

## Nota Universiteitsraad

UR nummer

**15/010**

**Aan** : CvB  
**Van** : Universiteitsraad  
**Onderwerp** : Rapportage SoFoKleS activiteiten 2014 en voorstellen vervolg 2015  
**Status** : Ter bespreking  
**Behandeling in** : Cie SPO 16 februari 2015

### Kern van de inhoud

Dit verslag geeft de voortgang weer die sinds begin 2014 is geboekt en komt met een aantal aanbevelingen. De opstellers van het rapport gaan graag in gesprek met het college van bestuur over in deze rapportage beoogde plannen en uitvoering.

# **Rapportage SoFoKleS activiteiten 2014 en voorstellen vervolg 2015**

19 Januari 2015

Matthias Jorissen, Fred Toppen

## 0. Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Voorgeschiedenis
3. Vervolgtraject in 2014
  - 3.1 Samenwerking van de medezeggenschapsraden op de verschillende niveaus van de UU
  - 3.2 Communicatie
  - 3.3 Randvoorwaarden voor een goed functionerend raadslid
  - 3.4 Samenwerking / afstemming universiteitsraad en lokaal overleg
4. Beoogde vervolgstappen in 2015 en aanbevelingen
  - 4.1 Nieuwe vormen van medezeggenschap en participatie
  - 4.2 Overzicht vervolgstappen in 2015

Bijlage: Relatie activiteiten in kader vernieuwing medezeggenschap UU en adviezen uit landelijk SoFoKleS rapport "Vernieuwing Medezeggenschap Nederlandse Universiteiten"

## 1. Inleiding

In januari 2014 is de eindrapportage van de gesubsidieerde fase van het UU SoFoKleS project uitgebracht. Dat eindverslag beschreef de problemen en de visies en ambities met betrekking tot medezeggenschap alsmede een aantal oplossingsrichtingen.

Het eindverslag destijds besloot met de constatering dat vernieuwing van de medezeggenschap een zaak is een zaak van de lange adem. Het feit dat nog niet alle ideeën hadden geleid tot de gewenste veranderingen was reden om in 2014 het project voort te zetten. De universiteit maakte het mogelijk om extra uitvoeringskracht in de persoon van Matthias Jorissen te betrekken bij het project. Daarnaast zijn door diverse mensen op onderdelen bijdragen geleverd.

Dit verslag geeft de voortgang weer die sinds begin 2014 is geboekt en komt met een aantal aanbevelingen. De opzet van het verslag is als volgt. Een korte terugblik op de afronding van de eerste (externe gesubsidieerde) fase wordt gevolgd door de intenties zoals die ten grondslag lagen aan het vervolgtraject en de stappen die in 2014 zijn gezet. Vervolgens komen de plannen voor de nabije toekomst en enkele aanbevelingen aan bod. In een bijlage wordt een relatie gelegd tussen de eindrapportage van SoFoKleS zelf (Vernieuwing Medezeggenschap Nederlandse Universiteiten, februari 2014) en de activiteiten bij de Universiteit Utrecht.

## 2. Voorgeschiedenis

Bij de aanvang van het SoFoKleS project werden de volgende resultaten beoogd:

- Het vergroten van de participatie/representatie, draagvlak en betrokkenheid bij en voor de medezeggenschap;
- Het beter (zowel inhoudelijk als structureel) afstemmen van de activiteiten van raden (universiteitsraad, faculteitsraad, dienstraad, lokaal overleg) onderling en opleidingscommissies ten behoeve van een meer samenhangende en doelmatige medezeggenschap;
- Het vergroten van de efficiëntie van de organisatie van de medezeggenschap en de specifieke kennis en competenties van de leden;
- Het verbeteren van een tijdige en volledige informatie en communicatie ten behoeve van een adequate besluitvorming.

De uitvoering van de eerste fase geschiedde door een extern adviesbureau (Schobre Managementconsulting b.v. Expertise) met ondersteuning door een UU-stuurgroep. Op basis van interviews werden visies en meningen van een groot aantal betrokkenen bij de UU verkregen. Vervolgens werden deze meningen en visies aan andere betrokkenen voorgelegd. In werkbijeenkomsten met medezeggenschappers werden de uitkomsten besproken. Dit heeft geleid tot een overzicht van:

- percepties en standpunten over de visie en ambities voor een vernieuwde medezeggenschap;
- inzicht in de sterkte en zwaktes van de MZ;
- beeld van de kansen en obstakels bij het veranderingsproces van de MZ;
- een schema van een generiek MZ-proces met daarbij de ervaren knelpunten;
- inzicht in de bepalende factoren voor een goede samenwerking;
- een aanzet tot een visie op de medezeggenschap van de toekomst.

Meer concrete informatie over deze resultaten staan in het eindrapport "Naar een vernieuwde en betekenisvolle medezeggenschap voor de duurzame universiteit anno 2016" (januari 2014). Bovenstaande conclusies waren algemeen van aard. De behoefte was om de conclusies om te zetten in concrete plannen en een begin te maken met de uitvoering. Belangrijk daarbij was om alle medezeggenschappers en in feite de hele universitaire gemeenschap (studenten en medewerkers) hierbij te betrekken. Om die reden is in 2014 op een aantal terreinen gewerkt aan het voortbouwen op de bevindingen uit de eerste fase.

### 3. Vervolgtraject in 2014

Onderstaande uitgangspunten vormden de belangrijkste inspiratie voor de activiteiten in 2014:

- Er is behoefte aan een meer professionele, efficiënte en effectieve invulling van de MZ.
- Onderlinge samenwerking tussen MZ-raden bij de voorbereiding op de besluitvorming en het uitoefenen van invloed is nodig om op efficiënte en effectieve wijze resultaten te boeken.
- Daarbij zijn nieuwe vormen van participatie nodig, met name om de betrokkenheid van de achterban te vergroten.

De activiteiten in 2014 hebben zich met name gericht op de eerste twee uitgangspunten. Met betrekking tot het derde uitgangspunt: om de betrokkenheid met de achterban te vergroten zijn diverse activiteiten ondernomen. De bezinning op nieuwe vormen van medezeggenschap is vooralsnog blijven steken in intenties.

In het voorjaar van 2014 is een enquête gehouden onder de leden van de medezeggenschapsraden van de Universiteit Utrecht. De raadsleden zijn bevroegd over hun motivatie om lid te worden van de raad, of er nog vragen of opmerkingen waren op het terrein van de facilitering van het raadslidmaatschap, of er behoefte is aan afstemming met de raden van andere onderdelen enzovoorts. Circa 30% van de raadsleden heeft gereageerd. In dit verslag wordt ingegaan op de resultaten van de enquête.

De uitwerking is mede tot stand gekomen door bijdragen van velen tijdens de Dag van de Medezeggenschap, bij het voorzittersoverleg, in de PR commissie van de universiteitsraad en tijdens het overleg tussen vertegenwoordigers van de universiteitsraad en het lokale overleg. De uitwerking richtte zich in het bijzonder op de volgende punten: Samenwerking (3.1), communicatie (3.2), randvoorwaarden voor het goed functioneren als raadslid (3.3) en de samenwerking van het lokaal overleg met de universiteitsraad (3.4).

Een aantal activiteiten zijn niet direct een gevolg van het SoFoKleS project maar vinden wel plaats in het kielzog van een nieuw elan in de medezeggenschap en zijn daarom meegenomen om een compleet beeld te schetsen van wat er speelt in de medezeggenschap.

#### 3.1 Samenwerking van de medezeggenschapsraden op de verschillende niveaus van de UU

##### 3.1.1 Samenwerking tussen de te onderscheiden raden

Een van de uitkomsten van de enquête onder de raadsleden was de constatering dat er meer samenwerking moet komen tussen de leden van de diverse medezeggenschapsraden binnen de UU (dienstraden, faculteitsraden en universiteitsraad). Dat heeft tot actie geleid: het voorzittersoverleg van de MZ van de UU vergadert frequenter, er wordt onderling meer afstemming gepleegd dan tevoren. Gevolg daarvan is dat meer wordt samengewerkt en samen opgetrokken. Dat heeft tevens als positief gevolg dat wilen niet op verschillende plaatsen opnieuw moeten worden uitgevonden. Beoogde winst: minder stroperige advisering en afhandeling door de raden.

*Benodigde actie:* Deze actie is inmiddels ondernomen en leidt tot resultaten.

##### 3.1.2 Openbaarheid van het raadswerk

Een overkoepelende teamsite met linken naar de teamsites van de te individuele raden staat hoog op de verlanglijst. Daarvoor is het echter nodig dat de raden hun stukken op uniforme wijze prepareren en archiveren. Dat maakt deze wens er een van langere adem.

Voor de onderlinge afstemming door de raden is toegang tot elkaars vergaderstukken noodzakelijk. Het zou het meest praktisch zijn wanneer hiervoor één systeem kan worden gebruikt, met toegang voor alle raadsleden. Vastgesteld moet worden dat van deze toegankelijkheid nog geen sprake is. De systemen lopen uiteen en sommige faculteiten weigeren

de vergaderstukken openbaar<sup>1</sup> te maken, anders dan voor de raadsleden van hun faculteitsraad. Dat staat op gespannen voet met de wenselijke openbaarheid van de stukken en de daarmee te realiseren transparantie. Het college van bestuur wordt aanbevolen de betreffende decanen hierover aan te spreken.

*Benodigde actie:* Aanspreken van de decanen door het college van bestuur om de raadsstukken openbaar te maken.

Sneller kan worden overgegaan tot een overkoepelende website via welke de (minder tijdsgebonden) stukken kunnen worden gevonden die voor alle raden relevant zijn, met links naar de eigen sites van raden. Deze overkoepelende website kan ook worden gebruikt voor de vermelding van nieuws uit de medezeggenschap.

*Benodigde actie:* Samen met griffie UR huidige MZ-website bekijken en waar nodig aanpassen en linken aan lokale MZ-pagina's.

### 3.1.3 Samen inwerken

Gezamenlijk inwerken van de raadsleden van de dienst-, faculteits- en universiteitsraden kan tot ontwikkeling van de benodigde expertise en tijdswinst leiden. Niet langer zal dan op verschillende plaatsen en tijden binnen de UU gewerkt wordt aan het inwerken voor de nieuwe raadstermijn. Bovendien wordt voorkomen dat het over bepaalde onderdelen van het beleid op verschillende plaatsen tot van elkaar afwijkende instructies komt. De casus die zich hier bij uitstek voor leent is de *begroting* die traditioneel aan het begin van het nieuwe zittingsjaar voorligt, ter bespreking en advisering door een raad in nieuwe samenstelling.

Een van de concrete aanbevelingen uit een workshop van de Dag van de Medezeggenschap is een inwerkweekende voor alle raadsleden van de UU. Het zou ook een tweedaagse kunnen worden, bijvoorbeeld een vrijdag en een zaterdag. Het programma zal zo worden opgesteld dat clusters van activiteiten voor alle raadsleden relevant zijn, en clusters van activiteiten relevant zijn voor nieuw aantredende leden. Vanzelfsprekend zal zorg worden gedragen voor zodanige programmering dat er geen sprake is van het louter naar voren halen van de Dag van de Medezeggenschap, die gebruikelijk in oktober plaatsvindt.

Voor de tweedaagse zullen middelen beschikbaar moeten worden gesteld (voor zaalhuur, catering). Hierover is overleg nodig met de directeurs van de betreffende onderdelen.

*Benodigde actie:* Opzet van gezamenlijke inwerk-tweedaagse is inmiddels gestart.

### 3.1.4 Ad-hoc bijeenkomsten bevordering deskundigheid

Ad-hoc ronde tafel bijeenkomsten om deskundigheid van buiten de (eigen) raden aan te boren zijn ook vroeger al georganiseerd. Deze worden nu geïnitieerd vanuit het voorzittersoverleg. De begroting is al een bekend thema (jaarlijks in juni), in het najaar is de masterherziening als thema besproken. Een thema als het OER (Onderwijs Examen Reglement) ligt ook voor de hand en is vanuit de studentgeleding van de Uraad al eens georganiseerd.

*Benodigde actie:* Initiatief voortzetten.

### 3.1.5 Medezeggenschapswijzer

In samenwerking met VIDUIS zal een MZ-wijzer worden vervaardigd, met daarin beknopt, maar juridisch kloppend, een samenvatting van de rechten en plichten van de MZ en de universitaire en facultaire bestuurders.

*Benodigde actie:* Delegatie van voorzittersoverleg en bestuur VIDUIS zal wijzer voorbereiden.

---

<sup>1</sup> In de reglementen van de dienst-, faculteits- of universiteitsraad is bepaald welke stukken naar hun aard vertrouwelijk moeten zijn, bijvoorbeeld omdat zij handelen over bepaalde personen in het kader van een voorgenomen benoeming of anderszins. Het spreekt voor zich dat deze aanbeveling niet ziet op dergelijke vergaderstukken. In toenemende mate is echter sprake van het vertrouwelijk verklaren van stukken die over de strategie van een onderdeel handelen. Deze stukken dienen echter wel openbaar te zijn. Niet voor niets heeft de raad op vrijwel ieder niveau van de universiteit *instemmingsrecht* op het strategisch plan, het zwaarste recht dat de raad heeft. Raadpleging van de achterban over dit plan dient zonder enig beletsel mogelijk te zijn. Daarvoor is openbaarheid van strategische stukken een voorwaarde.

### *3.1.6 Samenwerking in de voorbereiding op de verkiezingen*

Vanuit de PR-commissie van de universiteitsraad is begonnen met de samenwerking in de voorbereiding op de verkiezingen van de verschillende raden. Dat is een proces waarmee vermoedelijk enige tijd gemoeid is en dat in 2015 aarzelend van start gaat.

*Benodigde actie:* PR commissie zal in overleg met PR-verantwoordelijken overige raden vroegtijdig samenwerking oppakken.

## **3.2 Communicatie**

### *3.2.1. Contacten raadsleden onderling*

Het gebruik van 'Yammer' als discussieplatform is inmiddels gemeengoed binnen de universiteitsraad. Het wordt nog niet gebruikt om gedachten uit te wisselen tussen raden onderling.

*Benodigde actie:* Inventariseren mate waarin Yammer wordt gebruikt bij andere raden dan de universiteitsraad en of er behoefte bestaat aan een dergelijk (gemeenschappelijk) platform.

### *3.2.2. Contacten met achterban: DUB*

De achterban is van essentieel belang. De achterban wordt momenteel onder andere bereikt door middel van de DUB-kolom voor de universitaire medezeggenschap. Na een jaar van aarzelend gebruik lijkt het er nu op dat meer frequent en meer aantrekkelijk gebruik wordt gemaakt van de DUB-kolom. De DUB kolom is bedoeld voor alle medezeggenschappers maar het lukt nog niet om andere raden te bewegen er gebruik van te maken.

*Benodigde actie:* Vasthouden van huidig gebruik DUB kolom en door middel van gerichte actie andere raden er meer bij betrekken. Tevens via allerlei andere media kanalen verwijzen naar DUB kolom.

### *3.2.3. Contacten met achterban: Website*

Generieke MZ-website, zie ook 3.1.2 Inmiddels zijn wel generieke MZ webadressen gerealiseerd, alsmede een generiek email adres.

*Benodigde actie:* Zie 3.1.2

### *3.2.4. Contacten met achterban: posters*

Al lange tijd wordt gedacht en gewerkt aan posters per faculteit/dienst met een algemeen universitair (UR) deel en een lokaal (faculteit/dienst) deel. Faculteiten en diensten werken nu zelf aan een eigen definitieve versie waarbij onder andere aandacht is voor het aangeven van de plaats van de medezeggenschap bijvoorbeeld aan de hand van een organogram van het betreffende universitaire onderdeel.

*Benodigde actie:* In afstemming tussen portefeuillehouders PR binnen de MZ-raden van de UU enkele voorbeelden uitwerken, mede met ondersteuning vanuit de PR commissie van de universiteitsraad

### *3.2.5. Contacten met achterban: sociale media*

Studenten maken al intensief gebruik van sociale media als facebook.

*Benodigde actie:* Overwegen in welke mate het gebruik van facebook of andere sociale media breder ingezet kan worden, met name door personeelsgeleding.

### 3.2.6. Contacten met achterban: gerichte acties

Teneinde de zichtbaarheid te vergroten heeft de universiteitsraad na de muizen actie in 2013 in 2014 kerstkaarten verspreid. Ook deze actie werd enthousiast ontvangen. Het jaarverslag is in 2014 in de vorm van een film vormgegeven.

*Benodigde actie:* Voortzetten van genoemde acties ter vergroting zichtbaarheid.

### 3.2.7. Ontmoet een lid van het CvB

In 2014 is het idee om studenten en medewerkers een lid van het college van bestuur op informele wijze te laten ontmoeten voortgezet. De bijeenkomsten worden (door beide partijen) op prijs gesteld.

*Benodigde actie:* Voortzetten bijeenkomsten, in 2015 ook met de vice-voorzitter van het CvB, en meer aandacht besteden aan het onder de aandacht brengen van de bijeenkomsten opdat een groter publiek wordt bereikt.

## 3.3 Randvoorwaarden voor het goed functioneren als raadslid

### 3.3.1. Compensatie voor raadswerk

De compensatie van het raadswerk is binnen de faculteiten en diensten verschillend geregeld, zo bleek uit de reacties op de vragenlijst die is uitgezet onder de raadsleden binnen de UU. Waar binnen één faculteit (Betawetenschappen) de leden van de personeelsgeleding een dag per week gecompenseerd krijgen, was tot voor kort binnen een andere faculteit (Geneeskunde) in het geheel niet voorzien in compensatie, anders dan dat het de personeelsleden in de faculteitsraad werd toegestaan in werktijd te vergaderen. Ook beduidend minder dan het richtsnoer dat wij zouden willen voorstellen is aan de orde binnen de faculteit REBO. De leden van de personeelsgeleding van de REBO-raad krijgen voor het raadswerk 50 uur per jaar gecompenseerd. Binnen dit tijdsbestek moeten zowel de vergaderingen worden bezocht als de voorbereiding van de raadsvergaderingen gerealiseerd.

Voorgesteld wordt één richtsnoer te hanteren voor de compensatie van het raadswerk voor de leden van de personeelsgeledingen, nl. 0,1 fte (160 uur). De voorzitters van de raden krijgen bij wijze van extra compensatie nog eens 0,1 fte toegewezen, wanneer zij tevens lid van de raad zijn. Zijn zij zelf geen lid van de raad, dan bedraagt de compensatie 0,1 fte. Leden van de studentgeledingen krijgen een vergoeding in de vorm een aanstelling van 0,1 fte als student-assistent ter compensatie van het raadswerk. De voorzitter van de studentgeleding krijgt een vergoeding in de vorm van 0,15 fte als student-assistent.

*Benodigde actie door het bestuurlijk overleg:* De compensatieregeling dient te worden ingevoerd binnen de gehele instelling. Het college van bestuur wordt verzocht in het Bestuurlijk Overleg het richtsnoer te bespreken en aan te dringen op het doorvoeren van de hierin opgenomen compensatieregels. De compensatieregeling moet ook worden vastgelegd, bijvoorbeeld in de reglementen van de te onderscheiden raden, zodat zij bekend is bij de diverse betrokkenen.

### 3.3.2. Kandidaatstelling stimuleren, niet ontmoedigen

De kandidaatstelling van medewerkers voor raden zou moeten worden gestimuleerd door de diensten en faculteiten. Het komt voor dat direct-leidinggevenden medewerkers ontmoedigen om zich kandidaat te stellen. Dat is onwenselijk. Het komt ook voor dat raadsleden niet in de gelegenheid worden gesteld om in werktijd vergaderingen van de raad of de raadscommissies voor te bereiden. Dat leidt tot marginalisering van de medezeggenschap, in plaats van professionalisering van de medezeggenschap. Uit overleg met de decanen en directeuren is gebleken dat zij een actieve deelname aan de medezeggenschap stimuleren en toejuichen. Op lager gelegen niveaus van de organisatie verandert deze waardering op sommige plaatsen in depreciatie. De directeuren en decanen wordt vriendelijk doch dringend verzocht actief stimuleringsbeleid te ontwikkelen ten gunste van deelname van medewerkers aan de medezeggenschap. Het komt, zo blijkt ook uit de enquête, te vaak voor dat medewerkers niets terugzien van de compensatie die het onderdeel waar zij werken krijgen voor het raadswerk. Gepleit wordt voor betrokkenheid bij de bepaling hoe deze compensatie besteed wordt, het zij



door middel van ophoging van de eigen aanstelling (wanneer niet voltijd wordt gewerkt), het zij door het laten uitvoeren van een deel van de taken door een collega.

*Benodigde actie:* Kandidaatstelling voor participatie in de medezeggenschap moet worden gestimuleerd, niet ontmoedigd. Het college van bestuur wordt verzocht in het Bestuurlijk Overleg hier aandacht aan te besteden.

### 3.3.3 Maak Medezeggenschap onderdeel van de Resultaat & Ontwikkelingsprocedure (R&O)

Gepleit wordt voor opname van participatie in de medezeggenschap in de R&O-routine, in die zin dat de raadsleden in hun verslag van werkzaamheden ook de gelegenheid krijgen hierop te reflecteren. Bij voorkeur uiteraard in positieve zin, door het beschrijven van hun activiteiten en de positieve invloed hiervan op het beleid van het onderdeel waarin zij werkzaam zijn. Maar ook wanneer hun betrokkenheid bij de medezeggenschap tot problemen zou kunnen leiden, is het nodig hiervan verslag te kunnen doen. Hierover zou het directeurenoverleg afspraken kunnen voorbereiden. Let wel: het gaat hierbij om het ontwikkelingsaspect van de betrokken medewerker, het kan uiteraard niet zo zijn dat de participatie in de medezeggenschap een aspect van de beoordeling door de leidinggevend wordt.

*Benodigde actie:* Introduceer een onderdeel 'betrokkenheid bij medezeggenschap' in het R&O-formulier.

### 3.3.4 Interne evaluatiegesprekken

De raadsvoorzitters wordt aanbevolen zelf halfjaargesprekken te voeren met de raadsleden, waar in hun bij aanvang van de zittingstermijn geuite ambities kunnen worden besproken. Voor deze gesprekken zal een checklist worden ontwikkeld. Een volgende stap kan zijn dat raden elkaar ondersteunen door intervisiegesprekken.

*Benodigde actie:* Ontwikkeling checklist evaluatiegesprekken. Vervolgens peilen behoefte aan intervisie in het voorzittersoverleg.

In het verlengde hiervan kan ook de intervisie tussen universiteitsraden onderling worden opgepakt. Dit wordt als aanbeveling genoemd in het landelijke rapport "Vernieuwing Medezeggenschap Nederlandse Universiteiten".

*Benodigde actie:* In het Landelijke Overleg van de Universitaire Medezeggenschap (LOVUM) de optie en behoefte aankaarten.

## 3.4 Samenwerking/afstemming universiteitsraad en lokaal overleg

Al enkele malen is de samenwerking tussen de medezeggenschap in universiteitsraad, faculteitsraden en dienstraden enerzijds en het lokale overleg (LO) anderzijds aangekaart. De constatering was dat universiteitsraad en LO te weinig afwisten van elkaars werk en dat de lokale raden slecht op de hoogte waren van het bestaan en de functie van het LO.

Het meer frequente overleg tussen de voorzitter van de UR en van het lokaal overleg LO is een eerste aanzet om meer weet te hebben van elkaars agenda's. Door het aanschuiven van de voorzitter van het LO bij het voorzittersoverleg is het bestaan van het LO inmiddels breder bekend bij de MZ-raden en de aanwezigheid wordt zeer op prijs gesteld.

In 2006 is in een convenant vastgelegd hoe het werk van de universiteitsraad en dat van het LO zich tot elkaar verhouden. Vanuit de universiteitsraad is de laatste jaren de behoefte aangegeven om dit convenant te bekijken en te beoordelen of het nog adequaat is in het licht van de huidige taken van medezeggenschap en bonden. Het convenant is een afspraak tussen drie partijen: college van bestuur, lokaal overleg en universiteitsraad. Uiteindelijk moeten dus ook alle drie partijen zich buigen over de noodzaak en wens tot herziening. Vooruitlopend daarop is in 2014 een vruchtbaar overleg geweest tussen een delegatie van de universiteitsraad en de bonden. In het verlengde daarvan zijn er, veelal op individuele basis, nu meer contacten tussen leden van raad en LO. Een volgend overleg tussen LO en raad wordt voorzien voor begin februari.

De achtergrond van de behoefte aan overleg met het LO was onder andere de constatering in het landelijke onderzoek van SoFoKleS dat bij vernieuwing van de medezeggenschap toch zeker ook de afstemming met het werk van het LO moest worden meegenomen. Nieuwe vormen van medezeggenschap moesten ook in dat licht worden bekeken. Bij de UU is besloten om te wachten met concrete stappen totdat een en ander ook in een nieuwe CAO werd neergelegd. Inmiddels heeft dit plaatsgevonden (zie kader 1)

**Kader 1: Uit de CAO 1 jan 2015 - 1 jan 2016**

“Cao-partijen nemen twee experimenteermogelijkheden in Bijlage E van de cao op waarbij universiteiten de mogelijkheid krijgen om de lokale medezeggenschap primair bij de interne medezeggenschap te beleggen, dan wel de personeelsgeleding van de universiteitsraad of ondernemingsraad te integreren met het Lokaal Overleg. Bij deze experimenten worden bevoegdheden die nu bij cao bij het Lokaal Overleg zijn belegd overgeheveld naar de interne medezeggenschap dan wel de geïntegreerde medezeggenschap. Het afsluiten van het Sociaal Plan blijft de uitsluitende bevoegdheid van het Lokaal Overleg. De experimenteerbepalingen worden door de redactiecommissie van de cao verder uitgewerkt.”

Dit betekent dat nu ook lokaal een start kan worden gemaakt met het herijken van de samenwerking. Velerlei opties zijn mogelijk, en zijn informeel ook al genoemd, maar verdienen nu een serieuze afweging.

*Benodigde actie:* Universiteitsraad en lokaal overleg gaan in overleg over de wederzijdse intenties en de behoefte en mogelijkheden van experimenten. Een notitie zal vervolgens worden besproken met het college van bestuur. Een vervolgstap kan zijn de herziening van het convenant tussen de drie partijen.

## **4. Beoogde vervolgstappen in 2015 en aanbevelingen**

### **4.1. Nieuwe vormen van medezeggenschap en participatie**

Een belangrijk motivatie van het SoFoKleS project was het verkennen van alternatieve, nieuwe vormen van medezeggenschap. De bestaande trits van dienstraad, faculteitsraad en universiteitsraad is niet in alle gevallen efficiënt en blijkt geen garantie dat de hele universitaire gemeenschap zich vertegenwoordigd voelt en/of voldoende participeert in de medezeggenschap.

In verschillende bijeenkomsten zijn wel ideeën geopperd voor een andere aanpak. Een veel genoemde optie is om voor specifieke thema's (zoals begroting, OER) deskundigen bij elkaar te roepen om advies te geven aan de (universiteits)raad. Op deze manier wordt deskundigheid in de organisatie beter aangewend en de achterban directer betrokken bij thema's die spelen in de medezeggenschap.

Een verder doorgevoerde mogelijkheid wordt genoemd in het SoFoKleS rapport "Vernieuwing Medezeggenschap Nederlandse Universiteiten". Hierbij wordt de universiteitsraad de rol van regisseur en facilitator van de participatie toegedicht. De universiteitsraad richt zich op het proces en de randvoorwaarden; commissies en/of projectgroepen gaan met de inhoud aan de slag.

De discussie over een van de bovengenoemde modellen is nog niet diepgaand gevoerd. Wel wordt de noodzaak gevoeld dat enerzijds de betrokkenheid bij de medezeggenschap moet worden vergroot en anderzijds de aanwezige deskundigheid in een organisatie beter moet worden benut. Ook de zichtbaarheid van het raadswerk zal op deze wijze toenemen. Beide modellen lijken hieraan bij te kunnen dragen.

*Benodigde actie:* Voorbereiden en invullen bijeenkomst om de behoefte aan bovengenoemde modellen (of alternatieve vormen die hetzelfde beogen) te peilen en door middel van een pilot uit te proberen.

## 4.2. Overzicht vervolgstappen in 2015

We nemen ons voor om in 2015 veel van de in hoofdstuk 3 genoemde activiteiten af te ronden. In onderstaand overzicht wordt naast de gewenste activiteit aangegeven wie de trekker is, welke partijen participeren en van welke partij een stimulerende/ondersteunde rol wordt verwacht. Opgemerkt moet worden dat opleidingscommissies tot op heden niet genoemd zijn terwijl deze een belangrijke rol spelen in de betrokkenheid van studenten bij hun opleiding. Bij de activiteiten in 2015 verdient dit aandacht.

| <i>activiteit</i>   | <i>trekker</i>              | <i>participerende partijen</i> | <i>stimulerende / ondersteunende rol</i> |
|---|-----------------------------|--------------------------------|--|
| <b>Samenwerking</b>   |                             |                                |  |
| Aanspreken van de decanen door het college van bestuur om de raadsstukken openbaar te maken                               | CvB                         |                                |  |
| Samen met griffie UR huidige overkoepelende MZ-website bekijken en waar nodig aanpassen en linken aan lokale MZ-pagina's. | Griffie                     | UR, lokale raden               | C&M                                      |
| Opzet van gezamenlijke inwerk-tweedaagse  | UR, Voorzitters-overleg     | UR, lokale raden               | CvB                                      |
| Ad-hoc bijeenkomsten bevordering deskundigheid voortzetten  | Voorzitters-overleg         | UR, lokale raden               |  |
| Medezeggenschapswijzer  | Voorzitters-overleg, VIDUIS |                                | JZ                                       |
| Samenwerking voorbereiding verkiezingen   | PR cie UR                   | UR, lokale raden               |  |
| <b>Communicatie</b>   |                             |                                |  |
| Inventarisatie gebruik Yammer   | Voorzitters-overleg         | UR, lokale raden               |  |
| Spreiding gebruik DUB kolom   | PR cie UR                   | UR, lokale raden               |  |
| Afronding poster project  | PR cie UR                   | UR, lokale raden               |  |
| Meer gebruik sociale media  | PR cie UR                   | UR                             |  |
| Gerichte PR acties  | PR cie UR                   | UR                             |  |
| Ontmoet lid CvB   | PR cie UR                   |                                | CvB, C&M                                 |
| <b>Randvoorwaarden MZ werk</b>  |                             |                                |  |
| Compensatie raadswerk   | CvB                         | Voorzitters-overleg            |  |
| Kandidaatstelling stimuleren  | CvB                         | Voorzitters-overleg            |  |
| Medezeggenschap onderdeel R&O gesprekken  | CvB                         | Voorzitters-overleg            |  |
| Interne evaluatiegesprekken   | Voorzitters-overleg         | UR, lokale raden               | CvB                                      |
| <b>Samenwerking universiteitsraad en lokaal overleg</b>   |                             |                                |  |
| Continuering regelmatig overleg   | UR                          | UR, LO                         | CvB                                      |
| Verkennen intenties samenwerking UR / LO  | UR                          | UR, LO                         | CvB                                      |
| Verkennen mogelijkheden samenwerking UR / LO (experimenteerruimte zoals genoemd in CAO)                                   | UR                          | UR, LO, CvB                    |  |
| Opstellen nieuw convenant   | CvB                         | UR, LO, CvB                    |  |
| <b>Nieuwe vormen van medezeggenschap en participatie</b>  |                             |                                |  |
| Verkennen behoefte en uitvoeren pilot nieuwe vormen MZ en participatie  | UR                          | UR, Voorzitters-overleg, LO    | CvB                                      |

## **Tot slot**

Een belangrijk kenmerk van veel activiteiten is de samenwerking tussen universiteitsraad, faculteitsraden, dienststraden en lokaal overleg. Herkenbare vormen van samenwerking zijn tot op heden de jaarlijkse Dag van de Medezeggenschap, het voorzittersoverleg en bijeenkomsten ter bevordering van de deskundigheid. De behoefte aan meer samenwerking wordt gedeeld, enkele concrete plannen zijn een gemeenschappelijke inwerkactiviteit. Het budget voor dergelijke bijeenkomsten is beperkt. Het beschikbare budget van €10.000 is maar net toereikend voor de Dag van de Medezeggenschap. Voor meer activiteiten is behoefte aan een groter budget. In geval het gaat om een gemeenschappelijke trainingsactiviteit kan een beroep worden gedaan op een bijdrage naar rato van de deelnemende lokale raden. Voor andere gemeenschappelijke activiteiten wordt een additioneel budget aan het college van bestuur gevraagd.

De opstellers van het rapport gaan graag in gesprek met het college van bestuur over bovenstaande plannen en de beoogde uitvoering.

## Bijlage

### Relatie activiteiten in kader vernieuwing medezeggenschap UU en adviezen uit landelijk SoFoKleS rapport "Vernieuwing Medezeggenschap Nederlandse Universiteiten"

| Aanbeveling uit landelijk SoFoKleS rapport                                  | Indien actie bij UU, primair vanuit welk MZ orgaan                              | Te vinden in hoofdstuk / paragraaf |
|---|---|------------------------------------|
| 1. Bevoegdheden LO naar CAO tafel   | n.v.t.  | -                                  |
| 2. Experimenteermogelijkheid taken lokale MZ en LO                          | UR, LO en CvB   | 3.4                                |
| 3. Experimenteermogelijkheid samenwerking cie. UR en LO                     | UR, LO en CvB   | 3.4                                |
| 4. Eenduidige definities / toepassing begrippen                             | n.v.t.  | -                                  |
| 5. Kwaliteit toetsing MZ door intervisiebijeenkomsten                       | Voorzittersoverleg (voor wat betreft uitvoering bij UU)<br><br>Landelijk: LOVUM | 3.3.4                              |
| 6. Verandering MZ cultuur   | UR en voorzittersoverleg  | 3.1.4, 3.2.2, 3.2.5, 3.2.7 en 4.1  |
| 7. Erkenning werk MZ  | UR en voorzittersoverleg  | 3.3                                |
| 8. Maak raden een betere afspiegeling universitaire populatie               | UR en individuele raden   | 3.3.2                              |
| 9. Samenwerking UR en LO (als bij 3, maar zonder aanpassing formele regels) | UR, LO en CvB   | 3.4                                |
| 10. UR als regisseur MZ   | UR, voorzittersoverleg  | 4.1                                |
| 11. Samenwerking ondersteuning MZ   | Geen actie op dit gebied overwogen  | -                                  |