Wilg of wrakhout?

 Door roel in ’t veld

Flexibiliteit lijkt een mooie eigenschap, van mensen en van organisaties. Het tegenovergestelde is immers starheid, vastigheid. In een dynamisch landschap is het vermogen om mee te bewegen met tal van veranderingen belangrijk. De wilg overlijdt niet aan een storm. We zijn dus geneigd tot een gunstig oordeel over flexibiliteit.

Op de arbeidsmarkt is flexibilisering ook een belangrijk fenomeen. Werkenden bestaan niet langer zeer overwegend uit mensen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Grote aantallen scholieren en studenten werken deeltijds op afroep, of andere zeer flexibele contracten. Ook grote aantallen volwassenen zijn flexwerkers. Kortlopende contracten bestaan nog voor meer mensen. En een miljoen werkers is zzp er, een ondernemersachtig type. Deze ontwikkeling vergroot de flexibiliteit van werkgevers en onzekerheid voor werkenden. De consequenties kunnen aanzienlijk zijn voor individuele werkers: beschikken zij niet over een vermogen, dan zal hun positie bij het aangaan van langdurige leningen en in het bijzonder hypotheken veel zwakker zijn zonder vast arbeidscontract, omdat het risico voor de crediteur immers groter is.

Recent is een flexwet in werking getreden die paal en perk stelt aan de periode waarin achtereenvolgens kortlopende contracten door een specifieke werkgever met een en dezelfde werknemer mogen worden gesloten. Universiteiten zijn er nu van beschuldigd dat zij deze wet ontwijken of zelfs ontduiken door een docent of onderzoeker een vast contract met een geringe omvang te geven, zeg 0,2 0f 0,3, met een tijdelijke schil daaromheen. Natuurlijk zijn universiteiten geconfronteerd met grillige vraagontwikkeling omdat voor keuren van studenten verschuiven in de loop van de tijd. Ook financiers van onderzoek veranderen van belangstelling. Indien een zeer groot deel van het personeel in vaste dienst is, kunnen universiteiten niet zonder zeer hoge kosten meebewegen met de dynamiek van de vraag. Uiteraard geldt het voorgaande voor alle hoogwaardige dienstverleners.

Universiteiten zijn geenszins uniek. Waarom dan dat opvallende gedrag? Zijn universiteitsbestuurders risicomijdender dan de gemiddelde werkgever? Of is hun positie ten opzichte van wetenschappers sterker dan gemiddeld omdat zij kunnen rekruteren op een internationale arbeidsmarkt? Of lopen ze meer risico omdat het personeel gemiddeld extreem gespecialiseerd is? Met name die laatste overtuiging leeft denk ik binnen de instellingen. Maar is dat ook waar? Wie naar de tekst van aanstellingen kijkt, is geneigd tot een bevestigend antwoord. Daarin is immers het specialisme aangeduid. Maar is het vermogen tot aanpassing van universitaire wetenschappers ook zo klein als vaak gesuggereerd? Ik denk van niet. Wie naar de inhoud van het onderwijs kijkt, zal beamen dat de ervaren wetenschapper zich best kan herscholen, zodat na verloop van tijd de competentie aanwezig is om ook in een ander specialisme te doceren, scripties en theses te begeleiden, etc.. Bijvoorbeeld in Spaans in plaats van Latijn, of informatisering in plaats van bestuurskunde. Maar is de wetenschapper ook bereid tot herscholing?

Een verstandige aanpassing van het aanstellingsbeleid aan universiteiten zou het volgende kunnen inhouden: na ommekomst van een proefperiode krijgt de bekwam geachte wetenschapper de keuze uit twee modaliteiten:

* Een vaste deeltijdse aanstelling met een flexibele schil;

of

* Een voltijdse vaste aanstelling met de clausule dat betrokken op ieder tijdstip bereid zal zijn zich te herscholen in een door de werkgever aan te geven richting.

De keuze is dan aan de werknemer. In feite gaat het om de vraag naar een redelijke risico-allocatie.

Wat redelijk is naar het oordeel van de individuele werknemer, hangt ook samen met haar risico-attitude. De zelfbewuste avontuurlijke wetenschapper zal minder aan vastigheid hechten. Voor een groep van dergelijke talenten is nog een andere figuur aantrekkelijk: waarom je niet verenigen met verwanten in een coöperatie en je diensten tegen marktconforme prijzen aanbieden aan werkgevers. Duur en inhoud van het contract zijn dan onderwerp van onderhandeling. De universiteit als contractpartij is dan optimaal flexibel. Maar het tijdstip van contract verlenging kent onzekerheid: zal de coöperatie “Big Data Zuid-Nederland” vanwege verworven aanzien en grote populariteit niet een veel hogere prijs bedingen bij contract verlenging? Is er wel genoeg concurrentie tussen coöperaties Big Data? Is de universiteit nu plotseling captive, de gevangene van de nieuwe marktpartijen?

Binding is een waardevolle eigenschap van hoogwaardige dienstverlening. Een universiteit die zeer overwegend een doorgangshuis is schiet tekort. Dynamiek verdient honorering, maar vorming van zeer goede onderzoekgroepen vergt ook bestendigheid. Stress bevordert niet creativiteit. Personeel dat zich zelf typeert als wrakhout en dat voortdurend zorgen heeft over continuïteit functioneert niet optimaal. Het doordenken van de meervoudige taakstelling van de universiteit vereist het systematiseren van aanvaardbare figuren aangaande arbeidsrelaties en het bereiken van een optimale mix van die figuren. Zo gedefinieerd is beleid aangaande menselijke hulpbronnen de kern van universitair bestuur, dus Chefsache, en niet een staffunctie. Hoe veel voorzitters van Colleges van Bestuur hebben de portefeuille personeelszaken?