor de Rechten van de Mens bij wie de betrokken medewerkers hun zaak aanhangig maakten. Die uitspraak van het college leidde tot nieuwe afspraken met de universiteit over de positie en/of herplaat-

## Een zittingstermijn van twee jaar spreekt ook jongeren aan.

sing van oudere medewerkers. Henderson: "Voor de or is deze kwestie aanleiding om bij het universiteitsbestuur aan te dringen op duurzaam personeelsbeleid. Verder heeft het bestuur gezegd de gang van zaken te betreuren en toegezegd om in elk reorganisatieplan een expliciete toets op ongelijke behandeling te doen, en deze ook ook voor advies aan de or voor te leggen."

### Nieuwe bestuursvormen

Henderson verwacht in de nieuwe or-periode ook een interessante inbreng van de or-commissie Democratisering. Deze werd opgericht na de studentenprotesten en bezettingen van onder meer het Maagdenhuis, in 2014 aan de VU en de Universiteit van Amsterdam (UvA). De commissie past in het streven van de or om de belangstelling voor de medezeggenschap te verhogen en om te breken met het huidige, als bureaucratisch ervaren, bestuursmodel. "De or heeft al gesproken met kleine focusgroepen van medewerkers en studenten over ideeën voor een democratischer universiteit, voor een beter gebruik van deskundigheid van de achterban, en manieren om onbehagen eerder te signaleren. Eerder



Laura Henderson

stemde de medezeggenschap met hangen en wurgen al in met het nieuwe bestuursmodel, maar dat model bezit nog weinig ambitie om echt te vernieuwen. Vandaar die fundamentele discussie met medewerkers en studenten, die ook in 2017 doorgaat", zegt Henderson.

Studentenraden denken bijvoorbeeld aan een democratisch gekozen rector, want die zou meer voeling hebben met de werkvloer. Voor zo'n verkiezing blijkt echter onder studenten en medewerkers tot dusver nog weinig animo.

"Er moet vooral gezocht worden naar nieuwe vormen van bestuur", benadrukt Henderson. "Medewerkers en studenten moeten een zekere vrijheid hebben om zelf vorm te geven aan onderwijs en onderzoek, per slot onze core business. We moeten onnodige regeltjes terugdringen en bestuursvormen ontwerpen die de autonomie van professionele docenten weer ruimte geeft."

### Gevecht om informatie

Terugblikkend op de medezeggenschap gedurende de afgelopen drie jaar, viel het Henderson op dat het geregeld een gevecht was om aan de juiste informatie te komen. "Dan wilde de bestuurder weer weten of bepaalde informatie voor de or wel relevant was. Die terughoudendheid zagen we in de discussie over de begroting, terwijl de or het instemmingsrecht optimaal wilde benutten. Of we kregen informatie vertrouwelijk aangeboden. Raar, want je wilt informatie openbaar kunnen gebruiken in de discussie met de achterban. Zoals het ook de plicht van de or is om input bij de achterban op te halen. Om je eigen vooroordelen te onderzoeken, moet je de werkvloer op. Om ideeën op te doen moet een or vooral niet alleen praten met mensen die gebakken zitten in hun bestuurlijke taal. Zichtbaarheid van de or is een kernpunt. Veel medewerkers en studenten weten niet de weg naar de medezeggen-

schap te vinden, terwijl ze best in zijn voor meer zeggenschap. En wellicht willen ze ook op een kandidatenlijst staan."

Een kortere zittingstermijn kan dan net het laatste zetje geven. Dick de Gilder: "Het is waardevol om zowel nieuwe als ervaren leden in de or en de onderdeelcommissies te hebben. De ervaring leert dat veel leden van de medezeggenschap meer dan één zittingstermijn volmaken. Ik denk dat dit zo blijft en misschien zelfs wel meer wordt door de kortere zittingstermijn."

Henderson, vanwege een doctoraal rechten overigens niet herkiesbaar voor een tweede or-termijn: "Een zittingstermijn van twee jaar spreekt ook jongeren aan. Het kan orleden bovendien ertoe aanzetten zich voor een tweede termijn verkiesbaar te stellen. Twee keer twee jaar is beter vol te houden. Daardoor blijft zo meteen kennis en ervaring in de or behouden."

