

Ik wil aan dit onderwerp een algemeen pleidooi verbinden, vooral in de richting van minister en departement, om vraagstellingen, veranderingen en onzekerheden zoveel mogelijk te beperken als ze het personeel van de universiteit direct raken. Er zijn grenzen aan de spankracht van een instelling, die in de eerste plaats te maken hebben met de spankracht van haar personeel. Verantwoordelijkheid voor de uitvoering van veranderingen als de huidige en voor het opvangen van de gevolgen ervan komt uiteindelijk daar terecht. Elke organisatie heeft dan ook een beperkte capaciteit om veranderingen aan te kunnen. Het verwerken van bezuinigingen legt al een zeer aanzienlijk beslag op die capaciteit. Men kan daar niet ad libitum andere veranderingen aan toevoegen. In het belang van het personeel en o.a. zijn arbeidsmotivatie mag gevraagd worden om beperking van veranderingen tot wat werkelijk nodig is, om uiterste zorgvuldigheid bij het uitdenken, voorbereiden en presenteren ervan. Zelfs een wetenschapper kan moeilijk leven in een situatie waarin de eigen positie en werksituatie voortdurend ter discussie staan en onduidelijkheden en onzekerheden zich vermenigvuldigen.

Structurele maatregelen zullen daarom zeer zorgvuldig bepaald moeten worden, zorgvuldiger dan bij bestuur in tijden van groei. Bovendien zal zo gekozen en gestuurd moeten worden dat faculteiten niet gedwongen worden tot voortdurende reorganisatie. Reorganisaties moeten ertoe leiden dat zo spoedig mogelijk een stabiele nieuwe situatie wordt bereikt, waarin weer normaal gefunctioneerd kan worden. Naar de mening van het college van bestuur is de grens aan wat men overhoop kan halen in faculteiten, in de huidige situatie eigenlijk bereikt, zoal niet overschreden.

Een ander aspect van het opstapelen en compliceren van veranderingen is dat behoorlijk overleg en democratische procedures in het gedrang komen en er een knopen-doorhakken-sfeer ontstaat. Het is zeer de vraag of knopen zo wel goed doorgehakt worden en beslissingen ontstaan die uitvoerbaar zijn en uitgevoerd worden. Daartegenover staat uiteraard dat deelnemers aan overleg, ook over bezuinigingen, hun verantwoordelijkheid moeten nemen en problemen niet voor zich uit mogen schuiven.

Personeelsbeleid – zo moge uit het voorgaande blijken – is niet alleen een belangrijk onderdeel van universitair bestuursbeleid; het levert ook grenzen op bij andere onderdelen van dat beleid. In 1981-1982 is door het college van bestuur, met uitstekende ondersteuning van de dienst Personeelszaken, veel aandacht aan personeelsbeleid gegeven. Belangrijke nota's die werden uitgebracht, waren die over taakaanpassingsprocedure bij faculteiten, over regels voor nevenwerkzaamheden, en over de regeling en bevordering van deeltijdsarbeid. Zij vonden alle een goed onthaal, ook in het regelmatig en intensief gevoerd overleg met de vakbonden.

De bezuinigingen op het wetenschappelijk onderwijs zijn als een vervolgverhaal met steeds nieuwe onverwachte afleveringen; de auteur slaagt er maar niet in om structuur in zijn verhaal te brengen, maar van ophouden weet hij ook niet. In mei 1980 deelde de