Aan: bestuur VMH

Van: secretariaat VMH

Datum: 27 februari 2014

Betreft: Voorbereiding themamiddag 16 april

Namens het bestuur stuurde ik een flitsconsult rond om te inventariseren welke issues leden zouden willen bespreken tijdens een themamiddag over het onderwerp (de)centrale medezeggenschap.

Items die boven komen drijven:

1. Onduidelijkheid/onzekerheid over wat centraal geregeld wordt en wat bij een deelraad thuis hoort;
2. Decentraal weet beter wat er binnen de organisatie leeft;
3. Wat is het: bij de deelraad tenzij het overstijgend of bij de MR, behalve als het bij een deel thuis hoort (wettelijk gezien het laatste);
4. Weten directies wel hoe het in elkaar zit? Opvoeding van de directeuren t.a.v. de inspraak;
5. Waarom beschikt een dienstenraad niet over een studentgeleding?
6. Deelraden systematisch betrekken bij onderwerpen die bij MR spelen;
7. Professionalisering/facilitering om tegenkracht te worden
8. Duidelijkheid soms alleen op papier, niet tussen de oren;
9. Versterking inspraak door nauwer contact tussen deelraad en opleidingscommissies
10. Waarborging kennis – overdracht bij wisselingen – moeizame werving/voorlichting nieuwe leden

Ik stelde de volgende vragen:

1. Wat zijn positieve aspecten aan de wijze waarop centrale en decentrale raden binnen je hogeschool opereren?
2. Wat verdient in jouw ogen op dit terrein aanpassing om de medezeggenschap in je hogeschool te verbeteren?

Reactie is ontvangen van CHE, Hanze, Saxion, Windesheim, HAN en NHL.

1. **Wat zijn positieve aspecten aan de wijze waarop centrale en decentrale raden binnen je hogeschool opereren?**

CHE: De centrale raad was er altijd al, bij ons zijn er nu ruim twee jaar academieraden actief. Dit wordt als positief ervaren. Twee maal per jaar is er een uitwisseling tussen centrale raad en deelraden.

Positief is bij de decentrale raden dat er binnen academies pijnpunten bovenkomen die er al waren, maar waarvoor nooit een platform was. Het kan wel worden gezien als uitkomst van de komst van academieraden dat problemen boven tafel zijn gekomen en dat daar nu ook aan gewerkt wordt.

Voor de academieraden was het wel even zoeken naar hun plek. In zijn algemeenheid verloopt de samenwerking tussen academieraden en management/academiedirecteur goed en wordt het door beiden ook zo ervaren. Het is soms ook zoeken naar wat bij de academieraad hoort en wat academie overstijgend is. Ook daar doen we steeds meer ervaring in op en wordt altijd de samenwerking met academieraden gezocht en in goed overleg afgestemd.

Hanze: Centrale raad houdt zich bezig met ‘school’ overstijgende onderwerpen, dus ook met de kaders. Het is goed om centraal de kaders af te spreken. Hierdoor vindt op een centrale plaats het overleg hierover plaats en niet op ‘tig’ plaatsen.

De raad binnen een school beperkt zich in eerste instantie tot de onderwerpen/uitwerkingen binnen de betreffende school. De decentrale raad weet het beste wat er binnen de betreffende school speelt en op welke wijze het centrale beleid het beste uitgevoerd kan worden, waarbij rekening gehouden kan worden met school specifieke zaken.

HAN: De HAN kent een centrale medezeggenschapsraad (MR HAN) en deelraden op het niveau van de faculteiten (vier stuks) alsmede twee bijzondere deelraden. Een deelraad t.b.v. het interfacultair instituut HAN masterprogramma’s en een deelraad t.b.v. het Service Bedrijf HAN.

De taakverdeling tussen de centrale en facultaire decentrale medezeggenschap is in theorie redelijk goed geregeld. De deelraden en MR hebben verder onderling goede contacten. Er is regelmatig onderling overleg om informatie te delen en ontwikkelingen in kaart te brengen.

Alle deelraden binnen de HAN hebben een ambtelijk secretaris (maar niet overal een even grote aanstelling). Dat zorgt ervoor dat er bij iedere raad voldoende mankracht is om de lijnen helder te houden. Hierbij komt ook dat deze secretarissen vanuit het ambtelijk secretariaat van de MR nadrukkelijk worden ondersteunend. Er vindt regelmatig werkoverleg plaats om zaken af te stemmen.

NHL: Wij hebben een stelsel waarbij de MR op hogeschoolniveau acteert en de deelraden (DR) op instituutsniveau. Je kunt niet in beide raden zitten. De raden hebben ook nooit dezelfde bevoegdheid op hetzelfde onderwerp. De insteek van de punten voor een DR zijn dat ze over het instituut gaan. Zodra de onderwerpen instituut overstijgend zijn, komt het op het terrein van de MR. Die onderwerpen worden daar behandeld. Een voorbeeld is dat de MR het hogeschooldeel van de studentenstatuten bespreekt en de DR de opleidingsspecifieke statuutsdelen.

Voordeel vinden we dat er sprake is van een goede scheiding van bevoegdheden en taken. Er is duidelijkheid wie waar over gaat en je hebt het over zaken die je ook daadwerkelijk aangaan (vooral DR).

Windesheim: Hogeschool Windesheim is een middelgrote hogeschool met 20.000 studenten en 1600fte medewerkers. De organisatie is opgedeeld in 5 onderwijsdomeinen en de dienst. Deze zes onderdelen hebben elk een decentrale medezeggenschapsraad=deelraad=DR. Op centraal niveau overlegt de CMR(=centrale medezeggenschapsraad) met het CvB. De raden zijn ongedeeld en bestaan uit een geleding studenten en een even grote geleding personeel. (m.u.v. de DR Diensten)

De formele rechten en plichten zijn goed geregeld; de medezeggenschap heeft zowel centraal als decentraal op vrijwel alle belangrijke beleidsonderwerpen instemmingsrechten (begrotingen, kadernota’s, organisatieplannen, verbeterplannen, huisvesting etc.) en over het algemeen houdt men zich daar ook goed aan. Ook de keuze voor ongedeelde raden zien wij als positief en de faciliteringsregelingen zijn redelijk te noemen.

Saxion: Saxion werkt met een CMR, academieraden voor de academies, en een dienstenraad voor alle diensten/servicecentra/bureaus. De CMR wordt ondersteund door het ambtelijk secretariaat, en een medewerker daarvan ondersteunt ook de dienstenraad. De academieraden hebben ondersteuning gefaciliteerd door de directeur van de academie. Daar zitten aanmerkelijke verschillen in.

In de zeswekelijkse cyclus van de CMR is ook een overleg opgenomen met vertegenwoordigers (meestal een db-lid) van de deelraden met het db van de CMR. Er is een min-of-meer standaard agenda met een rondje langs de deelraden en informatie over de onderwerpen bij de CMR, met daarnaast ruimte voor themaonderwerpen. Helaas is de opkomst vanuit de deelraden laag. Wel krijgen alle deelraden een uitgebreid verslag. Dat wordt gelezen, merken we door de vragen die het regelmatig uitlokt. Maar de onderlinge uitwisseling (herkennen van gemeenschappelijke thema's) is dan minder. Als CMR willen we horen wat er bij de deelraden speelt, vooral ook om te signaleren welke zaken academieoverstijgend zijn en eventueel door ons zouden moeten worden opgepikt. Verder adviseren we de deelraden waar we kunnen. En omdat bij veel onderwerpen eerst de kaders op Saxionniveau worden vastgesteld en daarna de nadere uitwerking op deelniveau komt kunnen we hen op tijd informeren over wat er aan zit te komen. We merken dat niet alle directeuren de nadere uitwerkingen (op tijd) aan de deelraden aanbieden, en door ons getipt kunnen de deelraden er proactief naar vragen.

Voor de uitwisseling van informatie tussen dienstenraad en cmr is het ook handig dat de ondersteuning door het ambtelijk secretariaat gebeurt.

**2. Wat verdient in jouw ogen op dit terrein aanpassing om de medezeggenschap in je hogeschool te verbeteren?**

CHE: Een versterking van medezeggenschap op de inhoudelijke kant. Bij onze hogeschool speelt op dit moment of het instemmingsrecht op de begroting gehandhaafd blijft. Daarbij is de vraag of dat nu het ultieme recht is, of dat het veel beter is op jaarplannen en kaderbrief instemmingsrecht te hebben en op de begroting wellicht adviesrecht. Dus echt versterking van medezeggenschap op inhoud.

Hanze:

Medezeggenschap moet meer faciliteiten krijgen om als sterke ‘tegenkracht’ te kunnen manifesteren. Hiervoor is voldoende tijd nodig om je in dossiers te verdiepen, afstemming met achterban te organiseren enz. In die zin verdient professionalisering van de medezeggenschap aandacht.

In onze hogeschool (en waarschijnlijk ook in vele andere??) is een Dienstenraad die medezeggenschapsbevoegdheden heeft mbt onderwerpen van de staven en het facilitair bedrijf. Het is vreemd dat in dit deel van de uitoefening van medezeggenschap studenten niet vertegenwoordigd zijn.

De afstemming tussen centrale en decentrale raad kan nog versterkt worden. Te vaak wordt decentraal door leidinggevenden aangeven dat iets door het CvB wordt opgedragen, terwijl dit geen met de centrale raad afgestemd beleid is en daardoor geen grond heeft.

HAN: Wat minder soepel verloopt is dat de medezeggenschap steeds alert moet blijven of beleidsvoornemens bij de juiste (deel)raad terecht komen. Dit speelt momenteel vooral bij beleidsontwikkelingen die zich afspelen binnen het service bedrijf. Het komt voor dat hier beleid wordt gemaakt dat feitelijk de hele HAN betreft, maar door de directeur van het SB aan de deelraad van het service bedrijf wordt voorgelegd. Wij hebben de indruk dat hier vooral onwetendheid een rol lijkt te spelen. Om die reden is onlangs het gesprek over dit onderwerp op gang gebracht.

Uitgangspunt van de MR is dat MR het primaat van de medezeggenschap heeft en dat deze alleen dan op decentraal niveau wordt uitgeoefend als de directeur van dat decentrale onderdeel beslissingsbevoegdheden heeft en het besluit enkel het desbetreffende organisatieonderdeel betreft (precies wat hierover in de wet wordt gesteld). Gevolg hiervan is dat veel van de beslissingen door de directeur SB op de tafel van de MR terecht behoren te komen.

Daarnaast is er regelmatig discussie over de facilitering van medezeggenschap. Op dit moment heeft de medezeggenschap een voorstel gedaan om daar regels voor te stellen. Wat de MR betreft zijn de richtlijnen uit de CAO leidend, maar kan iedere raad zelf met zijn bestuurder meer facilitering overeen komen. Verder wil de MR graag vast gelegd hebben dat iedere raad minimaal 0,3fte aan ambtelijke ondersteuning krijgt. Ook daarover kan meer worden afgesproken in onderling overleg.

Tot slot blijft het aan de orde dat directies en CvB ‘opgevoed’ moeten worden als het gaat om het toelaten van medezeggenschap en dan vooral het informatierecht. Wat ook regelmatig een lastig item is, is het feit dat medezeggenschap nogal eens niet volledig wordt geïnformeerd.

Ook als door de MR met het CvB afspraken worden gemaakt, blijkt dat niet altijd door te dringen op decentraal niveau. Zo constateerde de MR onlangs dat er nogal eens organisatorische ontwikkelingen van enige omvang plaatsvonden zonder dat de betreffende deelraad daarover geïnformeerd werd. Het CvB heeft vervolgens de overige directeuren gevraagd daar op te letten. De MR heeft de deelraden op zijn beurt geattendeerd. Of het gaat helpen blijft de vraag. Het lijkt erop dat nogal wat mensen vinden dat medezeggenschapsbevoegdheden de efficiëntie en dynamiek in de organisatie belemmeren en liever die kant van het verhaal omzeilen.

NHL:

De duidelijkheid die ik hiervoor noemde is inderdaad soms alleen op papier. De zeggenschap heeft soms andere beelden dan de medezeggenschap. Hoe je dat bij iedereen op eenzelfde wijze ‘tussen de oren’ krijgt is een aandachtspunt in dit stelsel. In een stelsel van gedelegeerde bevoegdheden is dat probleem minder aan de orde. Het gehakketak over wie waar bevoegd is, is soms lastig.

Ik denk dat bovenstaande de voornaamste overwegingen aangeeft. Of er direct verbetervoorstellen uit voortvloeien betwijfel ik. Misschien de suggestie om als DR’en en MR regelmatig info uit te wisselen en te sparren. Dat doen we ook hier. In iedere cyclus zit een overlegmoment tussen beide.

Hoop dat je er zo iets aan hebt.

Windesheim:

De volgende aspecten van de medezeggenschap dienen verbeterd te worden:

1. afstemming en contacten CMR en DR-en.

2. Een DR kan gaan over een domein met 25 verschillende opleidingen vandaar dat de contacten tussen DR en OC(opleidingscommissies) van belang zijn en verbeterd kunnen worden.

3. Een knelpunt is ook de bemensing van de DR-en. Met name vanuit de studentgeleding is deze op decentraal niveau te klein en dat geldt in wat mindere mate voor de personeelsgeleding.

4. Ook geeft het grote verloop onder de studentgeleding knelpunten.

5. De medezeggenschap heeft veel te weinig invloed op benoemingen (is mede een gevolg van de schaalvergroting bij de DR-en wegens de domeinindeling)

Mogelijke oplossingen hiervan verlopen nu (met wisselend succes)

Ad 1 en Ad.2 via gemeenschappelijke scholing (voor DR-en en CMR en ook OC’s), ook meer en vaker informatie uitwisseling tussen DR en CMR,

Ad 3: meer nadruk op werving en voorlichting voor medezeggenschapswerk en

Ad 4: kennisoverdracht regelen tussen oude- en nieuwe leden van de raden.

Ad 5: komt op de agenda (maar is helaas geen garantie dat onze invloed hier zal toenemen)

Saxion:

Aanwezigheid van deelraden bij het overleg zou beter kunnen. De dienstenraad heeft erg veel op haar bord (voor een enkele raad). Misschien ook daardoor is het lastig leden te werven voor dienstenraad, of uit de diensten voor de cmr.