

# Het Nationaal Programma Onderwijs

Handreiking voor medezeggenschap in het WO&O



**Instellingen in de sector Wetenschappelijk Onderwijs & Onderzoek (WO&O) krijgen geld uit het Nationaal Programma Onderwijs om drie verschillende redenen:**

- **Compensatie van gemiste inkomsten, bijvoorbeeld door halvering collegegeld.**
- **Structurele middelen door toegenomen aantallen studenten.**
- **Incidentele middelen om achterstanden weg te werken.**

Het is noodzakelijk om als medezeggenschap eerst zicht te hebben op hoeveel geld er beschikbaar komt voor jouw (deel van de) universiteit. Een even noodzakelijke vraag is hoeveel van dat geld structureel is en hoeveel incidenteel. De medezeggenschap, de universiteitsraad, dan wel studenten- en ondernemingsraad, heeft instemmingsrecht op de keuze van de universiteit hoe en waaraan het geld wordt besteed. Het maakt daarbij niet uit of het geld incidenteel of structureel is. Dat betekent ook instemmingsrecht op de formatieve keuzes die het bevoegd gezag maakt.

De kwestie die altijd speelt in dit soort besluitvormingsprocessen is wat beslissen we centraal en wat moet elders worden besloten. Afhankelijk van het vertrouwen dat de medezeggenschap heeft in de invloed van de docenten op de besluitvorming in onderwijseenheden waaraan het geld wordt uitgegeven, kunnen de medezeggenschapsorganen van de universiteit meer of minder gedetailleerde besluitvorming en verantwoording vragen.

Voor het gesprek tussen medezeggenschap en het bevoegd gezag biedt de AOb een aantal handreikingen. De handreikingen zijn bedoeld als bespreekpunten die meegenomen kunnen worden als ze passen bij de situatie van de eigen instelling.

- 1** In coronatijd is de werkdruk flink opgelopen. Als het qua arbeidsmarkt mogelijk is om meer personeel aan te nemen, is dat een vrijwel onontkoombare optie. Zo kunnen de achterstanden weggewerkt worden bij studenten en de extra inzet van collega's in coronatijd gecompenseerd worden. Denk daarbij niet alleen aan docenten. Ook bij andere functies binnen de instelling kan er incidenteel behoefte zijn aan uitbreiding. Daarnaast kan met uitbreiding van deeltijddienstverbanden, met verlenging van tijdelijke dienstverbanden of de omzetting naar vaste dienstverbanden de werkdruk worden verminderd.
- 2** Goede mensen haal je binnen met goede arbeidsvoorwaarden. Dat betekent onder meer dat mensen geworven worden op basis van zekerheid. Flexibele contracten horen daar niet bij. Wij adviseren een beleid te voeren waarbij iedereen bij gebleken geschiktheid na maximaal één jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt. Het is reëel om vaste contracten te bieden in plaats van tijdelijke contracten. Voor de sector WO&O wordt immers structureel meer geld beschikbaar gesteld, omdat er weer meer studenten in het WO zijn dan voorheen. Als AOb roepen we werkgevers op de juiste mensen voor het vak te werven en vast te houden met een vast contract. Collega's die afgelopen jaar zijn aangenomen en goed functioneren, zouden versneld een vaste aanstelling moeten krijgen. Daarnaast roept de AOb vooral op te waken voor een (te) kleine omvang van (vaste) dienstverbanden, bijvoorbeeld van 0,15 fte, omdat dat in principe verkapte oproepcontracten zijn.

Wellicht ten overvloede wijzen we opnieuw op het instemmingsrecht dat het personele deel van de medezeggenschapsorganen heeft op de keuze voor vaste of flexibele contracten. Veel universiteiten hebben de afgelopen jaren laten zien dat ze een onnodig grote flexibele schil aanhielden.

- 3** Er is behoefte aan begeleiding van de student. Meer inzet van docerend en student-begeleidend personeel is daarom noodzakelijk. Geld besteden aan extra beleidsmedewerkers ligt dus niet voor de hand.
- 4** Met het extra geld dat minder structureel is, kan een brug geslagen worden om de vergrijzing op te vangen. Denk hierbij aan een verschuiving van taken naar nieuw aan te nemen personeel of personeel dat kan doorstromen. Het vitaliteitspact in de cao Nederlandse Universiteiten biedt daartoe de mogelijkheid. De oudere medewerker kan op deze manier langer mee blijven doen en de nieuwe collega krijgt de kans om door te groeien.
- 5** Bespreek hoe de kwaliteit van onderwijs terug op niveau kan worden gebracht en misschien een extra impuls kan krijgen. Bedenk wat hiervoor nodig is. Benut de crisis hierbij ook als kans om de goede punten van het online werken te behouden, maar voorkom bijvoorbeeld dat contacttijd verminderd wordt omdat online uitleg beschikbaar is voor studenten. Een nieuwe onderwijsvisie kan helpen om de kaders helder vast te leggen.
- 6** Verandering van onderwijs (blended learning: een hybride werk- en leeromgeving, online en fysiek) vraagt om professionalisering. Dit betekent dat goede scholing en extra ondersteuning noodzakelijk zijn. Hiervoor moet voldoende geld, maar vooral ook voldoende tijd beschikbaar zijn. Alleen dan kan deze verandering succesvol zijn. Uit ervaring blijkt dat in tijden van werkdruk de tijd om het personeel in staat te stellen om zich te laten om- of bijscholen als eerste sneuvelt. Zorg dus dat deze professionalisering voldoende structureel in tijd en geld wordt gefaciliteerd.
- 7** Zorg dat onderzoek dat verbonden is aan het onderwijs ook daadwerkelijk met het onderwijs wordt verbonden zodat innovaties en verkregen kennis direct hun weg vinden naar de toekomstige gebruikers ervan: de studenten. Faciliteer de (universitair) docenten voldoende om zowel fysieke onderwijs- als onderzoeksactiviteiten weer op te pakken en daar waar nodig een inhaalslag te maken.
- 8** Het welzijn van studenten en medewerkers vraagt om aandacht. Versterk daar waar nodig de professionele ondersteuning op dit vlak, zodat hulpvragen tijdig gesignaleerd en afgehandeld worden en niet blijven liggen of bij de individuele student of medewerker worden neergelegd.
- 9** Niet alleen de verantwoording die het ministerie vraagt is belangrijk. De afspraken met de medezeggenschap over de inzet van middelen moet ook gemonitord kunnen worden door de medezeggenschap.

Duidelijke afspraken waaraan precies de uren en euro's worden besteed, blijken van groot belang om achteraf te kunnen bepalen of de middelen zijn ingezet zoals was afgesproken. Ook in het lokaal overleg van de universiteit kunnen afspraken worden gemaakt over monitoring van het personeelsbeleid dat is gebaseerd op de NPO-gelden. Het lokaal overleg en medezeggenschapsorganen kunnen daarover met elkaar in gesprek gaan.

- 10 Evaluatie is belangrijk om ook naar de toekomst effectieve en minder effectieve interventies van elkaar te onderscheiden.

# Waarom lid worden van de AOb?

- Onze consulenten en adviescentrum staan voor je klaar, zodat je altijd bij ons terecht kunt voor gratis advies.
- Gratis juridische bijstand voor leden. Bij een conflict gaan onze gespecialiseerde arbeidsjuristen voor je door het vuur, zodat je er niet alleen voor staat.
- Iedere maand het Onderwijsblad op de mat, zodat je altijd op de hoogte bent van de ontwikkelingen in onderwijsland.
- Tot wel 50% korting op je lidmaatschap. Dit gaat via fiscale verrekening met je werkgever, zodat je hier zelf niets voor hoeft te regelen.
- Gratis belastingservice van de FNV, zodat je je handen vrij hebt om les te geven.

Wil je lid worden? De eerste drie maanden van je lidmaatschap zijn gratis, je wordt voor ten minste één jaar lid. Scan de QR-code voor de actuele contributietarieven, meer informatie en om je aan te melden of kijk op [www.aob.nl/lid-worden](http://www.aob.nl/lid-worden).

