

# DE WERKVLOER AAN HET ROER

Stem op FNV Universiteit Leiden bij de  
Universiteitsraadsverkiezingen  
van 18 t/m 21 mei 2026



## VERKIEZINGSPROGRAMMA FNV Universiteit Leiden



Universiteit  
Leiden

# DE WERKVLOER AAN HET ROER

---

De FNV doet deze universiteitsraadsverkiezingen voor het eerst sinds jaren als partij mee. We hebben de afgelopen tijd meerdere voorvallen gezien waar er slechte beleidskeuzes zijn gemaakt, er weinig ruimte was voor universitaire democratie, en een beperkte verantwoording werd afgelegd door de werkgever. Er is een gat tussen beleid en implementatie in de praktijk. Met het aantreden van een vernieuwd CvB liggen er kansen om inspraak en beleid beter te regelen. Dit motiveert ons om aan de slag te gaan. De ideale universiteit waar wij naar streven is een universiteit waar medewerkers zich gehoord en gezien voelen en waar constructief wordt samengewerkt ten behoeve van kwalitatief hoogwaardig onderwijs, onderzoek en kennisdeling. Hierin staat gelijkwaardigheid, ongeacht functie of achtergrond, centraal, want daarmee halen we het beste uit onszelf.

We zien een aantal grote uitdagingen waar we als universiteit goed op moeten anticiperen en reageren. De komende jaren lopen de inkomsten van de universiteit terug. Wij verwachten dat dit zal leiden tot bezuinigingen binnen de universiteit, waar de komende jaren beslissingen over genomen moeten worden. Als FNV hebben we veel expertise over reorganisaties en de impact op banen en werkdruk. Daarom is het belangrijk dat we als FNV nu in de Universiteitsraad vertegenwoordigd zijn. In de keuzes die de universiteit maakt staan er voor de FNV drie kernwaarden centraal: **Goede arbeidsvoorwaarden en werkgeverschap, een prettige werkomgeving, en een maatschappelijk verantwoordelijke universiteit.** Na deze te hebben toegelicht staan we stil bij wat de FNV afgelopen jaar heeft bereikt en redenen waarom je op de FNV zou moeten stemmen.

## 1. GOEDE ARBEIDSVORWAARDEN EN WERKGEVERSCHAP

### Werkdruk

De werkdruk in de universiteit is te hoog. Regelmatig draaien medewerkers weken van 80 uur of onverwachte extra diensten. Ook kunnen docenten in de praktijk moeilijk ziekteverlof opnemen, omdat de hoeveelheid werk dat niet toelaat of het later moet worden ingehaald. Dit is onacceptabel. De universiteit moet deze signalen serieus nemen en zorgen voor een realistische werklastverdeling. Als de hoeveelheid werk niet opgevangen kan worden met het huidige personeel dan stellen we nieuwe collega's aan of laten we taken vallen. We zien kansen in de samenwerking tussen verschillende onderdelen van de universiteit, zodat niet iedereen het wiel opnieuw hoeft uit te vinden. Daarbij moet de samenwerking niet tot meer werkdruk leiden of zorgen voor een vermindering van de kwaliteit van ons werk. Innovaties door GenAI en digitalisering moeten leiden tot werkdrukvermindering en niet als excuus dienen om banen te schrappen.

### Transparant leiderschap

We verwachten van leidinggevendenden dat ze alle relevante informatie delen met de medewerkers. Dit kan niet zonder heldere en begrijpelijke procedures. Bestuurders leggen verantwoording af aan hun medewerkers en worden geacht input op te vragen voordat er beslissingen worden genomen die impact hebben op het werk en de medewerkers. Daarbij moet de universiteit deze input actief gebruiken en leren van haar fouten.

### Gelijke behandeling

Alle medewerkers zijn even belangrijk voor het functioneren van de universiteit. Het maakt niet uit wat iemands schaal, achtergrond of gender is, zoals wetenschappelijk personeel, ondersteunende staf, administratieve staf, technische staf, beveiliging, catering, schoonmaak en iedereen die de universiteit helpt functioneren. In de praktijk merken we dat hier onvoldoende rekening mee wordt gehouden. Daarom maken we ons hard voor gendergelijkheid, emancipatie en inclusie in alle lagen van de universiteit. Hierbij vertegenwoordigt de FNV zowel wetenschappelijk als ondersteunend en beheerspersoneel en houdt rekening met de specifieke uitdagingen die bij de verschillende functies hoort. Ook strijden we tegen verschillende behandelingen van medewerkers in verschillende schalen.

### Toegankelijkheid

Alle medewerkers moeten meedoen en meepraten binnen de universiteit. We willen dat toegankelijkheid expliciet wordt meegenomen in het (her-)ontwerpen van de gebouwen van de universiteit. Ook onze collega's met beperkingen moeten makkelijk bij hun werkplek kunnen en daar prettig kunnen werken. Daarnaast moet de universiteit rekening houden met jonge ouders door onder andere genoeg goede

kolfruintes per faculteit te hebben en medewerkers de tijd te geven om daar gebruik van te maken. Een onderdeel van toegankelijkheid is het erkennen van specifieke barrières voor verschillende mensen om volwaardig mee te kunnen doen. Daarom houden we, naast tijd- en plaatsgebonden obstakels, ook rekening met de behoeften van onze neurodiverse collega's.

### **Ontwikkelingsmogelijkheden**

De universiteit moet investeren in alle collega's. We zijn de beste organisatie als iedereen zich binnen onze muren kan ontwikkelen. Een voorwaarde hiervoor is zekerheid bieden aan collega's door middel van vaste contracten. Daarnaast moet ondersteunend en beheerspersoneel dezelfde ontwikkelmogelijkheden krijgen als wetenschappelijk personeel. Dit kan als zij worden meegenomen in *Erkennen en waarderen*. Voor wetenschappelijk en ondersteunend en beheerspersoneel moeten er heldere kaders zijn voor het bereiken van de volgende stap op de (academische) ladder. Daarbij moeten de eisen voor de vervolgstap realistisch zijn.

## **2. EEN PRETTIGE WERKOMGEVING**

### **Een vaste werkplek**

Je voelt je meer thuis op je werk als je een vaste plek hebt waar je dit werk kunt uitvoeren. We pleiten daarom voor het verminderen van flexplekken, zodat je altijd samen kunt zitten met je directe collega's. Dit verbetert niet alleen de verbinding met de universiteit, maar zorgt ook voor een prettige werkcultuur onder collega's. Bij de werkplekverdeling moet er rekening gehouden worden met de behoeften van de medewerkers, en minder met financiële efficiency.

### **Fysieke veiligheid**

Vele collega's van ons doen fysiek uitdagend werk. Er moet goed rekening gehouden worden met de werkomstandigheden waarin onze collega's deze taken uitvoeren. In veiligheidsbeleid moet de medewerker, of het nu in een lab, de collegezaal of als bewaking is, centraal staan. Mensen die veiligheidstaken uitvoeren voor de universiteit moeten hier ook gepast beloond voor worden. Het afsluiten van de universiteit van de buitenwereld door middel van kaartcontroles en poortjes versterkt het gevoel van onveiligheid en bereikt op zijn hoogst schijnveiligheid. De FNV steunt evidence-based veiligheidsmaatregelen die zich baseren op kennis die al in de universiteit aanwezig zijn.

### **Sociale veiligheid**

Helaas is sociale veiligheid geen garantie binnen de Universiteit Leiden. We horen te veel verhalen van afdelingen waar een giftige werkcultuur heerst en/of collega's die niet goed ondersteund worden bij negatieve interacties met studenten. De universiteit moet zich expliciet inzetten voor hun medewerkers door middel van actieve maatregelen tegen discriminatie, het aanbieden van nazorg na vervelende situaties en het stimuleren van een fijne werkcultuur op alle niveaus. Er is op dit thema al veel werk verricht, daarom staan we vooral stil bij een goede implementatie.

### **Een internationale werkomgeving**

De Universiteit Leiden is een internationale werkomgeving. Deze variatie is onze kracht. Het is van belang om onze internationale collega's zich volledig onderdeel te laten voelen van onze organisatie. Daarom zijn inclusie, gelijkwaardigheid en diversiteit belangrijke kernwaarden voor de FNV. We ondersteunen lokale initiatieven die op deze thema's voorop lopen, maar sturen ook centraal op actief beleid op deze thema's. Inclusiviteit kan niet afhangen van welke afdeling je onderdeel van bent.

### **Vertrouwen centraal**

De focus op controleren en verantwoording afleggen van medewerkers richting leidinggevenden zorgt regelmatig voor een dynamiek van wantrouwen op de werkvloer en levert extra werkdruk op. Dit willen we voorkomen. Er zijn al goede stappen gezet, bijvoorbeeld door het instellen van de *GROW*-gesprekken, maar het kan altijd beter. De FNV wil sturen op wederzijds vertrouwen tussen werkgever en werknemer, waarbij beide partijen uitgaan van de goede intenties van de ander. Waar nodig bevorderen we gesprekken over beleid en de beweegredenen hierachter, zodat mensen elkaar in een vroeg stadium beter begrijpen. Het gebeurt te vaak dat een beleidsstuk slecht landt, omdat mensen niet zijn meegenomen in het proces. Input van de werkvloer is nodig om effectief, efficiënt en breed gedragen beleid te krijgen.

### 3. EEN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORDELIJKE UNIVERSITEIT

#### Onderwijs, onderzoek en kennisdeling als kerntaken

Als universiteit moeten de kwaliteit van onderwijs en onderzoek en hoe we dit uitdragen prioriteit één, twee en drie zijn. Te vaak laat de universiteit zich afleiden van deze kerntaken door bijvoorbeeld de focus op huisvesting en ondernemen te leggen. De huisvestingsplannen van de universiteit moeten altijd een middel zijn ten behoeve van onderwijs en onderzoek en geen doel an sich worden. Hetzelfde geldt voor begeleiding naar ondernemen of de druk voor samenwerkingstrajecten ten behoeve van het vergaren van inverdiende gelden. Deze bijzaken moeten ten aller tijde in dienst staan van de kwaliteit van onderwijs en onderzoek, want dit is onze grootste maatschappelijke meerwaarde. Dit dient actief te worden uitgedragen.

#### Academische vrijheid

Onderwijzers en onderzoekers weten het beste wat belangrijk is om mee te geven aan hun studenten en welke onderzoek de maatschappij verder helpt. Zij moeten de vrijheid ervaren om die keuzes zelf te maken. Hierbij moeten de academische standaarden leidend zijn en niet de financiële prikkels van grote multinationals en overheden. We waken hierbij voor de invloed van bijvoorbeeld de fossiele industrie en Big Tech op ons onderwijs en onderzoek. Daarnaast moeten onze wetenschappelijke collega's ook de vrijheid voelen om resultaten te publiceren die afwijkend is van het gewenste antwoord van geldverstrekkers. Mochten zij deze vrijheid niet voelen, dan moet er een centraal meldpunt zijn om dit aan te kunnen geven, waarna deze zorg wordt opgepakt en er nazorg wordt verleend door de universiteit. Eenzelfde meldpunt moet er zijn voor klachten over intimidatie door collega's en studenten over de inhoud van het lesmateriaal. Door academische vrijheid actief uit te dragen willen we (zelf-)censuur van onze collega's tegengaan.

#### Verantwoorde internationale samenwerkingen

In lijn met de academische vrijheid moet de universiteit goed nadenken over welke internationale samenwerkingsverbanden wenselijk zijn. De FNV vraagt de universiteit om huidige banden te evalueren en heldere criteria op te stellen voor toekomstige samenwerkingsverbanden. Deze vragen mogen niet jaren onbeantwoord liggen binnen commissies. Na een oproep van leden, zet de FNV zich mede in voor het verbreken van banden met regimes waar mensenrechten structureel worden geschonden, zoals nu onder andere het geval is door Israël. We juichen toe dat het College van Bestuur stappen aan het ondernemen is, maar zullen scherp zijn op implementatie.

#### Duurzaam, groen en dierproefvrij

De campus is het levend hart van de universiteit. Een levend hart bestaat niet alleen uit stenen. We willen daarom dat er rekening gehouden wordt met genoeg groen in de omgevingen van onze verschillende gebouwen. Dit zorgt voor een prettig klimaat en werkklimaat. De universiteit moet rekening houden met de toekomst van onze planeet en daarnaar handelen. Daarom moeten er nog scherpere duurzaamheidscriteria in aanbestedingen staan en moet duurzaamheid zijn plek hebben in alle aspecten van de bedrijfsvoering. Expliciet willen we dat de universiteit rekening houdt met haar energieverbruik in beleidskeuzes zoals de inzet van GenAI en digitale infrastructuur. Daarnaast ontmoedigen we dierproeven waar een alternatief mogelijk is, ook als dit financieel minder aantrekkelijk is.

#### Verantwoorde financiële keuzes

De universiteit heeft ook een verantwoordelijkheid richting de maatschappij in hoe ze haar grotendeels publieke geld besteedt. De FNV pleit dan ook voor het vermijden van externe inhuur. De universiteit heeft ontzettend veel kwaliteit in huis die onze grote vraagstukken kan oplossen. We zien geen meerwaarde in het inhuren van dure headhunters en adviesbureaus voor het vullen van posities of reorganiseren van de universiteit. Dit kunnen wij zelf. Natuurlijk moet er rekening worden gehouden met de taakbelasting van collega's die we vragen voor dit werk. Ook vinden wij dat ondersteunend en beheerspersoneel die hier op vaste basis werken formeel onderdeel moeten zijn van de organisatie met de universiteit als directe werkgever. Dit bevordert niet alleen het groepsgevoel van de medewerkers, maar spreekt ook waardering uit naar onze collega's voor hun inzet. Tevens is dit financieel voordelig, omdat er geen middenpartij meer betaald hoeft te worden.

## WAT DE FNV HEEFT BEREIKT

De FNV heeft afgelopen jaar meerdere dingen voor elkaar gekregen. Deze resultaten zijn vaak in samenwerking met partners (o.a. de andere vakbonden) bereikt, maar waren niet van de grond gekomen zonder onze inzet. Dit alles hebben we gedaan zonder een zetel in de Universiteitsraad. In de medezeggenschap kunnen we komend jaar nog veel meer bereiken en betekenen.

### Opkomen voor jonge ouders

Afgelopen maart hebben we een rapport gepubliceerd over het (gebrek aan) kolfruintes en tijd voor jonge ouders. De universiteit leeft de Arbowet op dit punt niet goed na en is na onze signalen bezig met het verbeteren van deze faciliteiten en verdeling van werkbelasting.

### Protest tegen bezuinigingen hoger onderwijs

Mede door onze inzet was de Universiteit Leiden een van de voorlopers in de stakingen tegen de bezuinigingen op hoger onderwijs. Eén van onze collega's heeft nationale erkenning gekregen voor haar inzet. Dankzij de druk van deze actiebereidheid lijkt het nieuwe kabinet de bezuinigingen terug te gaan draaien.

### Behoud tegemoetkoming printkosten

De universiteit wilde de tegemoetkoming voor de printkosten van proefschriften eenzijdig afschaffen. Hier zijn we voor gaan liggen en we hebben de universiteit gevraagd om een uitgewerkt plan voor het verlichten van deze kosten voor PhD kandidaten, voordat het huidige beleid wordt geschrapt.

### Individuele hulp voor medewerkers met problemen

Vele leden en niet-leden weten ons te vinden als ze hulp nodig hebben en/of problemen ervaren op de werkvloer. We hebben ze vaak kunnen helpen met oplossingen en/of aan kunnen geven hoe de medewerkers beschermd zijn door hun rechten. We hebben verschillende inspraakmomenten rond thema's georganiseerd als we merkten dat er structurele zorgen over een onderwerp bestonden. Ook nemen we signalen mee naar de verschillende overlegtafels, zodat deze bij de juiste mensen terecht komen.

### De collectieve arbeidsovereenkomst

Mede dankzij de FNV is er ook afgelopen collegejaar een nieuw cao Nederlandse Universiteiten afgesloten. Hierin hebben we een gemiddelde loonsverhoging van 4,2% bedongen waarbij de lagere schalen er meer op vooruit zijn gegaan. Ook hebben we expliciet punten laten opnemen over werkdrukverlaging, sociale veiligheid, werkzekerheid bij reorganisaties, maxima aan onderwijstaken voor promovendi, en gelijke beloningen voor gelijke verrichtingen.

## WAAROM JE OP DE FNV MOET STEMMEN

### Onze standpunten

Onze prioriteiten zijn realistische taken, vaste contracten, transparant leiderschap, gelijkheid, toegankelijkheid, sociale en fysieke veiligheid, academische vrijheid, duurzaamheid en financieel verantwoordelijk.

### Responsiviteit

FNV leden zijn in alle lagen van de organisatie aanwezig. We horen hierdoor veel signalen en zorgen van leden en niet-leden. We zetten ons onvermoeibaar in om deze zorgen en signalen te adresseren. Dit gaan we ook in de Universiteitsraad doen. Weet ons te vinden als er iets aan de hand is en wij vertegenwoordigen jouw geluid. We zijn te bereiken op [fnv@leidenuniv.nl](mailto:fnv@leidenuniv.nl)

### Van medewerkers, voor medewerkers

Naast de individuele zorgen en signalen vinden wij het ook belangrijk dat onze koers de medewerkers goed vertegenwoordigd. We organiseren inspraakmomenten en zetten enquêtes uit om te zien wat jullie vinden wat wij moeten doen. We hebben onder andere een Bedrijfsledengroep met leden uit verschillende onderdelen van onze universiteit die de FNV fractie gaat adviseren. Onder andere hiermee voorkomen we verkokering en strijd tussen faculteiten. Omdat we breed vertegenwoordigd zijn, zorgen we ervoor dat wetenschappelijk personeel en ondersteunend en beheerspersoneel niet tegen elkaar worden uitgespeeld.

### **Effectieve medezeggenschap**

De universiteit heeft naast de Universiteitsraad ook het Lokaal Overleg, waarin de vakbonden vertegenwoordigd zijn. De samenwerking tussen deze medezeggenschapsraden verloopt niet altijd soepel en hier wordt gebruik van gemaakt door de werkgever. De FNV kan hier als brug functioneren. Zo kunnen de medezeggenschapsraden samen optrekken wanneer dat nodig is en van elkaar leren. Op sommige beleidsterreinen hebben de verschillende vormen van medezeggenschap verschillende verantwoordelijkheden. Hierbij vallen sommige onderwerpen tussen wal en schip. Als de FNV in beide medezeggenschapsvormen vertegenwoordigd is, kunnen we voorkomen dat onderwerpen tussen wal en schip vallen.

### **Expertise**

De FNV is als grootste nationale vakbond expert op het gebied van werknemersrechten en reorganisaties. Die expertise zetten we in om de beste resultaten voor jullie te bereiken. We leren van collega's binnen andere universiteiten én uit andere sectoren. Dankzij landelijke experts kunnen we weloverwogen beleidskeuzes maken die onze universiteit vooruithelpen.