

EEN NIEUWE

Mark Geerts
Hans Schaffers

BESLUITVORMINGSSTRUCTUUR

OP HET TOPNIVEAU

Het College van Bestuur (CvB) en het Presidium van de Hogeschoolraad hebben enige tijd geleden besloten om gezamenlijk te onderzoeken of - binnen de kaders die de Wet Universitaire Bestuursvorming (WUB) aangeeft - verbeteringen kunnen worden aangebracht in het besluitvormingsproces op het topniveau van de THT. Blijkbaar zien presidium en CvB nu in dat het nodig is elkaar de hand te reiken. Het voorstel is opgesteld door een commissie waarin zowel presidium als CvB-leden vertegenwoordigd waren. Eind november is dit voorstel, "Besluitvorming aan de THT (topniveau)" geheten, toegezonden aan alle afdelingen, diensten, de Centrale Commissies voor Onderwijs (CCO), en onderzoek (CCR) etc. Hoewel in de begeleidingsbrief bij het voorstel aan de diverse afdelingen gevraagd was het voorstel te bespreken en te commentariëren, blijkt nu dat diverse afdelingsraden het voorstel zelfs nog niet van hun afdelingsbesturen hebben ontvangen.

fronteerd wordt achter deze commissies: deze hebben immers veelal het CvB-voorstel ontwikkeld. We moeten daarbij bedenken wie er in de centrale commissies zitten. Het gezicht van de centrale commissies wordt in feite bepaald door de onderwijs- en onderzoekdekanen van de afdelingen. De Centrale Commissies die in feite bedoeld zijn voor coördinatie van het overleg *tussen afdelingen* - daarom zitten de veelwetende dekanen erin - fungeren nu als beleidsvoorbereidende commissies voor het CvB. Door de eenzijdige samenstelling van de commissies worden bij het ontwikkelen van voorstellen veelal geen alternatieven uitgewerkt. Hierdoor staan én de hogeschoolraad én het CvB telkens voor het blok: het CvB kan slechts het voorstel van enig commentaar voorzien, terwijl de hogeschoolraad slechts ja of nee tegen het voorstel kan zeggen. Het is dus eigen aan de huidige structuur dat het CvB zich slechts achter haar commissies kan verschuilen terwijl de hogeschoolraad geen alternatieven krijgt aangeboden. Gevolg van deze gang van zaken is dat er geregeld onnodige irritatie optreedt en dat het besluitvormingsproces veelal vertraagd wordt, soms wel een half jaar.

Formeel is het dus zo dat de verantwoordelijkheid voor de beleidsvoorbereiding ten allen tijde bij het CvB ligt volgens de WUB edoch in de praktijk zijn daar die machtige en invloedrijke commissies als CCO en CCR. Uitgangspunt van het nieuwe structuurvoorstel van het presidium en CvB is dat ook in de praktijk het CvB echt verantwoordelijk zal moeten zijn voor haar beleidsvoorbereidende taak. Het mag dus niet langer een automatisme zijn om vaste commissies haar te laten adviseren. Veeleer zal het CvB zelf moeten bepalen, afhankelijk van het probleem, wie of welke groepen het het meest geschikt zijn om haar raad te geven. Dit houdt dus in dat de rol van huidige beleidsvoorbereidende commissies beperkt zal worden. Voor de CCO en de CCR betekent dit dat hun taak komt te liggen dáár waar die altijd al thuishoorde, nl. als overlegorgaan op inter-afdelingsniveau.

HOE

KAN HET OOK ?

In de nieuwe structuur zal het ontwikkelen van een voorstel als volgt gaan verlopen. Het CvB stelt aan de hand van eigen initiatieven of impulsen van buitenaf een conceptvoorstel op met behulp van door haar uitgekozen diensten, deskundigen en/of staf-functionarissen. In een zeer vroeg stadium confronteert zij dan de betreffende sectie van de Hogeschoolraad met het voorstel, daarna zal in de meeste gevallen advies worden ingewonnen bij bijvoorbeeld onderwijsafdelingen en voorts bij elke instantie of persoon die het probleem raakt. Dan wordt een definitief voorstel uitgewerkt en opgesteld welk bij de HR ingediend wordt. Vanaf dit overlegstadium verschilt het proces niet meer van de huidige gang van zaken. Het voorstel wordt voorbereid in de secties van de HR die de HR een advies geven, waarna de hogeschoolraad het voorstel al dan niet aanneemt. Is het voorstel goedgekeurd dan wordt dit door het CvB bekendgemaakt en uitgevoerd, waarbij de betreffende sectie van de HR controle uitoefend op de uitvoering. Als de structuur goed wordt uitgevoerd, betekent dit dat de afdelingsbesturen een stuk van hun macht gaan verliezen ten gunste van de afdelingsraden omdat afdelingsraden nu rechtstreeks door het CvB geraadpleegd gaan worden, in tegenstelling tot de huidige situatie waarbij afdelingen via hun dekanen in de centrale commissies raad geven, hetgeen in de huidige situatie een informatiemonopolie met de daarbij optredende filtering van informatie naar afdelingen zowel als naar CvB toe betekent.

Het is duidelijk dat het nu ter tafel liggende voorstel een grote verbetering kan brengen in de besluitvorming én in de relatie hogeschoolraad-CvB, terwijl de afdelingsdemocratie door de belangrijker wordende rol van de afdelingsraden vergroot wordt.

TEKORTKOMINGEN

HUIDIGE

STRUCTUUR

Om enig inzicht erin te geven waarom een nieuwe structuur nodig is, zullen we enkele tekortkomingen van de huidige structuur schetsen. Bij de WUB is geregeld dat de *beleidsvoorbereiding* van besluiten die door de HR (hogeschoolraad) moeten worden vastgesteld onder verantwoordelijkheid van het CvB valt. Ons CvB delegeert veel van haar beleidsvoorbereidende taken naar commissies, bijvoorbeeld voor onderwijs en onderzoek zijn dat resp. de CCO en de CCR. Daardoor is een situatie ontstaan waar bij veel verantwoordelijkheden van het CvB door het CvB op de commissies worden afgewenteld. Vaak verschuilt het CvB zich in de hogeschoolraadsvergadering, als zij met een andersluidende mening van de hogeschoolraad gecon-