

# VAWO VISIE

Vakbond voor de wetenschap

43e jaargang nr. 1 – juni 2011

## Werkstress wereldwijd probleem in de wetenschap

**VAWO WIL TOT PLAN  
VAN AANPAK VOOR  
NEDERLAND KOMEN OP  
SYMPOSION IN NAJAAR**

**Hoge werkdruk – en de managementcultuur – leiden wereldwijd tot veel stress en gezondheidsproblemen bij wetenschappers. Op een symposion komend najaar (1, 2 of 3 november) wil de VAWO de problemen in Nederland aan de orde stellen en tot een plan komen om deze aan te pakken.**

In 2008 werden op de Australische universiteiten *Workload Models* geïntroduceerd. Vorig jaar werden er paritaire commissies van werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers geïnstalleerd, waarbij werknemers een klacht kunnen indienen als deze modellen niet of niet goed worden toegepast. Dit was het resultaat van een campagne van een vakbond van wetenschappers. Aanleiding tot de campagne was een nationaal onderzoek op Australische universiteiten, waaruit bleek dat vele wetenschappers met stressgerelateerde gezondheidsproblemen kampen of een serieus risico lopen die te ontwikkelen. Een dergelijk initiatief in Nederland is een

van de mogelijkheden die op het VAWO-symposion van komend najaar kan worden besproken. Ook kan gekeken worden naar de aanpak in het Nederlandse hbo, waar in de cao al enkele keren afspraken op dit punt zijn gemaakt. Voor de Nederlandse universiteiten begint al spoedig weer een cao-ronde; de huidige cao loopt eind dit jaar af. Nu de perspectieven in de beloningssfeer weinig gunstig zijn, kan door afspraken over de werkdruk voor de werknemers misschien toch een stap worden gezet om de nieuwe cao enigszins acceptabel te maken. Daarbij moet wellicht ook gekeken worden naar de regelingen voor overwerk, of beter: naar het nagenoeg ontbreken daarvan. In de huidige cao is het OBP boven schaal 10 en heel het WP, parttimers inbegrepen, eigenlijk vogelvrij voor wat betreft overwerk: dit kan simpelweg worden opgedragen en hoeft noch in tijd, noch in geld te worden gecompenseerd. Ook dat draagt eraan bij dat de Europese norm van een maximaal 48-urige werkweek door vele wetenschappers ruimschoots wordt overschreden.

### **Méér, méér, méér**

Een jaar geleden stelde de VAWO door middel van een interview met em. hoogleraar Ruut Veenhoven de vaak absurd

hoog opgeschroefde publicatie-eisen aan de kaak. Bestuurders willen méér, méér, méér. Ze willen scoren op internationale rankings, hoe dubieus die ook zijn (zoals al enkele keren in VAWO Visie besproken). Uit de reacties bleek duidelijk dat de steeds hogere publicatie-eisen deel zijn van een breder probleem: ook het verwerken van onderzoeksgelden, de onderwijslast, de verantwoordingsplicht, bestuuren en beheertaken en administratie jagen de werkdruk op.

### **Communicerende vaten**

Bijna overal is de werkdruk op alle fronten gestegen. De onderwijslast is veel

## Heel het WP is eigenlijk vogelvrij voor wat betreft overwerk

zwaarder geworden doordat de toemende studentenaantallen niet of zwaar onvoldoende zijn gecompenseerd in de omvang van de staf. Een proces dat al tientallen jaren gaande is. Op onderzoeksgebied moeten wetenschappers niet alleen aan opgeschroefde publicatie-eisen voldoen, maar ook steeds meer inspanningen leveren om geld binnen te halen, als voorwaarde om hun wetenschappelijke loopbaan te kunnen voortzetten. Omdat heel veel onderzoeksplannen niet worden gehonoreerd, is dat een zware en vaak ook frustrerende opgave.

Ook naast de onderwijs- en onderzoek-taken neemt de belasting toe, in het

### **In dit nummer**

<b>Actueel</b>	
<b>Cao en pensioenen UMC's</b>	<b>5</b>
<b>Verslag</b>	
<b>Conferentie over loopbaanbeleid</b>	<b>6</b>
<b>Vereniging</b>	
<b>Verslag ledenvergadering</b>	<b>11</b>

bijzonder door verantwoordingsverplichtingen en het schrijven van onderzoeksplannen. Wetenschappers besteden vaak zo'n dertig procent van hun reële werkweek (die alleen op papier 38 uur beslaat voor een fulltimer, maar in de praktijk meestal zo'n anderhalf keer zoveel) aan de 'bijkomende' taken. In twintig jaar is het aantal uren dat ze eraan kwijt zijn ongeveer verdubbeld.

Een duidelijk probleem op het punt van de werkdruk is dat de verschillende taken veelal worden toebedeeld alsof de andere taken niet bestaan. Dat wordt in de hand gewerkt door een scheiding van managementfuncties. Waar vroeger de hoogleraar nog voor een zekere balans kon zorgen tussen de communicerende vaten van onderwijs- en onderzoektaken, hebben wetenschappers nu vaak te maken met een onderwijsdirecteur en een onderzoeksdirecteur, die los van elkaar hun eisen stellen – en opschroeven.

#### Uit elkaar groeien

Daarbij komt dat verantwoordelijkheid en zeggenschap uit elkaar groeien. De individuele wetenschapper heeft steeds minder

universiteiten bij aan de stressproblemen waarmee wetenschappers kampen.

#### Stress bij één op de zes

Dat de hoge werkdruk, versterkt door de managementcultuur, een bron is van stress, is geen verschijnsel dat zich beperkt tot Nederland en Australië. Een *quickscan* op internet over werkdruk en werkstress in het tertiair onderwijs – beperkt tot Nederlands- en Engelstalig onderzoek – leverde ook publicaties op uit landen als België, Botswana, Canada, Groot-Brittannië, Maleisië, Nederland, Nieuw-Zeeland en Zuid-Afrika. (Opmerkelijk genoeg nauwelijks uit de Verenigde Staten. Daar is stress bij studenten duidelijk meer een *issue*.)

De uitkomsten van deze onderzoeken vertonen opvallend veel overeenkomsten. De meeste wetenschappers maken werkweken van 48 tot 60 uur. Bovendien werken ze ook nog veel in hun vakantie, voorzover ze die opnemen. Ongeveer één op de zes wetenschappers – in de onderzoeken van onze quickscan lopen de percentages uiteen van 13 tot 22% – kampt met typische stresssymptomen zoals slaapproblemen, uitputtingsverschijnselen, hoofdpijn, migraine en concentratiestoornissen. Een nog wat grotere groep – 15 tot 30% – loopt ernstig gevaar dergelijke symptomen te ontwikkelen. Dit gezondheidsrisico is daarmee ongeveer vier keer zo hoog als in bijvoorbeeld het voortgezet onderwijs of de professionele dienstverlening.

Vrouwelijk en jonger WP en stafleden op lagere posities ervaren meer stress dan mannen, ouderen, OBP en mensen op hogere posities.

#### Ontevredenheid met het werk

In veel onderzoeken wordt bij wetenschappers ook een sterk groeiende ontevredenheid met het werk gesignaleerd. Dat geldt voor de beloning, zowel materieel als immaterieel (achtergebleven salarissen, zelden een "schouderklopje"). Er zijn veel klachten die kunnen worden gevat onder de noemer 'verantwoordelijkheid zonder zeggenschap': wetenschappers ervaren dat ze zich meer moeten verantwoorden, maar minder te zeggen hebben gekregen over hun werk. Veel academici melden negatieve ervaringen met hogere niet-weten-

schappelijke stafleden, die ze vaak niet te vertrouwen vinden. Velen zijn ongelukkig met hun collegeroosters en vinden het, deels daarmee samenhangend, moeilijk werk en privéleven te combineren.

De stress wordt nog opgejaagd als leidinggevendenden domweg ontkennen dat er een probleem is. De managementcultuur is er vaak een van 'niet zeuren'. Dat leidt er soms toe dat mensen met stressverschijnselen bijvoorbeeld wel naar de bedrijfsarts gaan, maar dan aandringen op geheimhouding. Ze willen niet als 'zwakke broeder' bekend komen te staan. Wie bij zijn of haar leidinggevende klaagt over de hoeveelheid werk, krijgt al gauw te horen dat het probleem bij hen zelf ligt: zichzelf "doen iets niet goed".

#### Onderzoek nader bekeken

We gaan nog wat nader in op het Britse, Australische en Canadese onderzoek, en kijken daarna naar Nederland. In Groot-Brittannië is onderzoek gedaan dat een lange periode bestrijkt, in Australië heeft het onderzoek tot maatregelen geleid, en het onderzoek in Canada is van tamelijk recente datum.

Volgens overheidsonderzoek had het WP aan Britse universiteiten in 1963 een gemiddelde werkweek van 40,5 uur (Robbins Committee on Higher Education). Een vergelijkbaar onderzoek van de universiteiten zelf over het studiejaar 1969-1970 (in '72 gepubliceerd door het Committee of Vice-Chancellors and Principals) kwam uit op een gemiddelde werkweek van 50,5 uur. De toename viel vooral toe te schrijven aan de sterk gestegen studentenaantallen.

In 1994 liet de vakbond Association of University Teachers (in 2006 opgegaan in de UCU, University and College Union) een onderzoek doen. Hierin werd een gemiddelde werkweek van 55 uur becijferd, waarvan een derde opging aan administratieve taken. In 2000 (Bryson & Barnes) werd onderzoek gedaan in het Britse WO en hbo tezamen. Volgens dit onderzoek bedroeg de gemiddelde werkweek toen 49,9 uur voor docenten en 51,6 uur voor managers.

#### Excessive strain

Uit onderzoek uit 2003 (Smithers) kwam naar voren dat 93% van het WP aan Britse universiteiten werkgerelateerde stress ondervond. 62% zei *excessive strain* te ervaren. Volgens de Association of

## Er is groeiende ontevredenheid bij wetenschappers over 'verantwoordelijkheid zonder zeggenschap'

over het eigen werk te vertellen. Dat draagt samen met andere aspecten van de tegenwoordige managementcultuur op de

## VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 43e jaargang nr. 1 – juni 2011

**Redactieadres** Bureau VAWO, De Haag 9,  
3993 AV Houten; tel. (030) 2316742,  
fax (030) 2341685, e-mail: info@vawo.nl

**Redactie** Bart Kipp (Universiteit van Amsterdam),  
Arnoud Lagendijk (Radboud Universiteit Nijmegen),  
Dick Verduin (Wageningen Universiteit) en Bep  
Waayenberg (Bureau VAWO)

**Eindredactie, vormgeving** Arie van Dalen

**Druk** PrimaveraQuint, Amsterdam

Opplage 3000 © Vereniging VAWO en de auteurs.

University Teachers overwoog toen een derde van het Britse WP een baan buiten de wetenschap te gaan zoeken.

Onderzoek over 2004 (Kinman et al., gepubliceerd in 2006) gaf aan dat van het

## Werkweken van 48 tot 60 uur brengen ernstige gezondheidsrisico's met zich mee

Britse WP 84% meer werkte dan 48 uur per week, van wie 22% meer dan 55 uur.

In 2005 werd een groot onderzoek gedaan

(Tytherleigh et al.) waarin werd vergeleken hoe wetenschappers hun werk ervaren in vergelijking met werknemers in andere sectoren. Er bleek vooral een grote bezorgdheid te leven over de financiering van de universiteiten en voortdurende veranderingen in de organisatie en het werk, zonder dat men daarop zelf invloed kon doen gelden. Ook vonden velen dat ze werk moesten opknappen voor anderen *who are not pulling their weight*. Door de te grote hoeveelheid werk was de balans tussen werk en privéleven zoek. Dit onderzoek meldde echter ook dat

dit niet gepaard ging met meer fysieke of psychische ongemakken dan in andere sectoren.

Ten slotte stelde in een vakbondsonderzoek uit 2006 (UCU en Association of Teachers and Lecturers) 82% van de respondenten, die werkten in het hoger onderwijs en volwassenenonderwijs, dat de werkdruk in de laatste drie jaar was toegenomen en een zelfde percentage zei dat dit tot meer stress had geleid. Volgens 83% kwam dat vooral door meer administratief werk en volgens 46% door toename van het aantal studenten per docent. 80% zei dat de managementcultuur voor stress zorgt; 70% gaf aan dat het voor stress zorgt verantwoordelijkheid te dragen zonder zeggenschap te hebben. 58% zei concentratieproblemen te hebben, 56% hoofdpijn of migraine, 54% had last van stemmingswisselingen, 46% van slaapproblemen en 39% van uitputtingsverschijnselen.

Al dit brede onderzoek heeft in Groot-

### HOGERE PRODUCTIENORMEN, DALEND LOON: WAARAAN DOET DÁT DENKEN?

Het Nederlandse wetenschapsbedrijf wordt wel betiteld als "intensieve menshouderij". Uit bijgaand verhaal blijkt dat Nederland hierin niet alleen staat. Ook elders sporen doelstellingen en ambities (van instellingen en overheid) vaak niet met de financiële mogelijkheden.

Bezuinigingen zijn voor de besturen zelden reden tot matiging van de doelstellingen, maar meestal aanleiding om weer meer van de individuele wetenschappers te vergen, bijvoorbeeld onder het mom van een aanpassing de publicatie-eisen en de zogenoemde onderwijsnormering (minder tijd voor voorbereiding en afronding). En om aan de arbeidsvoorwaarden te morelen.

Wat betekent dat momenteel in

Nederland? Een nullijn in de cao's.

Normen voor deeltijders relatief nog scherper verhogen dan voor fulltimers (waardoor bijvoorbeeld een deeltijder met een 0,8-aanstelling meestal veel meer dan een volledige werkweek heeft; het lijkt echt af te raden zo'n aanstelling te aanvaarden). Promovendi een 0,9-aanstelling geven, maar gewoon (minstens) een fulltime-inspanning van ze vergen.

Een aantal universiteiten zou ze liever nog een beurs geven in plaats van een salaris, want dat is uiteraard nog goedkoper. Postdoc-onderzoekers ontslaan als ze een

vaste aanstelling dreigen te krijgen en vervangen door nieuwe en goedkopere. Kortom: een bedrijfsvoering die aan de vroeg-kapitalistische periode doet denken: steeds hogere productienormen bij een dalend loon (want daar komt de nullijn realiter op neer). Nu ja, onze wetenschappers leven niet in armoede.

#### Dringen aan de top

Ondanks bezuinigingen vinden Nederlandse overheid, commissies en wetenschappelijke instellingen dat de Nederlandse wetenschap naar de top moet, zoniet de wereldtop, dan toch de Europese. In veel andere landen wordt daar hetzelfde over gedacht. Het is net voetbal: iedereen wil "in het linkerrijtje" van de ranglijst. Veel landen investeren daartoe daadwerkelijk in de wetenschap. Dat geldt voor groeiende economieën in Azië, Afrika en Zuid-Amerika, zoals China, India, Korea, Zuid-Afrika en Brazilië. In de "westerse" wereld ligt dat gedifferentieerder. Landen als Finland, Duitsland en Denemarken zijn meer gaan investeren. Onder meer Nederland, Groot-Brittannië en Australië hebben hun wetenschapsuitgaven juist teruggeschroefd.

De economische crisis wordt daarvoor vaak als verklaring aangevoerd, maar die lijkt ondeugdelijk. Het proces van bezuini-

gingen op de wetenschap is in Nederland al langer gaande, en andere landen zien wel kans hun wetenschapsuitgaven op peil te houden of zelfs op te schroeven. Het is dus een keuze. En, het zij nog maar eens gezegd, voor wat Nederland-kennisland betreft een merkwaardige keuze, gezien het belang dat aan wetenschap, technologie en innovatie voor onze economie wordt toegeschreven.

Het Nederlandse onderzoek scoort internationaal nog altijd redelijk goed, al is de tendens begripelijkkerwijs een neerwaartse. De goede scores zijn toe te schrijven aan de hoge productiviteit van onze wetenschappers en de hoge kwaliteit van hun werk, gemeten aan het aantal citaties. Alleen Zwitserse wetenschappers doen het duidelijk nog iets beter, waarbij aangetekend mag worden dat Zwitserland beduidend meer in wetenschap investeert waardoor de randvoorwaarden voor de Zwitserse collega's ook aanzienlijk beter zijn: ze hoeven minder náást hun onderzoek te doen.

Eens te meer door de internationale rankings is er in de wetenschap een felle competitie gaande: het is dringen aan de top. En in die competitie wordt steeds meer van de individuele wetenschappers gevergd. Dat gebeurt wereldwijd, maar niet in de laatste plaats ook in Nederland.

Britannië niet tot algemene maatregelen geleid. Wel hebben een aantal afzonderlijke universiteiten programma's opgezet om *occupational stress* en zijn gevolgen tegen te gaan.

#### 50% loopt gevaar

In 2002 werd een groot onderzoek naar de werkdruk en de gevolgen daarvan gedaan

modellen worden overigens lang niet altijd toegepast. Ook op dat punt voert de NTEU actie.

Eind vorig jaar is een paritaire *Enterprise Agreement Implementation Committee* geïnstalleerd, met vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers (en lokale subcommissies), die op basis van de genoemde modellen werkdrukproblemen onderzoekt en aanbevelingen aan de betrokken universiteit doet.

#### Onrechtvaardigheden

In Canada werd in 2006 onderzoek gedaan aan de Universiteit van Alberta (Sorenson & De Peuter), waaruit een gemiddelde werkweek voor WP van 52,8 uur naar voren kwam, bij een tot circa 30% van de werktijd gestegen administratieve last.

In 2007 volgde een nationaal onderzoek (Catano et al.) waarin een zeer hoog niveau van stress werd gemeten. 22% van het WP vertoonde stressgerelateerde gezondheidsproblemen.

Als belangrijke oorzaken van stress noemden de respondenten de werkdruk (85%), de werkroosters (73%), disbalans tussen werk en privéleven (76%), onrechtvaardige maatregelen van leidinggevenden en vooral de hoogste bestuursniveaus (55%), en een te lage salariering (51%). Mensen met een tenuretrackaanstelling en mensen met een andere eerste taal dan Engels of Frans, maar vooral vrouwen gaven in dit Canadese onderzoek de meeste werkdrukproblemen aan.

#### Werkdruk in het hbo onderzocht

Rond de eeuwwisseling is er in Nederland de nodige aandacht gekomen voor de hoge werkdruk in het hoger onderwijs. Daar moet meteen bij worden gezegd dat die aandacht zich vooral richt op het hbo. Het WO hangt er vooralsnog maar een beetje bij.

In de cao 1999-2000 voor het hbo werd een onderzoek naar werkdruk afgesproken. Dat werd in 2000 uitgevoerd (Verbaan & Van Helvoort). Hieruit kwam naar voren dat mensen met de meeste dienstjaren en ouderen (dat valt gedeeltelijk maar niet geheel samen) de meeste problemen

ondervonden. Mensen met een volledige aanstelling hadden meer last van de hoeveelheid werk, het gevraagde werktempo, en het vinden van een balans tussen werk en privéleven dan parttimers, die vooral problemen hadden met verlof opnemen naar wens.

Onderwijsgevend personeel had de meeste problemen met de werkdruk en het meest behoefte om 'bij te komen'. Gebrekkige vervanging bij ziekte, slechte loopbaankansen en slechte communicatie door het management over veranderingen werden als belangrijke stressfactoren genoemd.

De gezondheidsrisico's ten gevolge van stress werden als twee tot drie keer zo hoog gecijferd als in de beroepsbevolking als geheel.

#### Convenant

Als uitvloeisel van dit onderzoek sloten de sociale partners en de ministeries van Sociale Zaken en OCW in 2000 het convenant *Arbo- en verzuimbeleid psychische belasting (werkdruk) Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (HOO)*. Dit convenant werd mede ondertekend door universiteitenkoepel VSNU. Afgesproken werd dat de werkdruk in het hbo met 10% moest worden gereduceerd.

"Ter ondersteuning van de besluitvorming" over dit convenant lieten de betrokken ministeries een rapport opstellen over mogelijke instrumenten ter preventie van psychische werkstress in de sector Onderwijs en Wetenschappen. Het WO werd hierin ook 'meegenomen', maar er wordt weinig specifiek over gezegd: een voorbeeld over RSI-preventie is afkomstig van een onderzoekinstituut, een voorbeeld van arbo- en milieubeleid van een faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde

## Er is aandacht voor de werkdruk in het hoger onderwijs, maar het WO hangt er maar bij

en Informatica. Werkdruk wordt in het rapport voornamelijk besproken in het kader van het primair en secundair onder-

## Wie 11 uur per dag werkt heeft tweeënhalf keer zoveel kans op een hartaanval dan iemand die 8 uur per dag werkt

op zeventien van de 38 Australische universiteiten (Winefield et al., 2003). Volgens dit onderzoek liep 50% van het Australische WP gevaar stressgerelateerde gezondheidsproblemen te krijgen. Ook wijst dit onderzoek op een studie van Sokejima en Kagamimori uit 1998, die aangeeft dat wie gemiddeld 11 uur per werkdag werkt tweeënhalf keer zoveel kans heeft op hartaanval dan mensen die gemiddeld 8 uur werken. 30% van het Australische WP werkte 55 uur of meer per week.

Behalve door de *workload* ondervindt het WP ook stress door de manier van werken van het management, verstoorde relaties met anderen in de organisatie, slechte promotiekansen, het salarisniveau en zorgen over het (teruglopende) budget van hun instelling.

#### Campagne

De WO-tak van de vakbond National Tertiary Education Union (25.000 leden, inclusief de hbo-tak) begon in 2008 een campagne op het punt van de werkdruk. Dat heeft geresulteerd in een overeenkomst met de werkgevers, waarbij *Workload Models* zijn vastgesteld; vier verschillende voor verschillende richtingen. Op grond van de ervaringen ermee worden die modellen momenteel aangepast. De

wijs en het beroeps- en volwassenenonderwijs.

### Minder plezier in het werk

In 2005 kwam er een vervolgonderzoek in het hbo (Verheij & Gemmeke), waarop evenwel veel kritiek mogelijk bleek. De data werden in 2009 opnieuw geanalyseerd (Ridderbos, SKB). Bij de heranalyse bleken veel verschillen tussen de scores van 2000 en 2005 niet significant. Wel piekerden docenten in 2005 meer, terwijl hun relatie met hun leidinggevenden was verbeterd. Voor het management gold dat het minder zelfstandig kon werken, maar juist veel minder piekerde. De gezond-

heidsrisico's door werkstress waren niet significant veranderd ten opzichte van 2000.

Hoewel het genoemde convenant ook het WO betrof, viel daar in het vervolgonderzoek niets van te merken. En in 2006 deed de Arbeidsinspectie ook alleen in het hbo een onderzoek, naar "werkstress door psychosociale arbeidsbelasting" en RSI.

In dit onderzoek bij 152 hbo-vestigingen signaleerde de inspectie bij één op de vier hogescholen "overtredingen ten aanzien van de beleidsvoering psychosociale arbeidsbelasting". 16% van de werknemers liepen werkstress-gerelateerde gezondheidsrisico's, wat vier keer zoveel was

als in de commerciële dienstverlening. Als bronnen van stress werden geïdentificeerd: de hoeveelheid en zwaarte van het werk, overwerk, afwijkende werktijden, werkcontacten, veranderingen in het onderwijs, de combinatie van werk en privéleven en beperkte loopbaanperspectieven.

### Nader onderzoek

In de cao 2010-2012 voor het hbo is nog weer nader onderzoek afgesproken. Het is hoog tijd dat ook in het WO stappen worden gedaan om werkdruk en werkstress aan te pakken. Dat is begin november de inzet van het VAWO-symposium. (AvD)

## CMHF akkoord met overgang UMC-medewerkers naar PfwZ

**De Sector Zorg van de CMHF heeft ingestemd met het principeakkoord over overgang van UMC-medewerkers van pensioenfonds ABP naar PfwZ. Deze overgang heeft vooral ten doel een overgang van medewerkers van UMC's naar perifere ziekenhuizen en omgekeerd op pensioengebied te vergemakkelijken.**

Een meerderheid (55%) van de VAWO-leden bij de UMC's was tegen het akkoord. Zo'n 20% was voor, ongeveer 25% kon niet tot een duidelijk oordeel komen. De meest genoemde argumenten van de tegenstanders waren dat voor hen een overgang naar de zogenoemde perifere ziekenhuizen niet aan de orde is, maar eerder een overstap naar een andere wetenschappelijke instelling, waarbij het juist gunstiger is bij het ABP te blijven, respectievelijk het financiële nadeel dat zij van een overstap verwachten.

De leden van de grotere organisaties bin-

nen de Sector Zorg van de CMHF, te weten de Orde van Medisch Specialist en NU'91, waren in meerderheid wel voorstander van een overstap. Zodoende heeft de CMHF zich voor een overgang uitgesproken.

Of het daar ook daadwerkelijk van komt is overigens nog zeer de vraag. Er moet nog overeenstemming worden bereikt over de hoogte van de compensatie die het PfwZ aan het ABP zou moeten betalen, en pensioen-toezichthouder De Nederlandsche Bank moet nog met die compensatie en mogelijk andere aspecten van een overgang instemmen. Ook heeft het Ministerie van Binnenlandse Zaken in een brief gesteld dat het eigenrisicodragerschap van de UMC's bij een overstap komt te vervallen. Indien dat zo is – daar zijn de schriftgeleerden het nog niet over eens – is het waarschijnlijk einde exercitie.

Mochten alle hobbels genomen kunnen worden, dan zal ook het uitgewerkte plan voor de overgang weer aan de leden der betrokken bonden worden voorgelegd.

## NFU doet "eindbod" voor cao

De werkgeversorganisatie van de universitaire medische centra (NFU) heeft op 11 mei een "eindbod" gedaan voor een nieuwe CAO UMC. Het bod omvat een cao die loopt van 1 maart 2011 tot 1 april 2013. Het bod voorziet onder andere in structurele loonsverhogingen per 1 augustus 2011 en 1 augustus 2012 van respectievelijk 1% en 1,6%. Daarnaast wordt per 1 december

2012 een eenmalige uitkering gegeven van 0,25%.

De werknemersorganisaties zullen medio juni hun standpunt over het NFU-bod kenbaar maken. VAWO-leden bij de UMC's kunnen hun mening laten weten met een mail aan [bureau@vawo.nl](mailto:bureau@vawo.nl).

Zie voor nadere informatie over het NFU-bod: [www.vawo.nl](http://www.vawo.nl).

## SER-advies over hoger onderwijs

**Op 15 april jl. heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) een unaniem advies uitgebracht over de toekomst van het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs.**

Kern van het advies is dat er meer onderscheidend vermogen in het hoger onderwijs nodig is om studenten en de arbeidsmarkt beter te kunnen bedienen. Daarvoor is een veelzijdig en efficiënt onderwijsaanbod nodig, waaronder meer mogelijkheden tot excellentie in hbo en WO. Versnippering van het aanbod aan opleidingen moet daarentegen worden teruggedrongen. Docenten moeten meer loopbaanperspectief krijgen. Dat kan onder andere door didactische kwaliteiten van docenten meer waardering te geven, bijvoorbeeld door meer specialisatie binnen het eigen vakgebied. Studenten moeten het maximale uit zichzelf kunnen halen en de toegang tot het hoger onderwijs moet niet onnodig belemmerd worden. Er moet volgens de SER een duidelijk onderscheid blijven tussen hbo en WO. MHP-voorzitter Richard Steenborg gaf namens de drie vakcentrales in de SER aan dat investeringen in het onderwijs, en in het bijzonder het hoger onderwijs, zich dubbel en dwars terugverdienen. "Onze ambitie is om in de top vijf van kennis-economieën te komen. De kern van dit SER-advies is dat elk talent zo hoog mogelijk moet worden opgeleid", aldus Steenborg.

Investeringen in het onderwijs moeten niet gezien worden als een kostenpost. Voor studenten moeten geen financiële drempels worden opgeworpen.

Het advies staat op [www.ser.nl](http://www.ser.nl).

# Talent en gedrevenheid is niet gen

## WETENSCHAPPELIJKE CARRIÈRES ONDER DE LOEP OP DISCUSSIEBIJEENKOMST VAN RATHENAU INSTITUUT

**Wat heb je in Nederland  
nodig voor een succesvolle  
carrière in de wetenschap?**

**Talent – natuurlijk!**

**Gedrevenheid – zeker!**

**Wat in het begin van de  
loopbaan heel bepalend  
kan zijn, is een**

**goede mentor.**

**Ook de privésituatie**

**moet meehelpen:**

**kinderen zijn vaak wél**

**een bezwaar, zeker voor**

**vrouwen; en een partner**

**moet je maar willen**

**volgen (letterlijk).**

**Maar buiten dat is nog één**

**ding onontbeerlijk en dat is:**

**mazzel!**

*Wetenschappelijk loopbaanbeleid: kansen en knelpunten* was de titel van een discussiemiddag op 18 maart in Utrecht van het Rathenau Instituut, dat zich richt op onderzoek en debat over wetenschap en technologie. De meesten van de zestig deelnemers zijn betrokken bij het personeelsbeleid van universiteiten. Daarnaast waren vertegenwoordigers van andere bij de wetenschap betrokken organisaties en een aantal, meest jonge wetenschappers present.

Eerst werden de belangrijkste punten uit vier recent verschenen publicaties belicht, waarop een paneldiscussie volgde. Daarna werd in drie groepen gesproken over respectievelijk tenure tracks, loopbanen van jonge wetenschappers en stimulering van vrouwen in de wetenschap.

### **Behouden en niet-behouden talenten**

De conclusie dat geluk onontbeerlijk is voor een succesvolle loopbaan in de wetenschap komt uit de misschien wel meest opmerkelijke van de vier gepresenteerde publicaties: *Op het juiste moment op de juiste plaats*, een onderzoek van Barbara van Balen in opdracht van het Rathenau Instituut.

Van Balen interviewde 42 mensen die in de jaren tachtig als wetenschappelijk talent werden beschouwd. De helft van hen is aan de universiteit gebleven, de andere helft niet. De groep van 21 'behouden' talenten had voor wat betreft geslacht, vakgebied en werkplek een spreiding vergelijkbaar met die van het WP in Nederland als geheel. Binnen die spreiding was deze groep ad random geselecteerd uit 84 personen die door universiteiten waren genoemd als talent of die een Vici-subsidie hadden verworven. Deze talenten en een aantal hoogleraren noemden andere talenten die *niet* zijn doorgegaan in de wetenschap. Daaruit werd een groep van 21 geselecteerd met zo veel mogelijk dezelfde kenmerken als de behouden talenten.

Van Balen ging na of er op individueel, organisatorisch of contextueel niveau

verschillen waren tussen de beide groepen. Ze constateerde dat er geen opvallende verschillen waren voor wat betreft karaktereigenschappen, het milieu waaruit de talenten afkomstig zijn of de school-, studie- en onderzoekprestaties (de vertrekkers hadden in overeenkomstige periodes zelfs iets meer gepubliceerd dan de blijvers).

### **Minder kans**

Organisatorische en contextuele factoren zijn van meer betekenis. In de medische wetenschappen en de bètahoek (inclusief de kwantitatieve sociale wetenschappen) is er eerder een tekort aan talent dan aan functies, in andere richtingen is dat omgekeerd. Er zijn overigens ook perioden geweest waarin de situatie in de bètawetenschappen minder gunstig was voor wetenschappelijk talent. Meer algemeen zijn er 'conjuncturele' verschillen. Wie tussen 1950 en 1960 werd geboren, had minder kans op een wetenschappelijke loopbaan dan mensen van een andere generatie. Dit tengevolge van de sterke bezuinigingen op de universiteiten in de periode tussen 1980 en 1992.

### **Mentor, buitenlandervaring**

Ook 'mentoren' lijken een rol van wezenlijk belang te spelen. Een goede mentor stimuleert, geeft (loopbaan) adviezen en kan je richting een baan helpen. Veel niet-behouden talenten gaven aan zo'n mentor te hebben moeten ontberen.

Voor een wetenschappelijke carrière kunnen bèta's bijna niet zonder een paar jaar buitenlandervaring. In de geesteswetenschappen is dat minder noodzakelijk, in de medische wetenschappen volstaat veelal internationaal congresbezoek en kortere verblijven aan buitenlandse universiteiten. Gezinsbanden kunnen op dit vlak een probleem vormen, omdat zij een langer verblijf in het buitenland soms moeilijk of onmogelijk maken.

Een buitenlandverblijf kan ook nadelen hebben. In Nederland zit men dichter op

# oeg, je moet vooral mazzel hebben



Hans Sonneveld in discussie. Links van hem Janneke Gerard.

Foto's: Floren van Olden

het vuur van mogelijke vacatures. Een alternatief om tot een aantrekkelijk cv te komen is om binnen Nederland aan verschillende universiteiten te werken.

## Rol partner

Van grote betekenis is de opstelling en steun van een eventuele partner. Kan en wil deze mee naar het buitenland of een andere woonplaats in Nederland? Bieden de werktijden voldoende gelegenheid om voor de kinderen te zorgen? Vooral in de bètahoek hebben vrouwen met kinderen het moeilijk. Vooral daar is werken in deeltijd een groot nadeel voor een wetenschappelijke carrière (overigens ook voor mannen).

Uit de analyse van Van Balen komen dus een aantal factoren naar voren die een beletsel kunnen vormen voor een loopbaan in de wetenschap of deze juist bevorderen. Toch is vooral toeval vaak de belangrijkste factor. Volgens

liefst twintig behouden en zeventien niet-behouden talenten was dit van doorslaggevende betekenis. Je moet het geluk hebben op het juiste moment op de juiste plaats te zijn. Hier wreekt zich het formatiebeginsel aan de universiteiten. Er wordt talenten meestal een rooskleurig perspectief geschetst, maar als het erop aankomt is er vaak geen geld, c.q. formatieruimte om te kunnen blijven. Afspraken blijken veelal niets waard, zeker niet als de mensen met wie die afspraken zijn gemaakt niet meer in functie zijn.

## Afspraken op papier zetten

Natuurlijk is het soms ook een eigen keuze om de wetenschap te verlaten. Gebrek aan toekomstperspectief of onzekerheid daarover kan een reden zijn, maar ook de hoge werkdruk, gebrek aan begeleiding of het besef dat men het werk toch niet zo leuk vindt.

Het belangrijkste wat de talenten kunnen doen om hun kansen op een mooie loopbaan in de wetenschap te vergroten, is een goede mentor zoeken en een aantrekkelijk cv opbouwen door buitenlandervaring op te doen of op z'n minst aan verschillende Nederlandse universiteiten te werken. En: afspraken op papier te laten zetten en te laten ondertekenen... Een belofte dat het wel goed komt, blijkt als puntje bij financieel paaltje komt namelijk meestal niets waard.

## Promovendi op de arbeidsmarkt

De middag was begonnen met een schets van de huidige positie op de arbeidsmarkt van mensen die recentelijk gepromoveerd zijn door Hans Sonneveld, gebaseerd op het onderzoek *PhD trajectories and labour market mobility*, dat hij samen met Mares Yerkes en Rens van de Schoot uitvoerde voor het IVLOS (Universiteit

Utrecht), sinds dit jaar opgenomen in het Centrum voor Onderwijs en Leren van de universiteit.

Voor dit onderzoek vulden 443 mensen die in 2008 of 2009 promoveerden een uitgebreide vragenlijst in. 674 aangeschreven promovendi deden dat niet of niet volledig. In het onderzoek worden onderscheiden: werknemer-promovendi, mensen met een of andere beurs, en buitenpromovendi (mensen met een baan ernaast, soms met een docentschap op de universiteit, en ook gepensioneerden). Het ging om promovendi van de universiteiten van Delft, Rotterdam, Utrecht en Wageningen.

### IJskoude oostenwind

Sonneveld startte met het goede nieuws. Buiten de groep die niet op werk uit is, is zo'n 10% weliswaar werkzoekend, maar zo'n 40% heeft vast en zo'n 50% tijdelijk werk. Van de mensen die werken heeft 88% werk dat een duidelijk verband heeft met hun promotieonderzoek (63% is werkzaam bij een wetenschappelijke instelling) en is 86% tevreden met hun werk.

Een gewenst carrièrepad opent zich vooral door veel artikelen te publiceren en congressen te bezoeken, en door een veelzijdiger opleidingstraject en meer voorbereiding op de arbeidsmarkt. En de promovendi moeten het zelf doen. Weinig begeleiders helpen mensen aan of naar een baan; en de werkgevers geven ook weinig voorlichting, Wageningen uitgezonderd.

Opmerkelijk is dat degenen die een

goede voorbereiding hadden gekregen op werk buiten de wetenschap, juist relatief vaak een baan in de wetenschap vonden. Een punt voor nader onderzoek, zei Sonneveld.

Mannen zoeken en vinden hun heil meer buiten de wetenschap dan vrouwen, de werkzoekenden zijn vooral te vinden onder de natuurwetenschappers en de voormalige werknemer-promovendi. En die werknemer-promovendi hebben nu vaker een tijdelijke aanstelling dan de andere promovendi. Voor wat betreft de buitenpromovendi wordt dit deels verklaard doordat zij vaak al een baan hadden toen zij hun promotieonderzoek deden.

Sonneveld vatte de uitkomsten samen door aan te geven hoe promovendi hun toekomstmogelijkheden kunnen beperken: namelijk door alleen aandacht te hebben voor een academische carrière, door geen vaardigheden te ontwikkelen op het gebied onderwijs, management, professionele dienstverlening en ondernemerschap, door geen stages buiten de universiteit te volgen en niet naar alumni-bijeenkomsten te gaan, door korter onderzoek af te wijzen en geen nieuwe plannen te maken of vervolgonderzoek voor te bereiden. Allemaal niet aan te raden dus, zeker niet nu de arbeidsmogelijkheden voor academici afnemen ten gevolge van een, aldus Sonneveld, "ijskoude oostenwind".

### Meer ontplooiingsruimte

Hierna belichtte Janneke Gerard het advies *Rendement van Talent* van de Jonge Akademie, een zelfstandig platform

binnen de KNAW van vijftig prominente en relatief jonge wetenschappers. De Jonge Akademie bepleit modernisering van het loopbaanbeleid in de wetenschap. Het academisch bestel is hiërarchisch en piramidaal opgebouwd. Cruciaal daarbij is de positie van de hoogleraar als hoofd van de leerstoelgroep. Veel hoogleraren vullen die machtspositie, ook naar het oordeel van de Jonge Akademie, prima in, maar ze hebben vele en zware verantwoordelijkheden. Opmerkelijk genoeg speelt dat bij de benoeming van hoogleraren vaak een ondergeschikte rol. Het komt wel allemaal keurig in een structuurrapport en een profielschets te staan, maar hoe benoemingscommissies kandidaten op de verschillende criteria beoordelen, blijft vaak onduidelijk. Zeker is dat negatieve adviezen van zusterfaculteiten vaak worden genegeerd. Heel vaak worden gesloten selectieprocedures gevolgd, waardoor meer geschikte kandidaten mogelijk buiten beeld blijven, zoals onderzoek van Van den Brink en Brouns liet zien <sup>1</sup>.

Binnen de klassieke leerstoelgroep hebben talentvolle wetenschappers vaak beperkt ontplooiingsruimte. Ze moeten hun onderzoek aanpassen en inkaderen binnen de onderzoekslijn van de leerstoelgroep. De Jonge Akademie wil meer ruimte en flexibiliteit. Daarmee ontstaat ook ruimte om het takenpakket van de hoogleraar vooral te laten bestaan uit onderzoek en onderwijs, met minder administratie- en managementtaken.

De selectieprocedures voor hoogleraren, UHD's en UD's moeten in principe open zijn, met een zorgvuldige toetsing van de kwaliteiten van de kandidaten. Op gezette tijden dienen ook evaluaties en functioneringsgesprekken plaats te vinden.

Daarnaast moet meer gebruik gemaakt worden van de mogelijkheden voor bevordering tot persoonlijk hoogleraar, wat meteen de gelegenheid biedt bestuurs- en managementtaken over een

<sup>1</sup> Van den Brink, M. & Brouns, M. (2006). *Gender & Excellence. Een landelijk onderzoek naar benoemingsprocedures*. Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.



groter aantal mensen te verdelen. Ook moet het mogelijk worden talentvolle wetenschappers te bevorderen tot persoonlijk UD en UHD, stelt de Jonge Akademie. Meer algemeen moeten talentvolle onderzoekers inhoudelijk meer ruimte krijgen. UHD's zouden ook het *ius promovendi* moeten hebben.

De stelselwijziging die de Jonge Akademie bepleit, houdt ook in dat niet het formatie- maar het loopbaanbeginsel de leidraad zou moeten zijn bij de wetenschappelijke instellingen, die ook meer zouden moeten scouten.

### **Uiteenlopende behoeften**

Voor SoFoKleS deden Marian Thunissen, Ben Fruytier en Marieke van de Brink (Hogeschool Utrecht en Radboud Universiteit) recentelijk onderzoek naar het jongetalentebeleid op de Nederlandse universiteiten. Hun rapport *Beleid en beleving* geeft een staalkaart van dit beleid, maar laat vooral ook zien dat de behoeften van de werkgevers en de werknemers haaks op elkaar staan, zo zei Thunissen. De werkgevers willen flexibiliteit (en liefst breed inzetbaar 'multitalent'), de wetenschappers willen juist continuïteit of op z'n minst duidelijkheid.

Het rapport bepleit dat de universiteiten wat meer risico nemen en meer vaste banen bieden, dan wel duidelijke doorgroeiperspectieven, waartoe tenure tracks een middel kunnen zijn. De diverse tenuretracksystemen die er nu zijn, zouden goed geëvalueerd moeten worden. Daarnaast zou er ook een uitstroombesluit moeten zijn. Medewerkers zouden de kans moeten hebben brede *skills* te ontwikkelen om betere perspectieven buiten de wetenschap te krijgen. Maar momenteel is er voor uitstroombesluit eigenlijk geen aandacht, aldus Thunissen. Beleid ontwikkelen is bovendien maar één, het moet ook uitgevoerd worden. Daarvoor is een breed draagvlak bij bestuur, personeelsafdelingen en directie nodig.

### **Makke schapen**

Nadat ook Barabara van Balen haar zegje had gedaan, volgde er een paneldiscussie aan de hand van enkele stellingen. Dat er meer aandacht zou moeten zijn voor een mogelijk vervolg van de loopbaan buiten de universiteit en de daarvoor



Roel Breuls en Els Goulmy

benodigde competenties, en dit al in een vroeg stadium, werd door niemand bestreden. Roel Breuls, loopbaancoach bij VUMC, stelde dat de wetenschapper daar ook zelf verantwoordelijkheid voor moet nemen, maar dat dit besef weinig leeft. Te velen gedragen zich op dit vlak als makke schapen, zei hij. Manou Willemars (voorzitter van het Promovendi Netwerk Nederland), en Els Goulmy (voorzitter van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren), benadrukten de verantwoordelijkheid van de universiteiten en de begeleiders van de promovendi.

### **Tunnelvisie**

Hoe organiseer je dat er meer aandacht komt voor het loopbaanperspectief na de promotie, was vervolgens de vraag. Het belang van de universiteit en zeker de begeider ligt immers bij het onderzoek, al heeft de universiteit er zeker ook wat aan bekend te staan als een goede werkgever met oog voor de toekomst van de medewerkers. Tom de Boer (neurofysioloog bij het LUMC) pleitte voor open dagen voor promovendi. Ook contact met alumni helpt mensen zich op de arbeidsmarkt te oriënteren. Goulmy vroeg om een beleid waarin externe referenten elke drie of vier maanden naar de promovendi en het promotietraject kijken, zodat er op het punt van arbeidsmarktvoorbereiding meer druk wordt uitgeoefend op zowel de promovendi zelf als hun begeleiders.

Een Radboud-medewerker zei vanuit

de zaal dat zijn universiteit mensen en middelen voor loopbaanoriëntatie beschikbaar heeft, maar dat de promovendi dat niet schijnen te weten: slechts vijf van de 220 Nijmeegse promovendi maken er gebruik van. Een medewerker van de Erasmus Universiteit zei dit te herkennen: veel postdocs en promovendi hebben een tunnelvisie, ze gaan er helemaal vanuit in de wetenschap te blijven en maken geen gebruik van de faciliteiten.

Positievare berichten werden er gemeld over het LUMC en de TU Delft, waar voorbereiding op de arbeidsmarkt een vast punt is bij jaargesprekken.

Het is belangrijk dat hoogleraren zich bewust zijn, of bewust worden gemaakt, van hun taak op dit punt, zo werd geconcludeerd. Vooralsnog, aldus Roel Breuls, zeggen mensen die wel van de mogelijkheden gebruikmaken vaak: zeg het maar niet tegen mijn hoogleraar!

### **Het geluk helpen**

Dat het vooral een kwestie van geluk is of voor een wetenschappelijk talent ook een wetenschappelijke carrière is weggelegd – de tweede stelling – wilde er bij de panelleden niet zo in, behalve bij PNN-voorzitter Manou Willemars. Je doet jezelf tekort als je alles op geluk schuift, zei Tom de Boer, je kunt het geluk helpen, vond Breuls. Helemaal toeval is het niet, je moet ook herkennen waar je kansen liggen, mensen die je helpen zijn belangrijk, aldus Els Goulmy.

Vrouwelijke wetenschappers maken

zichzelf te weinig zichtbaar, zo luidde de derde en laatste stelling. Dit zou verklaren waarom vrouwen zo zwaar ondervertegenwoordigd zijn in de hoogste wetenschappelijke functies. In mijn richting, de neurofysiologie, is er een heel zichtbaar netwerk, aldus De Boer. Veel vrouwen komen naar mij toe, zei loopbaancoach Breuls die, toen de hilariteit in de zaal bedaard was toevoegde: mannen denken dat wat ik doe niet nodig is. Willemars en Goulmy wezen erop dat er tegenwoordig heel veel vrouwen studeren, promoveren en aan een wetenschappelijke loopbaan beginnen, maar dat het met de doorstroming naar hogere functies maar niet wil vlotten. Er moet maar eens goed onderzocht worden hoe dat komt, vond Hans Sonneveld. Waarop uw verslaggever niet kon nalaten te wijzen op het diepgravende onderzoek van Marieke van den Brink naar gendermechanismen bij hoogleraarsbenoemingen <sup>2</sup>, waarvan net de handzame samenvatting was verschenen <sup>3</sup>. Er hoeft niet weer onderzoek te worden gedaan, vond ook Els Goulmy, die er nog op wees dat mannelijke wetenschappers ook hoger ingeschaald worden <sup>4</sup>. Er gebeurt toch ook iets bij die vrouwen, betoogde Sonneveld, en hij kreeg bijval van een spreekster van NWO, die erop wees dat vrouwen minder meedingen in NWO-competities.

### Wanneer is iets nog een tenure track?

Van de drie parallelle 'tafelgesprekken' woonde VAWO Visie die over tenure tracks bij. De grote vraag die hier rees was: wanneer is een tenure track nog een tenure track?

Bijna driekwart van de Nederlandse universiteiten en UMC's kennen inmiddels een of ander tenuretrackstelsel, zij het soms bij een beperkt aantal richtingen en niet instellingsbreed. De meeste

instellingen hebben enkele tientallen tenuretrackers, maar de Rijksuniversiteit Groningen heeft er al bijna tweehonderd en ook de Universiteit van Tilburg heeft er naar verhouding heel veel.

Maar kan iedereen die voldoet aan de vooraf gestelde voorwaarden dan daadwerkelijk nog doorstromen naar een topfunctie, of wordt het een afvalrace? Met andere woorden: kun je hier nog van een tenuretrackstelsel spreken of wordt er zo in feite een grote talentpool gecreëerd waaruit de instelling vervolgens naar believen, afhankelijk van de financiën, c.q. de formatieruimte, kan vissen volgens het motto *up or out*? En als alleen een kleine minderheid die niet aan de eisen voldoet afvalt, wordt de organisatie dan niet topzwaar (met de financiële consequenties vandien)? Is er dan straks nog een behoorlijke ruimte voor nieuwe talenten of komt de zaak wéér muurvast te zitten?

### Gevolgen voor de organisatie

Afhankelijk van de schaal waarop tenuretrackers worden aangesteld, is het ook de vraag wat de gevolgen zijn voor de UD's en UHD's in de organisatie. Worden de UD- en UHD-functie louter doorstroomfuncties? Zoniet, draaien dan de UD's en UHD's die niet in een tenure track zitten op voor de minder aantrekkelijke taken, zodat de tenuretrackers kunnen scoren?

Los van deze vragen werd geconstateerd dat het in de praktijk heel lastig is om de criteria op te stellen waarop tenuretrackers moeten worden beoordeeld, en nog moeilijker om die ook consequent toe te passen. En eigenlijk is het onduidelijk wat tenure tracks toevoegen aan regulier en goed HRM-beleid, misschien illustreren die tenure tracks vooral het falen van het HRM-beleid op veel instellingen, zo werd gezegd.

In het tafelgesprek over "loopbanen van jonge wetenschappers" werden diverse knelpunten gesignaleerd: de jonge wetenschappers zelf, hun promotoren en HRM-medewerkers hebben te weinig oog voor de latere loopbaan, hoogleraren vrezen dat verbreding van het promotietraject tot vertraging leidt en zij zien deelname van hun pupillen aan loopbaancursussen vaak als een teken van zwakte en gebrek aan focus. De kans op een wetenschappelijke loopbaan neemt af: door de bezuinigingen

en doordat de concurrentie zwaarder wordt omdat er meer mensen promoveren. Dat maakt het extra noodzakelijk dat promovendi bredere vaardigheden ontwikkelen en zich beter op de arbeidsmarkt oriënteren. Een goede mentor is daarbij van groot belang.

### Transparantie en quota

Een belangrijke rol bij benoemingen spelen onbewuste factoren, zoals gepercipieerde gelijkheid. Men is geneigd iemand te benoemen waarin men iets van zichzelf herkent. Dit draagt ertoe bij dat het feit dat merendeel van de hogere posities in de wetenschap worden bekleed door mannen, zo werd geconstateerd in de discussie over "stimulering van vrouwen in de wetenschap". Bovendien hebben mannen zowel als vrouwen de neiging de kwaliteiten van vrouwen te onderschatten. Vrouwen zijn ook kritischer op zichzelf dan mannen, ze twifelen langer over nieuwe stappen en ze spreken hun ambities minder snel uit. De rol van dergelijke factoren kan worden teruggedrongen door benoemingsprocedures- en criteria transparanter te maken. Het structureel voeren van loopbaangesprekken kan vrouwen stimuleren. Verder zou in de meeste vakgebieden de eis kunnen worden gesteld dat er tenminste één vrouwelijke kandidaat op de shortlist moet komen. Dit voorkomt dat vrouwelijk talent over het hoofd wordt gezien. Sommigen pleitten voor het invoeren van quota, niet alleen op universitair niveau maar ook op dat van vakgroepen, en niet alleen voor hoogleraren, maar ook voor UD's en UHD's. (AvD)

## Radboud Universiteit schermt nieuwssite af

De Radboud Universiteit gaat haar nieuwssite alleen toegankelijk maken voor studenten en medewerkers. *Ru.nl/nieuws* wordt onderdeel van het nieuwe *RadboudNet*, dat alleen door studenten en medewerkers kan worden geraadpleegd.

In het najaar van 2010 werd de redactie van universiteitsblad *Vox* al ondergebracht bij de communicatieafdeling. Het blad ging ook minder vaak verschijnen. Interim-hoofdredacteur van *Vox*, Anne Dohmen: "Iedere student en medewerker kan de informatie alsnog naar buiten brengen. Het CvB heeft geen idee in welke tijd het leeft."

<sup>2</sup> Brink, M. van den (2010). *Behind the Scenes of Science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands*. Amsterdam: Pallas Publications (handelseditie). Zie ook VAWO Visie, 2009, nr. 2 ([www.vawo.nl/actueel/vawovisie\\_archief.html](http://www.vawo.nl/actueel/vawovisie_archief.html)).

<sup>3</sup> *Hoogleraarsbenoemingen in Nederland (m/v), Mythen, feiten en aanbevelingen*. Radboud Universiteit, i.s.m. SoFoKleS, maart 2011.

<sup>4</sup> Zie: *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2009*, Stichting de Beauvoir, i.s.m. VSNU, Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en SoFoKleS. Besproken in VAWO Visie, 2009, nr 3 ([www.vawo.nl/actueel/vawovisie\\_archief.html](http://www.vawo.nl/actueel/vawovisie_archief.html)).

# Vakantiedagen gaan sneller verjaren

Werknemers moeten vanaf 1 januari 2012 hun wettelijke vakantiedagen binnen zes maanden na het opbouwjaar opnemen. Daarna vervallen deze dagen. De Eerste Kamer heeft op 24 mei jl. met deze verslechtering ingestemd. Bovenwettelijke vakantie- en verlofdagen vallen niet onder de verjaringstermijn van een half jaar.

Vakantiedagen konden vijf jaar worden opgespaard, bijvoorbeeld voor mantelzorg, een sabbatical of studieverlof. In 2002 was de verjaringstermijn juist verlengd van twee naar vijf jaar om werknemers meer flexibiliteit te bieden.

Tegen het voorstel van minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waren vele argumenten ingebracht, onder andere door vakcentrale MHP, waarbij de VAWO is aangesloten. "Onder het mom van het voorkomen van veiligheids- en gezondheidsproblemen door regelmatig vakantie op te nemen, heeft het kabinet zich laten inpakken door werkgevers die steeds roepen dat een stuwmeer aan verlofdagen een probleem is", aldus MHP-bestuurder Eddy Haket.

## Regelingen bij ziekte

De termijn van zes maanden geldt niet voor mensen die bijvoorbeeld door ziekte niet in staat zijn geweest om vakantiedagen op te nemen. Werknemers die na ziekte (gedeeltelijk) re-integreren, moeten hun dagen echter wel binnen de gestelde termijn opnemen. Voor werknemers die 'redelijkerwijs niet in staat zijn geweest om vakantie op te nemen', geldt de vervaltermijn ook niet, maar dit zal over het algemeen moeilijk aan te tonen zijn.

De vakantieopbouw voor langdurig zieke werknemers verbetert. Tot nog toe bouwden zij maximaal over zes maanden wettelijke vakantiedagen op. Vanaf 1 januari 2012 zullen over de gehele ziekteperiode vrije dagen worden opgebouwd, waardoor langdurig zieke werknemers recht krijgen op hetzelfde aantal vakantiedagen als gezonde werknemers. Het kabinet was hiertoe gedwongen door een uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

## Uitweg

Over een ruimere verjaringstermijn kunnen wel in cao's (of individueel) afspraken worden gemaakt. Omdat wetenschappelijke instellingen wel eens in ernstige problemen zouden kunnen komen als iedereen de vakantiedagen volledig opneemt, biedt dit wellicht een uitweg.

# Kabinet wil de griffierechten voor arbeidsrechtprocedures verveelvoudigen

Het kabinet wil de griffierechten voor het voeren van procedures bij de civiele en bestuursrechter zeer fors verhogen. Voor een arbeidsrechtprocedure moet nu zo'n € 70,- tot € 210,- aan griffierechten worden betaald. Door kabinetsplannen zouden de griffierechten in een ontslagprocedure liefst € 1540,- gaan bedragen. Het fundamentele recht van de burger tot de rechter wordt hiermee ondergraven. Voor veel werknemers zou de weg naar de rechter vrijwel onbegaanbaar worden.

# Goed nieuws van de penningmeester

## DE ALV VAN 25 MEI

**Na een aantal jaren van (beperkte) tekorten, heeft de VAWO 2010, net als eerder 2009, met een positief exploitatiesaldo kunnen afsluiten. De reserves van de vereniging beginnen daardoor weer op een geruststellend niveau te komen.**

Dit goede nieuws kon penningmeester Wim van Horssen bekendmaken op de 79ste Algemene Ledenvergadering van de VAWO, die op 25 mei in Houten werd gehouden. Zowel aan de inkomsten- als de uitgavenkant vielen in 2010 meevallers te noteren, waardoor de op 0 sluitende begroting ruimschoots werd gehaald.

De contributies voor 'actieve leden' worden in 2012 met ca. 1,5% verhoogd (1 tot 3 euro). Die voor 'postactieven' blijven ongewijzigd. Deze waren vorig jaar, na een aantal jaren gelijk te zijn gebleven, met 3% verhoogd. De vergadering stemde unaniem in met een nieuwe bestuurstermijn van vice-voorzitter dr. Bart Kipp en LPP-vertegenwoordiger dr. Bart Hollebrandse.

De meeste tijd besteedde de vergadering aan beraadslagingen over het komend najaar te houden symposium over "werkdruk en werkstress" (zie elders in dit nummer), de niet bijzonder gunstige stand van zaken in de onderhandelingen over de diverse cao's, en de (financiële) toekomst van koepelorganisatie CMHF.

## Besluitenlijst:

1. De besluitenlijst van de Algemene Ledenvergadering van 8 november 2010 wordt goedgekeurd.
2. De wijziging van het Huishoudelijk Reglement inzake de VAWO/CMHF-vertegenwoordiging in Lokale Overleggen wordt bekrachtigd. Deze wijziging werd reeds aangenomen in de vergadering van 8 november 2010, maar moest omdat het quorum ontbrak nogmaals worden voorgelegd.
3. Vice-voorzitter dr. J.B.A. Kipp is voor twee jaar herkozen, dr. B. Hollebrandse voor drie jaar als vertegenwoordiger van het Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform in het bestuur. Dr. Kipp bereikt over twee jaar de maximale zittingstermijn in het bestuur.
4. De Jaarrekening 2010 wordt goedgekeurd. Het bestuur wordt decharge verleend voor het gevoerde beleid.
5. In 2012 worden de contributies met ca. 1,5% (1 tot 3 euro) verhoogd. De contributies voor postactieve leden, die voor 2011 met 3% werden verhoogd, blijven in 2012 ongewijzigd.



VAKBOND VOOR DE WETENSCHAP

De Haag 9, 3993 AV Houten  
(030) 231 6742  
info@vawo.nl; www.vawo.nl  
fax: (030) 234 1685  
girekening: 1310307 t.n.v. VAWO,  
Houten

**Bestuur**

- mw. prof. dr. H. de Hoop (voorzitter)
- dr. J.B.A.Kipp (vice-voorzitter, speciaal belast met de belangenbehartiging bij de universitair medische centra)
- dr. ir. W.T. van Horssen (penningmeester)
- mw. dr. M.L.A. Jongsma (secretaris)
- dr. B. Hollebrandse (Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform)
- dr. H.A.M. Geerts

**Bureau**

Directeur  
- mw. mr. J.L. Waayenberg

**LEDENADMINISTRATIE**

De Haag 9, 3993 AV Houten  
(030) 231 6742; bureau@vawo.nl

Juridisch stafmedewerker  
- mr. D.O. Pechler  
Chef de bureau  
- Arie van Dalen



**Informatie collectieve verzekeringen**

*OHRA*: (026) 400 4040, met vermelding van CMHF/VAWO-relatienummer 756  
*Zilveren Kruis*: 0900-8435  
*Kröller (Meeüs)*: 070-3422400, info@kroller.nl, www.kroller.nl (gebruikersnaam: VAWO, wachtwoord: Welkom)

De VAWO is de vakorganisatie voor personeel van universiteiten en onderzoekinstellingen en wetenschappers bij universitair medische centra. Naast het reguliere vakbondswerk (collectieve belangenbehartiging, werken aan carrièreperspectieven, juridisch advies) houdt de VAWO zich bezig met kwaliteitsverbetering in het wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. Daartoe levert de VAWO gevraagd en ongevraagd adviezen voor landelijk beleid.

De VAWO wordt bestuurd door mensen werkzaam in het wetenschapsveld. Het VAWO-bureau heeft eigen juristen in dienst voor gratis individuele belangenbehartiging, voor het geval een VAWO-lid onverhoopt rechtspositionele problemen ondervindt.

**Contributies**

Het lidmaatschap kan ieder gewenst moment ingaan en eindigt per 31 december van het jaar waarin het wordt opgezegd. Ook overgang naar de postactieve status wordt aan het eind van het jaar geëffectueerd.

De contributie is gerelateerd aan het bruto maandsalaris. Wie een incassomachtiging afgeeft, krijgt € 4,- korting op onderstaande jaarcontributies (postactieven € 3,-).

**Contributies 2011:**

<i>bruto maandsalaris</i>	<i>contributie per jaar</i>	<i>per maand (alleen bij automatische incasso)</i>
tot € 1.800,-	€ 65,-	€ 5,25
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 127,-	€ 10,40
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 95,-	€ 7,75
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 178,-	€ 14,65
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 133,-	€ 10,90
boven € 4.000,-	€ 216,-	€ 17,85

Postactieve leden incl. VAWO Visie € 40,-  
Postactieve leden excl. VAWO Visie € 35,-  
Postactieve leden zijn diegenen die door pensionering, FPU, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid niet meer in actieve dienst zijn.

**Contactpersonen afdelingen**

- Universitaire medische centra*
- dr. E. de Heer (LUMC)  
(071) 526 6623, e.de\_heer@lumc.nl
- Amsterdam*
- mw. dr. A. Hakkenberg (UvA),  
06-2479 8817, vawo@uva.nl
- dr. W.J. van der Laarse (VU/VUmc)  
(020) 444 8115,  
wj.vanderlaarse@vumc.nl
- Delft*
- dr. ir. W.T. van Horssen,  
(015) 278 3524, w.t.vanhorssen@ewi.tudelft.nl
- Eindhoven*
- mw. J.A. van Alphen  
(040) 247 4093, j.v.alphen@tue.nl
- Groningen*
- drs. M. van Es, 06-23142928,  
(050) 363 5809, m.van.es@rug.nl
- Theologische Universiteit Kampen*
- (a.i.) mw. dr. L.A. Werkman,  
(038) 337 1632, lawerkman@pthu.nl
- Leiden*
- dr. E. de Heer,  
(071) 526 6623, e.de\_heer@lumc.nl
- Maastricht*
- dr. P.M. Frederik,  
(043) 325 2330,  
peter.frederik@elmi.unimaas.nl
- Nijmegen*
- dr. A. Lagendijk,  
(024) 361 6204/361 1925  
a.lagendijk@ru.nl
- Rotterdam*
- dr. R. Pieterman,  
(010) 408 1620, pieterman@frg.eur.nl
- dr. F. Boomsma (EMC),  
010-463 3764, f.boomsma@erasmusmc.nl
- Tilburg*
- dr. A.G. Nagelkerke,  
(013) 466 2549, a.g.nagelkerke@uvt.nl
- Twente*
- dr. J.S. Svensson,  
(053) 489 4551, j.s.svensson@utwente.nl
- Utrecht*
- vacature
- Wageningen*
- dr. ir. B.J.M. Verduin,  
(0317) 483 093, dick.verduin@wur.nl
- Open Universiteit*
- mw. dr. M.E. Bitter,  
(045) 576 2636, marlies.bitter@ou.nl
- Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform*
- dr. B. Hollebrandse,  
050-363 5631, b.hollebrandse@rug.nl