

column

Universiteit en (personeels-)beleid

dr. E. Schroten



DOCUMENTATIECENTRUM NEDERLANDSE POLITIEKE PARTIJEN

In het universitaire wereldje zijn de laatste jaren ingrijpende maatregelen doorgevoerd. Te denken valt aan de taakverdelingsoperatie, de invoering van de twee-fasenstructuur, de voorwaardelijke financiering van het onderzoek, om een paar belangrijke voorbeelden te noemen. Deze maatregelen houden verband met de noodzaak om (ook) bij het hoger onderwijs te bezuinigen. Het ziet er naar uit dat deze doelstelling geslaagd is, maar de vraag rijst of dat niet op een wat eenvoudiger manier had gekund en, wat nog belangrijker is, of de bewuste maatregelen in het belang van de universiteit zijn, te meer waar in de praktijk blijkt dat bij de uitvoering ervan wel enkele kritische kanttekeningen te plaatsen zijn (om een understatement te gebruiken).

Een column is niet de plaats om daarop uitvoerig in te gaan. Daarom *pars pro toto* een voorbeeld. Het betreft een maatregel, die tamelijk geruisloos ingang gevonden lijkt te hebben, nl. de invoering van een nieuw rangenstelsel voor het wetenschappelijk personeel (voorzover geen kroondocent).

Enkele maanden geleden is dat van kracht geworden, zodat nu in de praktijk duidelijk wordt wat de consequenties zijn. Het is zinnig daarbij even stil te staan, omdat deze niet allemaal even positief zijn.

Een negatieve consequentie betreft de voormalige wetenschappelijke hoofdmedewerkers (WHM). In het nieuwe rangenstelsel worden wetenschappelijke (hoofd-)medewerkers universitair (hoofd-)docent (UD en UHD). Dat is uiteraard geen probleem (al heeft niemand in de universiteit erom gevraagd). Als het beestje maar een naam heeft! Er komen pas problemen als men zich realiseert dat er veel minder UHD-posten beschikbaar zijn dan er WHM's zijn. Dat is dringen geblazen.....

Op zich nog geen ramp natuurlijk. Laat alle WHM's solliciteren naar de UHD-posten en *the best may win*. Wat is echter de praktijk? Per universiteit is een bepaald aantal UHD-posten beschikbaar, die door de Colleges van Bestuur naar mag worden aangenomen zo eerlijk mogelijk over de faculteiten worden verdeeld. Hoe het dan verder gaat is moeilijk

te overzien maar de indruk bestaat dat bij de verdeling vaak (uitsluitend) structurele overwegingen een rol spelen. Dat is begrijpelijk, want het ontslaat de faculteits- c.q. vakgroepsbesturen van de delicate taak collega's te moeten 'wegen'. Maar ook als de zojuist genoemde indruk verkeerd is, het resultaat is in elk geval dat in de praktijk gelijkgekwalificeerde collega's, die tot voor kort dezelfde rang hadden, nu een verschillende rang bekleden, omdat ze in een andere salarisschaal zijn ondergebracht.

Bij de betrokken WHM's, met name bij hen die niet 'in de prijzen' zijn gevallen, heeft dat veel kwaad bloed gezet. Zij beschouwen het als een onrechtvaardigheid dat zij met name de dupe zijn van een van hogerhand opgelegde bezuinigingsmaatregel, aangezien die een frustratie van hun carrière betekent, ja eigenlijk een relatieve degradatie, gelet op het feit dat sommige gelijkwaardige collega's wel UHD'er zijn geworden en zij niet (nog afgezien van de financiële consequenties voor sommigen). Dat komt de werksfeer en de collegiale verhoudingen niet ten goede.

Een en ander is bepaald niet in het belang van de universiteit. Het laat zich gemakkelijk denken wat de consequenties zijn voor onderwijs en onderzoek, als een gedeelte van het hogere middenkader verbitterd en ongemotiveerd zijn werk doet. Een personeelsbeleid, dat – op het departement uitgedacht en vervolgens de universiteiten in de maag gesplitst – alleen rekening houdt met (een vermindering van) posten, zonder te denken aan de gevolgen voor de mensen die op

deze posten werken is dan ook een laakbare zaak. Het was bovendien niet nodig geweest. De gesignaleerde negatieve consequenties hadden vrij gemakkelijk voorkomen kunnen worden door een goede overgangsregeling. Het kroondocentenbeleid is heel wat vriendelijker. Zittende hoogleraren behouden hun rang (en salaris) tot ze weggaan (al dan niet met emeritaat), ook al zou de post die ze bekleden in de toekomst niet voor herbezetting in aanmerking komen. Het moet niet al te veel inspanning kosten zoiets (alsnog) ook voor WHM's te bedenken.

Het is maar een voorbeeld (al is het niet lukraak gekozen). Moraal van het verhaal is dat het min of meer symptomatisch is voor het beleid ten aanzien van het hoger onderwijs. Er wordt wat afgeregeld in Den Haag! Dat gebeurt ongetwijfeld met de beste bedoelingen maar het is wel de vraag of zulks ook steeds in het belang van de universiteiten en hogescholen is. Veel maatregelen worden op de 'werkvloer' in elk geval als nodeloos ingewikkeld en 'keurslijftig' ervaren. Deze column wil derhalve een pleidooi zijn voor een vergaande, deregulerende op dit beleidsterrein. Over gespreide verantwoordelijkheid gesproken.....

