

# Naar een *andere* universiteit!

1. Van 60% naar 80% vaste aanstellingen.
2. Van outputfinanciering naar inhoudelijke beoordeling.
3. Medezeggenschap: van gunst naar recht.

Ondersteund door:

1. Platform Hervorming Nederlandse Universiteiten (H.NU)
2. Abvakabo FNV
3. Algemene Onderwijsbond (AOB)
4. Vereniging Beter Onderwijs Nederland (BON)
5. Centrale Ondernemingsraad Universiteit van Amsterdam
6. Centrale Studentenraad Universiteit van Amsterdam
7. CNV Connectief
8. Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform (LPP)
9. Nederlandse Sociologische Vereniging (NSV)
10. Ondernemingsraad Technische Universiteit Delft
11. Ondernemingsraad en Universitaire Studentenraad Vrije Universiteit Amsterdam
12. Studentenraad Technische Universiteit Delft
13. Universiteitsraad Universiteit Maastricht
14. Universiteitsraad Universiteit Twente
15. Universiteitsraad Universiteit Utrecht
16. Vakbond voor de Wetenschap (VAWO)
17. Wageningen PhD Council (WPC)

## **Petitie “Naar een andere universiteit”**

De afgelopen tien jaar is er een constante stroom van kritische analyses van het functioneren van universiteiten en andere publiek gefinancierde wetenschapsinstellingen. Hun structurele problemen zijn uitvoerig en grondig gedocumenteerd (zie onder andere de websites van de ondertekenende organisaties hieronder). Tot nog toe heeft dat niet tot fundamentele veranderingen geleid, al is op een enkel punt verbetering opgetreden (bijvoorbeeld het schrappen van het productiviteitscriterium in het nieuwe protocol voor de evaluatie van onderzoek; een voorgestelde lichte vermindering van de promotiebonus). Het is dan ook hoog tijd dat deze problemen echt opgelost gaan worden door de daartoe bevoegde instanties: primair het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de Tweede Kamer en de universiteiten verenigd in de VSNU; daarnaast ook flankerende organisaties voor het wetenschapsbeleid, zoals KNAW en NOW. Ondergetekenden verzoeken deze instanties daarom dringend de problemen daadwerkelijk en voortvarend te gaan aanpakken, te beginnen met de volgende drie maatregelen:

### **1. Van 60% naar 80% vaste aanstellingen**

Het terugbrengen van het percentage tijdelijke banen aan de universiteiten en academische kennisinstellingen naar het landelijk gemiddelde.

*Sinds 1995 is het aandeel van de universitaire wetenschappers in tijdelijke dienst (exclusief de promovendi) bijna verdubbeld tot ruim 40%, twee keer zo veel als het landelijk gemiddelde in andere sectoren. Een dergelijk groot verschil met andere beroepen kan niet gerechtvaardigd worden door de aard van het wetenschappelijke werk. Bovendien brengt deze stand van zaken grote nadelen met zich mee. De individuele wetenschappers leven langdurig in existentiële, professionele en maatschappelijke onzekerheid. Het onderwijs lijdt onder een gebrek aan continuïteit en een daarmee gepaard gaande afname van efficiëntie en kwaliteit. De universiteit als geheel ziet zich geconfronteerd met een onwenselijke, toenemende scheiding van onderwijs en onderzoek: één grote groep medewerkers werkt op tijdelijke contracten alleen aan onderzoek, terwijl een tweede grote groep eveneens op tijdelijke basis uitsluitend (vervangings)onderwijs verzorgt. De flexibilisering aan de universiteiten is doorgeschoten; we roepen op om deze trend te keren. De recente Wetenschapsvisie 2025 erkent weliswaar het probleem van de onevenwichtige personeelsopbouw bij de universiteiten. Maar het blijft, vanuit deze visie, geheel onduidelijk hoe de uiterst scheve verhouding tussen tijdelijk en vast personeel verholpen kan worden.*

### **2. Van outputfinanciering naar inhoudelijke beoordeling**

Alle vormen van directe outputfinanciering dienen te worden afgebouwd, teneinde de wetenschap te vrijwaren van perverse prikkels. In plaats daarvan: inhoudelijke beoordelingen van de werkwijze en resultaten in onderwijs, onderzoek en bestuur door ter zake deskundigen.

*Bij outputfinanciering gaat het om procedures waarbij afdelingen, faculteiten of universiteiten een direct financieel belang hebben bij een steeds grotere en snellere productie van studiepunten, diploma's, proefschriften en publicaties. Voorbeelden zijn de bonussen voor het aantal afgeronde promotiestudies en de financiële beloning van afdelingen of faculteiten op grond van het aantal behaalde studiepunten of diploma's. Geregeld worden dergelijke getallen zelfs vooraf als targets in begrotingen vastgelegd. Het centrale probleem van dergelijke perverse prikkels is dit. Een afdeling of faculteit kan geen controle over deze getallen hebben, omdat ze mede afhankelijk zijn van de inzet en kwaliteit van studenten en promovendi. Maar op grond van de financiële belangenverstrengeling zal bij outputfinanciering oneigenlijke controle optreden in de vorm van een verlaging van de kwaliteitseisen. Om die reden wijzen alle ethische codes, zowel in de wetenschap als in andere beroepen, dergelijke vormen van belangenverstrengeling expliciet van de hand. Een terugkeer naar inhoudelijke beoordelingen heeft bovendien het voordeel dat recht gedaan kan worden aan belangrijke verschillen in de werkwijze, resultaten en maatschappelijke waarde van de verschillende disciplines (zoals het belang van doceren en publiceren in het Nederlands voor de geesteswetenschappen en de sociale wetenschappen).*

### **3. Medezeggenschap: van gunst naar recht**

Het uitbreiden van het huidige beperkte adviesrecht (dat zich vooral op rechtspositionele aspecten richt) naar een substantieel instemmingsrecht ten aanzien van centrale aspecten van de aard en organisatie van het dagelijks werk van medewerkers en studenten.

*Universiteiten moeten minder top-down worden aangestuurd; de macht van de Colleges van Bestuur dient te worden ingeperkt ten gunste van meer zeggenschap voor de afzonderlijke afdelingen en vakgebieden. In de afgelopen decennia is aan de universiteiten een steeds toenemende hiërarchisering van het bestuur opgetreden: steeds minder mensen kregen steeds meer te zeggen over de inhoud en organisatie van het universitaire onderwijs en onderzoek. Een constante stroom van top-down opgelegde maatregelen heeft geleid tot verlies van motivatie onder de werknemers. Tegelijk wordt daardoor geen, of heel weinig, gebruik gemaakt van de capaciteiten en inzichten van de direct bij onderwijs en onderzoek betrokkenen. Het is daarom hoog tijd voor een omkering van deze trend door studenten en medewerkers zeggenschap te verlenen over die zaken waar zij het meest verstand van hebben. Dit voorstel sluit aan bij een met grote meerderheid op 15 mei 2014 door de Tweede Kamer aangenomen motie Van Meenen, waarin gevraagd wordt de kwaliteit van de medezeggenschap op te nemen als een van de centrale criteria bij de beoordeling van universiteiten. Nodig is het uitbreiden en wettelijk consolideren van medezeggenschap over de hoofdlijnen van het beleid ten aanzien van onderwijs, onderzoek, beleid en bestuur. Concrete suggesties zijn de verkiezing van rector en decanen, en het verlenen van instemmingsrecht aan de direct betrokkenen bij de hoofdlijnen van het benoemings- en financiële beleid. Om overbodige bureaucratie te vermijden zijn, waar mogelijk, kleinschalige eenheden te prefereren boven grootschalige.*