

# Van tijdelijke kostenpost naar blijvend kapitaal

– De visie van de VAWO op het wetenschaps- en personeelsbeleid –



De Haag 9  
3993 AV Houten  
(030) 231 6742  
info@vawo.nl  
www.vawo.nl

  
december 2003

# **Van tijdelijke kostenpost naar blijvend kapitaal**

- De visie van de VAWO op het wetenschaps- en personeelsbeleid –

**VAWO**

De Haag 9  
3993 AV Houten  
(030) 231 6742  
info@vawo.nl  
www.vawo.nl

december 2003

## Voorwoord

De VAWO maakt zich zorgen. Over de groeiende overhead aan universiteiten en de afnemende zeggenschap van wetenschappers over onderzoek en onderwijs. Over de onderwaardering van wetenschappelijke functies. Over de consequenties van de nieuwe pensioenregeling. En over het gebrek aan continuïteit in de wetenschap in Nederland.

Met deze notitie wil de VAWO die zorgen in kaart brengen, de discussie erover aanzwengelen en waar mogelijk oplossingen voor gesignaleerde problemen aandragen.

De VAWO is als vereniging in de sector Wetenschappelijk Onderwijs aangesloten bij de vakcentrale CMHF, en zet zich specifiek in voor de belangen van wetenschappelijk personeel. Als lid van de CMHF heeft de VAWO direct invloed op het afsluiten van de CAO's bij universiteiten, onderzoeksinstellingen en academische ziekenhuizen, en discussieert ze mee over thema's als WAO, pensioenen en loonontwikkeling. De VAWO is echter een vereniging met een dubbele doelstelling. Wacht u voor negatieve associaties die het woord *dubbele* mogelijkwerwijs bij u oproept (*dubbele tong, dubbele agenda*). Wij willen er slechts mee benadrukken dat de VAWO méér behartigt dan de belangen van wetenschappelijk personeel. De VAWO behartigt ook het belang van de wetenschap zelf. Zij helpt beleidsmakers (gevraagd en ongevraagd) de kwaliteit van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek te bewaken. In dat kader organiseert de VAWO regelmatig symposia, geeft zij een eigen blad uit, *VAWO Visie*, en heeft ze zitting in diverse lokale en landelijke beleids- en evaluatiecommissies.

Deze notitie geeft in vijf hoofdstukken de visie van de VAWO op zowel het gebied van wetenschaps- als dat van personeelsbeleid. Hiermee vormt de notitie dan ook een ondubbelzinnige afspiegeling van de dubbele doelstelling van de VAWO. In hoofdstuk 1 staat de universitaire onderwaardering van wetenschappelijke functies en de daarmee gepaard gaande achterstand in salariering centraal. Hoofdstuk 2 stelt de veranderde bestuursstructuur en de gevolgen van de MUB aan de kaak. In hoofdstuk 3 wordt gepleit voor een wetenschapsbeleid met meer oog voor kwaliteit in plaats van kwantiteit. De noodzaak van een geïntegreerd personeelsbeleid komt aan de orde in hoofdstuk 4. Het laatste hoofdstuk is speciaal gewijd aan de problematiek van de onderzoekers in tijdelijke dienst, de postdocs, die een groot deel van het wetenschappelijk onderzoek in Nederland voor hun rekening nemen. De expertise van het Landelijk Postdoc Platform, waarmee de VAWO per 1 januari 2004 fuseert, ligt mede aan de basis van dit hoofdstuk.

De totstandkoming van deze notitie is te danken aan de inzet van de Commissie Beleidsnotitie van de VAWO. De redactie was in handen van Helen de Hoop en Rachel van Wijngaarden. De commissie bestond voorts uit Paul den Besten, Pieter Fokkink, Kees de Lange, Aad Vijverberg en Bep Waayenberg. De bestuurs- en kaderleden van de VAWO worden bedankt voor hun constructieve commentaar op eerdere versies. Het 'eerste exemplaar' van deze notitie wordt aangeboden aan de minister van OCW, Maria van der Hoeven.

Houten, december 2003

VAWO

*Vereniging van en voor personeel aan universiteiten, onderzoeksinstellingen en academische ziekenhuizen, aangesloten bij de CMHF. Kijk voor meer informatie op onze webpagina's: [www.vawo.nl](http://www.vawo.nl)*

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	pagina 4
<b>Hoofdstuk 1 Onderwaardering van de wetenschappelijke functies</b>	pagina 5
§ 1.1 Vraag en aanbod	pagina 5
§ 1.2 Inzet van de VAWO	pagina 6
<b>Hoofdstuk 2 Veranderde bestuursstructuur en groeiende overhead</b>	pagina 7
§ 2.1 Een manager komt nooit alleen	pagina 7
§ 2.2 Why be a scientist if you can be his boss?	pagina 7
§ 2.3 MUB snoert professionals de mond	pagina 8
§ 2.4 Een nieuw gebouw of een nieuwe medewerker	pagina 8
§ 2.5 Op visite bij het bestuur	pagina 8
§ 2.6 Inzet van de VAWO	pagina 9
<b>Hoofdstuk 3 Kwaliteit in de wetenschap</b>	pagina 10
§ 3.1 Wetenschap gebeurt op de werkvloer	pagina 10
§ 3.2 Geen onderzoek zonder onderwijs en vice versa	pagina 10
§ 3.3 Kennisland of handelsnatie?	pagina 11
§ 3.4 Academische vrijheid geen overbodige luxe	pagina 11
§ 3.5 Vormgeving van academische vorming	pagina 12
§ 3.6 Samen werken, samen sterker	pagina 13
§ 3.7 Inzet van de VAWO	pagina 13
<b>Hoofdstuk 4 Geïntegreerd personeels- en loopbaanbeleid</b>	pagina 14
§ 4.1 Integratie	pagina 14
§ 4.2 Loopbaanbeleid: doorlopen!	pagina 14
§ 4.3 Zorgen voor later zorgen van later?	pagina 15
§ 4.4 Hiring and firing	pagina 15
§ 4.5 Inzet van de VAWO	pagina 16
<b>Hoofdstuk 5 De tweedeling tussen vast en tijdelijk personeel</b>	pagina 17
§ 5.1 Niet "up or out" maar "in or out"	pagina 17
§ 5.2 Tijdelijk een vaste baan of vast een tijdelijke?	pagina 17
§ 5.3 Wacht u voor WW!	pagina 18
§ 5.4 Inzet van de VAWO	pagina 18
<b>Conclusies en aanbevelingen</b>	pagina 20

## Inleiding

*Het zal duidelijk zijn dat in het huidige winterse academische klimaat de VAWO als vakorganisatie een uitermate belangrijke rol te spelen heeft. Deze rol betreft natuurlijk het bestrijden van de verslechterende financiële en rechtspotionele omstandigheden van de wetenschappers die de primaire processen aan onze universiteiten vorm en inhoud geven.*

Kees de Lange (voorzitter VAWO)  
VAWO Visie, december 2002

Wil Nederland doorgroeien naar een toonaangevende kenniseconomie, dan moet de overheid geld steken in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, veel geld. Wat ook nodig is om die top te halen, zijn gedreven en enthousiaste wetenschappers die zich volledig kunnen richten op hun werk als docent en onderzoeker. Slechte carrièrekansen of het zelfs volledig ontbreken van perspectief, en het steeds verder afbrokkelen van de arbeidsvoorwaarden zijn de nekslag voor de wetenschap.

De jeugd heeft de toekomst, maar welke weldenkende afgestudeerde raakt nog enthousiast voor een baan in de wetenschap als de toekomstperspectieven alleen maar slechter worden? Het wordt voor wetenschappers steeds moeilijker om de liefde voor de wetenschap over te brengen. En wie wil het zo langzamerhand nog op zijn geweten hebben zijn grootste talent een doodlopend pad op te sturen? Gelukkig beschikt Nederland over genoeg gedreven en competente wetenschappers die zich graag uit de naad werken en niet zomaar bij de pakken neer gaan zitten.

Maar er is inmiddels wel een grens overschreden. De VAWO vindt het hoog tijd worden dat de wetenschappers het heft in eigen hand nemen. Een glasheldere visie op (de toekomst van) het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek is een noodzakelijk uitgangspunt voor de discussies over personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden voor het personeel werkzaam bij de academische instellingen. In deze notitie wordt getracht de visie van de VAWO te verwoorden en zo een discussie op gang brengen die tevens kan dienen ter inspiratie voor de inzet waarmee toekomstige CAO-onderhandelingen moeten worden ingegaan.

## Hoofdstuk 1 Onderwaardering van de wetenschappelijke functie

*Een functieprofiel wordt aangeduid met functietitels als: universitair docent, secretaresse of beleidsmedewerker. Nadat vastgesteld is met welke functietitel iemands werk het best aangeduid kan worden, volgt de tweede stap: het bepalen van de zwaarte, het niveau van de functie.*

Uit: *Universitair Functieordenen (UFO)*  
Bijlage bij de CAO Nederlandse Universiteiten 2003-2004

### § 1.1 Vraag en aanbod

"In de collegezalen, laboratoria, werkkamers en restaurants van de Universiteit Utrecht wordt over tal van vraagstukken nagedacht en gediscussieerd. Dat leidt vaak tot nieuwe gezichtspunten..." Zo begint een advertentie in de Volkskrant van 5 juli 2003. Even later lezen we naar welke twee medewerkers "die zich herkennen in deze open, gedreven en multidisciplinaire cultuur" de universiteit op korte termijn op zoek is. De ene is een P&O-adviseur, de andere een postdoc voor biofysisch onderzoek.

De P&O-adviseur moet analytisch ingesteld zijn, de postdoc moet de eigenschappen van diverse soorten luminescente nano-kristallen bestuderen. De P&O-adviseur moet "in een adviesrelatie helder omgaan met de verschillende rollen en verantwoordelijkheden", de postdoc moet onder meer "nieuwe op energie-overdracht gebaseerde microscopiemethoden onderzoeken". En ten slotte: de P&O-adviseur moet over een hbo/academisch werk- en denkniveau beschikken op het gebied van personeelswerk of een aanverwante richting; de postdoc moet een gepromoveerd natuurkundige zijn, liefst met enige jaren ervaring op het gebied van biofysica, lasers en optica. De P&O-adviseur hoeft met een hbo-opleiding dus niet eens *geleerd* te zijn, terwijl aan de postdoc de eis van *zeergeleerd* wordt opgelegd. De P&O-adviseur moet analytisch en creatief zijn, terwijl de postdoc natuurlijk als wetenschapper bij uitstek analytisch en creatief *is*.

"Bij de Universiteit Utrecht is wetenschap nooit af. Laat staan je eigen ontwikkeling." Natuurlijk krijgt zo'n wetenschapper die weliswaar is gepromoveerd maar zich toch nog steeds aan het ontwikkelen is, niet zomaar een baan aan de universiteit. Een P&O-adviseur natuurlijk wel. En natuurlijk hoeft zo'n gepromoveerde wetenschapper niet meer te verdienen dan zijn hbo-collega bij P&O. De wetenschapper (als ze al iemand kunnen vinden) kan maximaal € 3385,- per maand gaan verdienen. De P&O-adviseur kan ook maximaal € 3385,- per maand gaan verdienen. De wetenschapper krijgt bovendien slechts een contract voor twee jaar, terwijl de P&O-adviseur wordt aangesteld voor onbepaalde tijd.

Deze volkomen scheve verhouding aan universiteiten tussen de waardering van niet-wetenschappelijk versus wetenschappelijk personeel bestaat al veel langer, maar is onlangs zonneklaar voor iedereen vastgelegd in het universitaire systeem van functieordening (UFO). Onder het mom van "je kunt nu eenmaal geen appels met peren vergelijken" wordt een schandelijke onderwaardering in stand gehouden van niet alleen de functie van postdoc, maar van *alle* wetenschappelijke functies. Oftewel, *doorgeleerd* hebben, gepromoveerd zijn, kennis van zaken hebben, wetenschappelijk-inhoudelijke verantwoordelijkheid dragen, dat zijn allemaal zaken die aan de universiteit blijkbaar geen betekenis hebben en in elk geval niet gewaardeerd worden.

In de UFO-tabel kun je het allemaal zo opzoeken. Een promovendus (die dus al een academische opleiding heeft afgerond en vaak met uitstekende resultaten) verdient net iets meer dan een "beleidsmedewerker 5", maar natuurlijk niet zoveel als een "beleidsmedewerker 3". Een "universitair docent 1" verdient evenveel als een "communicatieadviseur 1". Een "onderzoeker 1" verdient minder

dan een "projectmanager 1", een "universitair hoofddocent 2" trouwens ook. Een "universitair hoofddocent 1" verdient natuurlijk niet meer dan een "controller 1" en zelfs niet meer dan een "beleidsdirecteur 3". Hoe heeft dit kunnen gebeuren? Waarom wordt er zo weinig belang gehecht aan de uitoefening van de primaire taken, onderwijs en onderzoek? En waarom protesteren de wetenschappers zelf niet eens?

## § 1.2 Inzet van de VAWO

Wanneer een willekeurige Nederlander gevraagd wordt om het salaris van een wetenschapper in te schatten, dan is het antwoord meestal niet juist. Over het algemeen wordt gedacht en akkoord bevonden dat wetenschappers een goed salaris verdienen. De werkelijkheid is anders. De opsplitsing van de voormalige "Rijkssector" met één rechtspositie in sectoren met elk hun eigen CAO heeft tot magere resultaten geleid. De sector WO blinkt allerminst uit in goede salariering en secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit klemt te meer omdat het algemene gevoel is dat de verhouding tussen de salariering van het WP en het OBP zoek is. Waar er voor het OBP-salaris externe referentiepunten zijn bij de andere overheidssectoren, is een dergelijke vergelijking voor het WP niet mogelijk. Dit heeft het WP op achterstand gezet, zowel in materiële als immateriële zin (zie ook de hoofdstukken 2 en 4).

◆ De VAWO acht het daarom op zijn plaats om zich bij de komende CAO's in te zetten voor een hogere salariering van het WP.

## Hoofdstuk 2 Veranderde bestuursstructuur en groeiende overhead

*Van elke honderd euro die wij uitgeven aan huisvesting, komt maar 65 euro uit het potje dat het rijk daarvoor heeft gegeven. De andere 35 komen uit het geld voor onderzoek en onderwijs. Dat leidt tot verschraling.*

Yvonne van Rooy (CvB-voorzitter Universiteit van Tilburg)  
de Volkskrant, 14 september 2002

### § 2.1 Een manager komt nooit alleen

Sinds 1998 is voor de universiteiten de wet Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie (MUB) van toepassing. Binnen het kader van deze wet heeft elke universiteit een zekere mate van vrijheid om binnen een bepaalde bandbreedte een eigen vorm van bestuur en inspraak te kiezen en inhoud te geven. Dit heeft geleid tot een breed scala aan lokale bestuursmodellen, waarbij ofwel geprobeerd is zoveel mogelijk de continuïteit te handhaven, ofwel tot een drastische breuk met het verleden te komen. In alle gevallen is echter duidelijk dat een voornamelijk democratische bestuursstructuur is vervangen door organisatievormen die veel sterkere hiërarchische trekken vertonen, variërend van gematigd tot extreem. Na enige jaren ervaring met dit systeem kan duidelijk geconstateerd worden dat aan onze universiteiten een nieuwe manager-elite gecreëerd is die veel macht bezit, terwijl van noodzakelijke "checks and balances" onvoldoende sprake is. Deze nieuwe bureaucratische structuren zijn toegevoegd aan de reeds bestaande, waardoor een vrijwel nieuwe bestuurslaag aan onze universiteiten is ontstaan. Niet ten onrechte wordt gesproken van een nieuwe "baasjescultuur". Deze structuur is gebleken een zeer kostbare te zijn, zowel in materiële als in immateriële zin.

In materiële zin moet van een zorgwekkende situatie worden gesproken. De directe kosten behorend bij het optuigen van een nieuwe bestuurslaag zijn aanzienlijk. Een nieuwe klasse van dikwijls extern geworven managers heeft aan onze universiteiten zijn intrede gedaan, waarbij de salariëring vergeleken met die in de academische rangen riant is te noemen. Met een beroep op de mechanismen van "marktwerking" worden dergelijke aanstellingen dikwijls gedaan buiten de normale regels van werving en selectie om. Op die manier dreigen bestedingen voor bestuur en beheer de pan uit te rijzen ten koste van de bestedingen aan onderwijs en onderzoek. Aan diverse universiteiten liggen de uitgaven ten behoeve van de primaire processen al ruim beneden de 50%. Een dergelijke situatie is niet op redelijke gronden verdedigbaar en daarmee onacceptabel. Bovendien worden de resulterende financiële tekorten vooral ten laste gebracht van de meest kwetsbare (en vaak meest productieve) groepen in de universitaire wetenschappelijke samenleving, met name het tijdelijk personeel zoals de postdocs.

### § 2.2 Why be a scientist if you can be his boss?

De immateriële gevolgen van de MUB verdienen zeker ook veel aandacht. Allerlei recente evaluaties van de MUB roepen een zorgwekkend beeld op van de wijze waarop deze bestuursstructuur door het universitaire personeel wordt beleefd. Het gevoel van betrokkenheid van het personeel bij wat zich binnen de instellingen afspeelt is sterk verminderd en er heerst een defaitistisch gevoel van "het zal mijn tijd wel duren". Duidelijk is dat dergelijke gevoelens ten koste gaan van de creativiteit en de inzet die toch voor wetenschappelijk onderwijs en onderzoek vereist zijn. Bovendien is er sprake van een verminderende belangstelling voor medezeggenschap bij het wetenschappelijk personeel. De naar verhouding steeds grotere groep wetenschappers in tijdelijke dienst is al helemaal slecht vertegenwoordigd in de medezeggenschap. Op den duur ontstaat zo de paradoxale situatie dat het

hoogst geschoolde kernpersoneel van de universiteiten tot de kortverbanders gaat horen (samen met de studenten, die dat altijd al waren), terwijl alleen het administratieve en beheerspersoneel nog tot het vaste bestand behoort. Dat zal ongetwijfeld consequenties hebben voor de inrichting van de (mede)zeggenschap aan de universiteiten.

### **§ 2.3 MUB snoert professionals de mond**

Bij de totstandkoming en invoering van de MUB is de aandacht vooral uitgegaan naar de omzetting van medebestuur door personeel en studenten naar medezeggenschap en de daarmee samenhangende verdere bureaucratisering van het universitaire bestuur. Daarbij is geheel onterecht een veel fundamentele wijziging stilzwijgend doorgevoerd, namelijk de "onteigening" van onderwijs en onderzoek bij het wetenschappelijk personeel. De (zelf-)benoemingen van de vele onderwijs- en onderzoeksdirecteuren, die sinds de MUB als paddestoelen de grond uit zijn gerezen, hebben ertoe geleid dat onderzoekers en docenten in het huidige systeem nauwelijks nog zeggenschap hebben over hun eigen onderwijs en onderzoek. Dit is gepaard gegaan met een vermindering van de status van deze "uitvoerders" van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Daar waar bestuur en beheer het onderzoek en onderwijs van de professionele kern zouden moeten ondersteunen en stimuleren, draaien vele bestuurders en beheerders de zaak om. Zij willen de inhoud van het onderzoek en onderwijs bepalen en pronken daarbij schaamteloos met de resultaten van de wetenschappers "bij hun in dienst".

### **§ 2.4 Een nieuw gebouw of een nieuwe medewerker?**

Universiteitsbestuurders plunderen het potje voor onderzoek en onderwijs voor hun bouwprojecten. Dat is een keuze die bestuurders blijkbaar mogen maken. De voorzitter van de VAWO zei het al bij de alternatieve opening van het Academisch jaar in 2000. Universiteiten zullen moeten kiezen: een nieuw gebouw of een nieuwe medewerker. En ze hebben de afgelopen jaren gekozen. Vóór prestigieuze en vaak peperdure nieuwbouw.

### **§ 2.5 Op visite bij het bestuur**

Het wetenschappelijk personeel dat zich bezighoudt met onderwijs en onderzoek wordt regelmatig aan externe centrale visitaties en kwaliteitsbeoordelingen onderworpen. Ook intern is er een groeiende vraag naar verslaggeving en verantwoording omtrent de bestede middelen. Binnen redelijke grenzen heeft regelmatig kwaliteitsonderzoek van de inspanningen van het wetenschappelijk personeel natuurlijk veel goede kanten. De belastingbetaler mag met recht eisen dat de investeringen gedaan in het wetenschappelijk bedrijf prudent worden besteed. Echter, de meeste belastingbetalers hebben er geen idee van dat meer dan de helft van het geld helemaal niet in het onderwijs en onderzoek terecht komt. Het ligt daarom voor de hand om ook (en misschien wel vooral) de bestuurders en beleidsmedewerkers eens aan externe, onafhankelijke visitaties te onderwerpen. Naar het vermoeden van velen zouden de resultaten van een dergelijke onafhankelijke visitatie wel eens ontluisterend kunnen zijn.

### **§ 2.6 Inzet van de VAWO**

De hierboven beschreven ontwikkelingen hebben zo langzamerhand geleid tot een groot gevoel van onbehagen en demotivatie bij het wetenschappelijk personeel. Hoewel de directe arbeidsvoorwaarden zich al nooit gekenmerkt hebben door hun riant karakter, was een groot deel van het personeel bereid om een

materieel achterblijven bij de marktsector te accepteren, zolang de academische vrijheid en de mogelijkheden de eigen werkzaamheden ten behoeve van onderwijs en onderzoek met een grote mate van vrijheid in te richten, gegarandeerd waren.

Omdat zowel de materiële als immateriële arbeidsvoorwaarden de afgelopen paar jaar in hoog tempo verslechterd zijn, heeft het wetenschappelijk personeel momenteel het gevoel het slechtste van twee werelden te krijgen. Het belang van de Nederlandse samenleving in het verrichten van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek op internationaal niveau staat buiten kijf. Maar alleen met sterk gemotiveerd en hoog gekwalificeerd personeel kan dat niveau bereikt worden. Daarom is een spoedige verbetering van zowel de materiële als de immateriële arbeidsvoorwaarden absoluut noodzakelijk.

De resultaten van de MUBse evaluaties worden door de universitaire bestuurders gebagatelliseerd. Noodzakelijke aanpassingen zijn tot dusver uitgebleven. Het hiermee ingezette proces van *Verelendung* draagt niet bij aan een bloeiende toekomst voor een zo belangrijke sector als ons wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. De door de overheid met de mond beleden noodzaak om de "kenniseconomie te versterken" kan dan ook bij het wetenschappelijk personeel voornamelijk op een schamper onthaal rekenen.

- ◆ De universitaire overhead (bestuurs- en beheerskosten) moet zoveel mogelijk worden gereduceerd. De vrijkomende middelen moeten worden besteed ten gunste van de loopbaanontwikkeling van medewerkers die direct betrokken zijn bij de primaire processen van onderwijs en onderzoek.
- ◆ De bestedingen van overheidsgeld dat in lumpsum-financiering is toebedeeld aan het CvB, moeten expliciet verantwoord worden en er dienen grenzen te worden gesteld aan de bestedingsvrijheid van het CvB.
- ◆ De noodzaak, kwaliteit en effectiviteit van niet-primaire activiteiten moeten in kaart gebracht worden met behulp van externe visitaties aan bestuur en beleidsafdelingen.
- ◆ De directe zeggenschap over de inhoud van het onderwijs en onderzoek dient teruggelegd te worden in de handen van relatief zelfstandige groepen wetenschappers op de werkvloer.
- ◆ Bij een eventuele herziening van de medezeggenschapstructuur dienen de bevoegdheden van medezeggenschap en georganiseerd overleg voldoende gescheiden te zijn en dienen in elk geval alle CAO-aangelegenheden in het Lokaal Overleg geregeld te worden.

## Hoofdstuk 3 Kwaliteit en kwantiteit in de wetenschap

*Als we durven differentiëren en investeren in kwaliteit, dan kunnen we eigen talent opleiden en daarmee de intelligentsia aantrekken van (centraal) Europa. Het alternatief van navelstarend blijven voortmodderen op de bestaande weg is dat we ons eigen talent verliezen aan het buitenland en slechts onze eigen middelmaat opleiden samen met de top van de Derde Wereld.*

Peter Frederik (VAWO-kaderlid, Universiteit Maastricht)  
VAWO Visie, maart 2003

### § 3.1 Wetenschap gebeurt op de werkvloer

Aan onze universiteiten staat het fundamentele onderzoek steeds meer onder druk. Onderzoek met veel toegepaste aspecten en een relatief riant externe financiering, wordt in eerste instantie op kleine schaal binnengehaald, maar blijkt vervolgens vaak als een soort koekoeksjong het fundamentele onderzoek te verdringen. Door de hoge kosten hebben de researchlaboratoria van de grote ondernemingen hun wetenschappelijk onderzoek drastisch teruggedroefd. Tegelijkertijd zijn het ministerie van Economische Zaken en NWO diverse programma's gestart waarin het toegepaste onderzoek financieel wordt ondersteund. En zo loopt juist het fundamentele onderzoek in het huidige economische klimaat het gevaar verder te worden gereduceerd.

NWO hanteert als uitgangspunt "dat de tweede geldstroom de inherente traagheden van het wetenschappelijk systeem helpen overwinnen door forse investeringen in mensen en middelen," aldus dr. Reinder van Duinen (toenmalig voorzitter van NWO) in de VAWO Visie van juli 2001. NWO formuleert regelmatig nieuwe thema's en grote programma's. Vervolgens gaat de universitaire gemeenschap aan het werk om al het onderzoek onder de juiste vlaggen te scharen. Dat is een enorm tijdrovend en arbeidsintensief proces. En de vraag is wat zo'n *topdown*-benadering eigenlijk oplevert. Arnoud Lagendijk (voorzitter Landelijk Postdoc Platform) hierover in dezelfde VAWO Visie: "De pijlers van de wetenschap zouden veeleer moeten worden opgericht door de gemeenschap van wetenschappers die op een bepaald, al dan niet interdisciplinair terrein bezig zijn. Vanaf de werkvloer dus. Wetenschap is een heel divers proces. Er zijn ook wetenschappers die unieke, fantastische dingen doen, die bijna niemand kan begrijpen, maar plotseling een revolutionaire doorbraak blijken op te leveren."

### § 3.2 Geen onderzoek zonder onderwijs en vice versa

Binnen de instellingen ontstaan er steeds zelfstandiger onderzoeksgroepen. Deze onderzoeksgroepen worden soms bemand door onderzoekers zonder onderwijsambities, die ook geen taken meer hebben in het onderwijs. Aan de andere kant zijn er wetenschappelijke-stafleden die min of meer gedwongen worden om nog vrijwel uitsluitend onderwijs te geven. Naarmate het onderzoek meer en meer extern gefinancierd gaat worden, wordt er meer onderzoek gedaan door tijdelijk aangestelde onderzoekers. En zo ontstaat het beeld van een universiteit waarin ouder, vast personeel zich voornamelijk met onderwijs bezighoudt en jonger, tijdelijk personeel met onderzoek. Door een gebrek aan onderwijservaring kan dit tijdelijke personeel vervolgens niet doorstromen naar vaste posities. De vraag is of wij ons daarbij moeten neerleggen of dat er strategieën denkbaar zijn die vasthouden aan een integrale onderwijs- en onderzoekstaakstelling voor de wetenschappelijke staf.

De VAWO meent dat niet het belang van de instelling, maar het belang van de wetenschap centraal dient te staan. De onderlinge verbondenheid van onderzoek en onderwijs dient als uitgangspunt gehandhaafd te worden. Dat betekent overigens niet dat onderzoekers altijd direct met onderwijs moeten worden belast of dat docenten altijd onderzoekstaken moeten hebben. De onderlinge verhouding tussen onderwijs en onderzoek dient flexibel te zijn. Verder dient de wereld van academische ziekenhuizen, onderzoeksinstellingen en universiteiten als één geheel te worden beschouwd, waarin het wetenschapsproces gestalte krijgt. Met name voor het wetenschappelijk onderzoek is de wetenschappelijke gemeenschap een belangrijker oriëntatiekader dan de instelling waarin toevallig wordt gewerkt. Dat instellingen met elkaar concurreren in het creëren van een optimaal wetenschapsklimaat, mag er niet toe leiden dat er een permanente transfermarkt ontstaat van "job hoppers" wetenschappers, die instellingen achterlaten met niet meer rendabel te maken investeringen.

### § 3.3 Kennisland of handelsnatie?

"We blijven een land van handelaren, dat niet veel over heeft voor ons cultureel erfgoed, of dat nu het Concertgebouw is of de wetenschap," verzucht prof. dr. Rob Reneman, oud-president van de KNAW en voorzitter van de Werkgroep Topmasters, in VAWO Visie van december 2002. In februari 2003 werd bekend dat Nederland uit de toptien van het Global Competitiveness Report is verdwenen. Uit de onlangs gepubliceerde Kenniseconomie Monitor 2003 blijkt dat Nederland veel te weinig uitgeeft aan onderwijs om door te kunnen groeien naar een toonaangevende kenniseconomie. De Europese commissaris voor Onderzoek Busquin geeft aan dat het Research & Developmentniveau van Nederland met net 2% lang niet voldoet aan de Lissabonnorm van 3%. Deze drie signalen bevestigen dat het reeds decennia gevoerde beleid met betrekking tot het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, Nederland in een ernstige achterstandsituatie heeft gebracht.

### § 3.4 Academische vrijheid geen overbodige luxe

Vier kernelementen vormen volgens Ben Hoetjes (VAWO-bestuurslid) de essentie van een universiteit (VAWO Visie, mei 2003): een brede disciplinaire oriëntatie, een verstrengeling van onderwijs en onderzoek, het afleggen van verantwoording en de academische vrijheid. Over dat laatste: "Het meest wezenlijke is de academische vrijheid, de liefde en het respect voor onafhankelijk, kritisch en creatief onderzoek, op basis van de eigen vrije keuze. Deze academische vrijheid is de levensadem voor de universiteit – zij is aanwezig maar niet altijd zichtbaar, maar wanneer zij verdwijnt, verliest de universiteit zijn meerwaarde en zijn eigenwaarde. Te vaak wordt de academische vrijheid beschouwd als een *mantra*, een ritueel begrip, en zij wordt ook gemakkelijk verwaarloosd. Academische vrijheid is namelijk uitermate kwetsbaar. Op de universiteit zelf is het een bron van onzekerheid (...), maar het is ook een bron van jaloezie – de wetenschapsbeoefenaren worden van oudsher als een stelletje flierefluiteren gezien door de niet-wetenschappelijke staf en door de buitenwereld."

De integriteit van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek dient te zijn gewaarborgd in een Academisch Statuut. De formele garantie in de wet blijkt in de praktijk onvoldoende. De wetenschappelijke gemeenschap op (inter)disciplinair niveau dient een beslissende invloed te krijgen op de wetenschapsprogramma's die worden gefinancierd vanuit de tweede geldstroom. Omdat bij derdegeldstroomonderzoek en -onderwijs vanwege de commerciële kennistransfer de academische vrijheid niet kan worden gegarandeerd, dient te worden gestreefd naar zelfstandige juridische vormgeving van dat derdegeldstroomonderzoek en -onderwijs.

Artikel 1.6 van de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (WHW) garandeert de academische vrijheid. De vrijheid van de wetenschapper om zelf wetenschap te beoefenen. Om zelf onderzoeksthema's te initiëren en bij het verrichten van onderzoek eigen inzichten te volgen. Deze vrijheid is niet onbepaald. Het onderzoeksthema moet passen in het door het bevoegde instellingsorgaan vastgestelde of goedgekeurde onderzoeksprogramma. Het te verrichten onderzoek zal voorts moeten voldoen aan maatschappelijke en ethische normen en uiteraard aan door vakgenoten erkende maatstaven. De onderzoeker moet het te verrichten onderzoek kunnen verantwoorden met zijn/haar wetenschappelijke en morele integriteit en daartoe moet de nodige ruimte worden geboden.

Ondanks deze wettelijke basis signaleert de VAWO dat de academische vrijheid in de praktijk steeds meer onderaan komt te staan. Dit komt bijvoorbeeld door het gebrek aan financiële ruimte. Ook krijgt de wetenschapper in toenemende mate nieuwe taken opgedragen waardoor er minder onderzoekstijd resteert. Het verwerven van onderzoeksfinanciering vergt bijvoorbeeld veel tijd die anders had kunnen worden besteed aan onderzoek. In toenemende mate wordt er veel toegepast onderzoek voor het bedrijfsleven gedaan. Dit toegepaste onderzoek kan ten koste gaan van het fundamentele onderzoek. Tevens wordt toenemende druk om octrooi aan te vragen gesignaleerd. Doordat eerder octrooi wordt aangevraagd ontstaat een discrepantie tussen octrooiaanvraag en publicatie (openbaarheid).

Een andere bedreiging voor onafhankelijke wetenschapsbeoefening is de ontwikkeling naar hiërarchischer arbeidsrelaties. Deze bedreiging als gevolg van de Modernisering Universitaire Bestuursstructuur (MUB) is uitgebreid aan de orde geweest in hoofdstuk 2.

### § 3.5 Vormgeving van academische vorming

“De werkgroep adviseert om de universitaire bachelor te beschouwen als een academische voorbereiding op een masteropleiding. De bachelor is daarmee vooralsnog geen eindkwalificatie. Het voorbereidende karakter impliceert een academische voorbereiding op de masteropleiding in al haar facetten (kennis, vaardigheden en houdingen verband houdend met de disciplines en wetenschappelijk onderzoek, alsmede professiegerichte kennis en vaardigheden”, zo luidt een van de aanbevelingen van de Werkgroep Topmasters (oktober 2002).

Karakteristiek voor het “wetenschappelijke” onderwijs dient te zijn dat op een of andere wijze de kennisontwikkeling in het onderwijs zichtbaar wordt gemaakt. Wetenschappelijk onderwijs is niet arbeidsmarktgericht, maar dient wel een staat van gereedheid bij afgestudeerden te hebben aangebracht, waarmee zij zich voor verschillende hogere functies kwalificeren. De specifieke opleiding in wetenschappelijke beroepen is een fase ná het wetenschappelijk onderwijs en behoort tot de directe verantwoordelijkheid van de betreffende beroepsgroepen. Dat wordt ook bepleit door de Werkgroep Topmasters die spreekt van een mogelijke aanpassing van de opleidingsduur afhankelijk van de aard en de inhoud van een eventueel beroepskwalificerend post-initieel traject.

Een andere aanbeveling van de Werkgroep Topmasters betreft een verbreding van de mogelijkheden binnen de bachelorfase. In overeenstemming daarmee dient het wetenschappelijk onderwijs in de bachelorfase wezenlijk te verschillen van dat in de masterfase. In de bachelorfase moet het accent liggen op basiswetenschappelijke kennis in een breed (inter)disciplinair gebied. In de masterfase daarentegen gaat het om beginnende vormen van specialisatie, waarvoor uitdagende onderzoeksvernieuwing de norm moet zijn.

De invoering van het BaMa-stelsel biedt tevens de kans om ook het de begeleiding van promovendi te verbeteren. De invoering van een sterke onderzoeksmaster (al dan niet ingebed in een zogenaamde

*graduate school*) kan de voorbereiding op een promotie ten goede komen, en dat is nodig, want de promotierendementscijfers zijn nu nog bedroevend laag (slechts 7% van de promovendi promoveert binnen vier jaar, cijfers KUOZ, VSNU).

### § 3.6 Samen werken, samen sterker

Er moet meer worden samengewerkt, tussen de universiteiten onderling en ook tussen de universiteiten en de instellingen voor hoger beroepsonderwijs. Ben Hoetjes (VAWO Visie, mei 2003) over de voordelen daarvan: "Door een *pooling* van benoemingen en aanstellingen, of van wachtgeldverplichtingen, kunnen belangrijke personeelsproblemen worden opgelost – zonder dat het geld kost. Ook de koudwatervrees tussen universiteit en hbo zou tot het verleden moeten behoren. Universiteiten en hbo-instellingen verschillen in een aantal opzichten van elkaar. Juist daarom zijn zij niet elkaars concurrenten, maar kunnen zij elkaar aanvullen."

### § 3.7 Inzet van de VAWO

- ◆ Wetenschap gebeurt op de werkvloer. Dat dient tot uitdrukking te komen door de verantwoordelijkheid voor de besteding van de middelen voor onderwijs en onderzoek bij de wetenschappelijke staf te leggen.
- ◆ Er moet een halt toegeroepen worden aan de verdringing van fundamenteel door toegepast onderzoek. De externe financiering die wordt binnengehaald door toegepast onderzoek moet deels ten goede komen aan het fundamentele onderzoek.
- ◆ Het wetenschappelijk onderwijs wordt nog steeds lager gewaardeerd dan het wetenschappelijk onderzoek, terwijl deze waardering van O&O gelijk zou moeten zijn.
- ◆ Er moet meer samenwerking komen tussen de universiteiten onderling. Daarbij mogen grote vakgebieden de kleine niet verdringen. Een goede samenwerking is kostenbesparend. Daarbij moet de kwaliteit van onderzoek en onderwijs hoog in het vaandel blijven staan.
- ◆ Er moet meer samenwerking tussen de universiteiten en het hbo komen waarbij de grens tussen beide gewaarborgd dient te blijven, d.w.z. dat ze niet concurrerend maar complementair opereren.

## Hoofdstuk 4 Geïntegreerd personeels- en loopbaanbeleid

*Verspilling van talent treft universiteiten als een boemerang. Heel goede en ervaren onderzoekers verdwijnen uit de wetenschap, terwijl er juist een enorme vraag naar komt.*

Prof. dr. Pim Levelt (president van de KNAW)  
VAWO Visie, mei 2002

### § 4.1 Integratie

Een belangrijke voorwaarde om als organisatie succesvol te zijn, is dat het personeelsbeleid in orde is. Om in orde te kunnen zijn, moet dat beleid geïntegreerd zijn. Dat wil zeggen dat het niet gaat om een stapeling van beleid op onderdelen, maar dat die onderdelen op elkaar zijn afgestemd. Seniorenbeleid moet dan bijvoorbeeld niet haaks staan op uitgangspunten voor startende werknemers. Van geïntegreerd personeelsbeleid is bij de universiteiten vooralsnog geen sprake. Als er daartoe al aanzetten bestaan, sterven die vaak in schoonheid omdat van de uitvoering niets terecht komt in de koninkrijkjes van de decentrale "baasjes".

Eigenlijk begint het al fout te gaan op het centrale niveau waar de overheid verstrikt raakt in enerzijds haar rol als wetgever en anderzijds haar rol als werkgever. Wij komen dan in de bevreemdende situatie dat ambtenaren toch echt allemaal langer moeten werken en niet vervroegd met pensioen mogen, maar wel nog snel even *en masse* met een regeling mogen vertrekken.

### § 4.2 Loopbaanbeleid: doorlopen!

Alom wordt geklaagd dat de universiteiten niet in staat zijn om jong talent, al dan niet uit eigen kweek, aan het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek te binden. Voor ondersteuning en beheer vormt dat echter geen probleem. Het is een specifiek probleem voor de wetenschapsbeoefenaars. Een evenwichtige opbouw van het wetenschappelijke personeelsbestand is een onderwerp van voortdurende zorg. De problematiek is complex en specifiek. Het gaat om de verhouding tussen oud en jong, tussen vast en tijdelijk, alsmede tussen intern of extern gefinancierd.

Wetenschapsbeoefening is de kerntaak voor universiteiten en onderzoeksinstituten, en ook voor het wetenschappelijk personeel bij academische ziekenhuizen. Alhoewel er geen ideale wetenschappelijke carrière bestaat, kan een schets van een meest wenselijke loopbaan een uitgangspunt bieden. Daarbij dienen *instroom*, *doorstroom* en *uitstroom* op elkaar te worden afgestemd. Het grootste probleem zit bij de doorstroom van gepromoveerde onderzoekers. In het volgende hoofdstuk komen we daarop terug.

Alle personeelscategorieën hebben recht op een duidelijk beeld hebben van wat ze van de universiteit mogen verwachten. Starters moeten er bijvoorbeeld op kunnen vertrouwen dat ze niet eindeloos met een tijdelijk contract aan het lijntje worden gehouden. En voor personeelsleden in het midden van hun loopbaan moet het duidelijk zijn welke loopbaanperspectieven er zijn. Voor alle categorieën is het van het grootste belang dat de werkgever weer betrouwbaar wordt. Dat de werkgever laat blijken zorg te geven aan het personeel. Wanneer de werkgever daar moeite mee heeft, is het de taak van de VAWO daarbij te helpen.

### § 4.3 Zorgen voor later zorgen van later?

We gaan een toekomst tegemoet waarin tot het 65<sup>e</sup> jaar moet worden doorgewerkt, zin of geen zin. Moeten we dan een uitzondering maken voor diegenen die er 40 arbeidsjaren op hebben zitten? Wanneer je naar de seniorenregelingen kijkt, dan zijn die uitsluitend gericht op “rechten” van ouderen om korter te gaan werken en de aanloop naar het pensioen zo goed mogelijk te faciliteren. Dat in die aanloop de werkdruk voor collega's wordt verhoogd, valt in principe buiten de CAO-afspraken. De loonkosten van de senioren die gebruikmaken van dergelijke regelingen zouden voor dat deel dat ze er gebruik van maken moeten worden ondergebracht in een afzonderlijke stichting, waardoor ze expliciet buiten de financieringsstructuur van de productie-eenheden kunnen blijven. Immers, wanneer de eenheden waar de senioren werkzaam zijn niet op loonkostenniveau worden gecompenseerd, zoals dat in de huidige seniorenregelingen ook niet het geval is, dan is gebruikmaken van die regelingen mooi voor de betrokkene, maar tegelijkertijd een last voor de directe collega's die gezamenlijk de onproductieve loonkosten moeten opbrengen. Senioren worden in de regel niet vervangen door jongeren. Moeten we doorgaan met inzetten op seniorenregelingen? Zo ja, dan moeten we een adequate financieringsstructuur voor de ermee gepaard gaande loonkosten erbij bepleiten.

Het ABP heeft het begrip “zorgen voor later” kennelijk wat anders uitgelegd dan de pensioenspaarders voor ogen hadden. Terwijl de spaarders dachten voor hun oude dag te sparen, geven de berichten van het ABP een heel andere indruk. De pensioenspaarders mochten er toch vanuit gaan dat het ABP hun spaargelden degelijk belegde met perspectieven van 40 à 50 jaar? Het is dan ook ongeloofwaardig dat een dip van twee jaar op de beurs zodanige bressen in de pensioenreserves van het ABP zou slaan dat draconische maatregelen gerechtvaardigd worden. Met name het hogere personeel zal vanwege het aangekondigde middelloonstelsel langer moeten doorwerken, wil het pensioengat niet al te dramatisch worden. Het middelloonstelsel is uitermate ongunstig voor het wetenschappelijk personeel, aangezien zij lange carrièrelijnen moeten doorlopen. Toekomstige pensioenen zouden daardoor op termijn fors lager (20 tot 30%) kunnen uitvallen dan nu het geval is.

Een ander element is de pensioenleeftijd. De overheid is van mening dat we langer moeten werken om de economie gezond te houden. Langer werken moet naar de mening van de VAWO geen dogma worden. Integendeel, vanuit het oogpunt van een geïntegreerd loopbaanbeleid zullen in de praktijk veel ouderen eerder willen uitstromen om plaats te maken voor jongeren.

Tegelijkertijd is het van belang om rekening te houden met de onverwacht zo gewijzigde perspectieven van een generatie die dacht bijna met prepensioen te gaan en die nu wellicht nog vele jaren langer moet werken. Om die categorie gemotiveerd aan het werk te houden is een goed demotiebeleid met minimaal een bescherming van oude pensioenaanspraken noodzakelijk. We horen alom dat de jongeren niet veel langer bereid zouden zijn de lasten te dragen voor ouderen omdat voor de jongeren het perspectief op vergelijkbare regelingen bij hun oude dag ontbreekt. Die stelling lijkt gebaseerd op lucht. De VAWO heeft het idee dat de overheid hier een gelegenheidsargument heeft gezocht. Mocht het ingezette beleid hier worden doorgezet dan zal de VAWO zich inspannen om in de CAO maximale reparaties mogelijk te maken.

### § 4.4 Hiring and firing

Een fatsoenlijk aanstellingsbeleid gaat hand in hand met een fatsoenlijk ontslagbeleid. Het is een hardnekkig misverstand onder leidinggevendenden binnen de universiteit dat het ontslaan van slecht functionerende personeelsleden zo goed als onmogelijk is. In feite is ontslag in zulke gevallen wel degelijk mogelijk, mits de redenen ervoor kan worden onderbouwd en met documentatie aangetoond. Het

handhaven van niet goed functionerende medewerkers is geen kenmerk van sociaal beleid maar van slecht management dat een slechte uitwerking heeft op de organisatie en de medewerkers daarvan. De VAWO is van mening dat een volwassen opererende organisatie ontslag van slecht functionerende medewerkers niet uit de weg moet gaan. De regelgeving daartoe is adequaat en beschikbaar. Het is de taak van de werkgever een zodanig goed personeelsbeleid te voeren dat op basis van functionerings- en beoordelingsgesprekken die regels daadwerkelijk toegepast kunnen worden.

#### § 4.5 Inzet van de VAWO

- ◆ Het middelloonstelsel pakt voor wetenschappelijk personeel onevenredig slecht uit. Dat zal gecompenseerd moeten worden met kortere carrièrelijnen en/of een flinke loonsverhoging voor wetenschappelijk personeel.
- ◆ Bij het maken van afspraken over “rechten” van het personeel, zoals bijvoorbeeld werktijdvermindering in combinatie met vervroegd deeltijduittreden, dient in het arbeidsvoorwaardenoverleg altijd een financiële paragraaf te worden ingebouwd. Toekenning van rechten zonder verantwoorde financiering daarvan, leidt slechts tot werkdrukverhoging van de overblijvers.
- ◆ Ouderenbeleid zou meer gericht moeten zijn op de condities waaronder ouderen kunnen blijven werken en niet op de condities waaronder ouderen moeten verdwijnen. Op 57-jarige leeftijd zou de medewerker een convenant moeten afsluiten als basis voor verdere werkzaamheden waarin zou moeten worden opgenomen:
  - Analyse van de werkzaamheden en werkomstandigheden
  - Analyse van de persoonlijke omstandigheden en wensen
  - Afspraken over welke resultaten bereikt dienen te worden
  - Afspraak over voortgang en knelpunten
  - Jaarlijkse evaluatie en bijstelling
- ◆ Ontwikkel een *loopbaan*beleid voor wetenschappers, met daarin een helder traject van ontwikkeling en selectie.
- ◆ Bij goed personeels- en loopbaanbeleid behoort vanzelfsprekend ook dat medewerkers die niet goed functioneren, kunnen worden ontslagen.

## Hoofdstuk 5 De tweedeling tussen vast en tijdelijk personeel

*Bij alle plannen en maatregelen die we maken, moeten we ons realiseren dat het uiteindelijk om de onderzoeker gaat. De onderzoeker moet centraal staan en onderzoek moet weer aantrekkelijke carrièremogelijkheden bieden. Universiteiten moeten goede onderzoekers blijven aantrekken en vast zien te houden.*

Maria van der Hoeven (Minister OCW)  
Opening academisch jaar 2002-2003, Universiteit Twente

### § 5.1 Niet “up or out” maar “in or out”

Er zijn veel meer gekwalificeerde wetenschappers dan banen aan de universiteit. Dat is onder andere het gevolg van het financieringsstelsel dat voorziet in een premie per gepromoveerde, zonder rekening te houden met de vraag waartoe de promovendi eigenlijk worden opgeleid. Op dit moment is het zo dat slechts een vijfde van de opgeleide (gepromoveerde) wetenschappers een vervolgbaan in de wetenschap krijgt en dat is in de meeste gevallen een tijdelijke baan als postdoc. De vraag is of het onderzoeksbelang een zo massale inzet van promovendi rechtvaardigt.

Hoe vergaat het die postdocs vervolgens? De gemiddelde leeftijd van postdocs is 35 jaar. Van alle huidige postdocs heeft de helft al een of meer aanstellingen als postdoc achter de rug, bijna een kwart is zelfs al bezig aan zijn vierde contract. Ondanks alle mooie woorden en goede intenties die de laatste jaren zijn uitgesproken lijkt de situatie alleen maar verslechterd te zijn: “Het uitzicht op een loopbaan als wetenschapper in vaste dienst lijkt zelfs te zijn afgenomen” (SoFoKleS 2003, p.9). Een schatting luidt dat slechts 10% van de postdocs op een gegeven moment doorstroomt naar een reguliere baan aan de universiteit. Onderzoekskwaliteiten spelen in dit alles nauwelijks een rol. De betrokken instellingen en beleidsmedewerkers lijken zich nauwelijks bewust van het feit dat postdocs zwaar (en vaak vele malen) geselecteerde wetenschappers zijn met veel ervaring en kwaliteiten in wie in de loop van de jaren vaak al voor een half miljoen euro publiek geld is gestoken. Op welke gronden kan eigenlijk verantwoord worden dat 90% van deze onderzoekers geen perspectief wordt geboden? En welke desastreuze gevolgen heeft deze praktijk op den duur voor de continuïteit van de wetenschap in Nederland?

### § 5.2 Tijdelijk een vaste baan of vast een tijdelijke?

Elk jaar beginnen er rond de vierhonderd postdocs aan een nieuw onderzoeksproject. Zes jaar kunnen gepromoveerde onderzoekers maximaal in tijdelijke dienst zijn van één universiteit. Dan moeten ze in vaste dienst genomen worden, volgens de in 1997 ingevoerde flex-wet en de CAO. Helaas komt het vrijwel nooit zover.

Universiteiten geven de voorkeur aan een regelmatige “verversing” van hun talent in tijdelijke dienst. Dus zit er voor de onderzoeker vaak weinig anders op dan de wetenschap te verlaten. Tenzij een andere universiteit hem of haar nog een nieuw contract aanbiedt. Maar voor de meeste universiteiten is het niet aantrekkelijk om zo’n “oude” onderzoeker opnieuw in tijdelijke dienst te nemen. Zo’n onderzoeker torst namelijk een verhoogd WW-risico met zich mee. Bovendien is er volgens het Landelijk Postdoc Platform een toenemend negatieve houding ten opzichte van het “stapelen” van postdoc-posities. En dat terwijl de universitaire werkgevers ondertussen naar een verdere verhoging streven van het aantal tijdelijke aanstellingen. Ook universitair docenten krijgen inmiddels al niet meer vanzelf een contract voor onbepaalde tijd.

Het is ook om een andere reden moeilijk voor medewerkers in tijdelijke dienst om hun loopbaan in de wetenschap voort te kunnen zetten. Die reden is dat medewerkers in tijdelijke dienst nauwelijks de kans krijgen de voor een wetenschappelijke loopbaan benodigde ervaring op te doen. Dat geldt bijvoorbeeld voor onderwijservaring en ook ervaring in het begeleiden van promovendi. Werkgevers zijn huiverig om onderzoekers in tijdelijke dienst onderwijs- en begeleidingstaken te geven. Dat komt omdat de werkgever (bijvoorbeeld de directeur van een onderzoeksinstituut of -school) ervan uitgaat dat de medewerker in tijdelijke dienst binnen een paar jaar vertrokken is. Tegelijkertijd wordt van de medewerker in vaste dienst verwacht dat die tot zijn pensioen zal blijven. Blijkbaar is het ongebruikelijk dat medewerkers in vaste dienst nog ergens anders solliciteren. En is het hoogst ongebruikelijk dat medewerkers in tijdelijke dienst langer blijven. Daarom wordt de onderzoeker in tijdelijke dienst gemaand om zich vooral te richten op zijn onderzoek zodat in elk geval het onderzoeksproject tijdig en succesvol afgerond kan worden.

In plaats van een goed personeelsbeleid gericht op versterking en ontwikkeling van de wetenschap, zien we vooral initiatieven gericht op uitstroom. Moet het aanstellingsbeleid verder aangescherpt worden of juist versoepeld? Het maximum verlagen van zes naar drie jaar? Of bewerkstelligen we daarmee alleen maar dat de universiteiten nog sneller en vaker hun *pool* van talent gaan "verversen". Zodat dat talent nog korter mag blijven? Moet die beperking dan maar helemaal uit de CAO? Maar maken we het de werkgevers dan niet al te gemakkelijk om eindeloos tijdelijke contracten te verlengen? En is daar iets op tegen? Zijn postdocs beter af als ze voor onbepaalde tijd tijdelijk in dienst kunnen worden genomen? Of moeten alle werknemers in principe voor onbepaalde tijd worden aangesteld, maar moet het gemakkelijker (of normaler) worden om ze ook weer te ontslaan als daar reden voor is? Het dilemma: moet het aantal jaren dat een wetenschapper in tijdelijke dienst kan zijn verder beperkt worden of juist niet?

### § 5.3 Wacht u voor WW!

Op een discussiemiddag over wachtgeldrisico's en loopbaanbeleid op 28 mei 2001 werd geconstateerd dat de universiteiten zelf de grootste veroorzaker van de wachtgeld- (nu WW-)problematiek zijn. Ze werken met hun systeem van tijdelijke contracten de kosten in de hand. Hun (hoewel vaak onterechte) vrees voor werkloosheid na een contract, noopt hen ertoe medewerkers niet opnieuw aan te stellen. Het gevolg is dat medewerkers niet op hun verdiensten maar op hun "WW-risico" geselecteerd worden. Dat is funest voor de kwaliteit en continuïteit van het wetenschappelijk onderzoek in Nederland. Bovendien creëren de universiteiten zo slechte loopbaanperspectieven voor tijdelijke medewerkers. En daardoor zal het steeds moeilijker worden nieuwe mensen te vinden voor de tijdelijke posities.

### § 5.4 Inzet van de VAWO

- ◆ Het loopbaanperspectief van wetenschappers in tijdelijke dienst moet verbeterd worden.
- ◆ In elk geval moet voorkomen worden dat wetenschappers worden uitgesloten van wetenschappelijke arbeid op grond van oneigenlijke criteria, d.i. criteria die niet te maken hebben met de kwaliteit van hun wetenschappelijke werk, maar met hun arbeidsverleden, leeftijd, etc. Het moet daarom overwogen worden alle beperkingen op het maximum aan duur en aantal van opeenvolgende tijdelijke contracten uit de CAO te schrappen.

◆ De extreme decentralisatie van de WW-verplichtingen vormt de kern van het “vast/tijdelijk”-dilemma. Er moet een centraal WW-fonds worden ingesteld (bijvoorbeeld op VSNU-niveau), vergelijkbaar met het Participatiefonds in het onderwijs. Deelname aan het fonds zou verplicht moeten zijn voor alle werkgevers die onder de CAO's voor universiteiten en onderzoeksinstituten vallen. Het fonds, een zelfstandige rechtspersoon, zou moeten worden gevoed door werkgevers, waarbij de premie wordt vastgesteld door het fonds, afhankelijk van het aantal tijdelijke werknemers. Daarbij kan sprake zijn van enige differentiatie door de hoogte van de premie ten dele te koppelen aan de werkloosheidskosten van de instelling.

◆ Postdocs hebben een aanzienlijk slechter loopbaanperspectief dan medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Deze tijdelijke aanstellingen zijn deels noodzakelijk om flexibiliteit (kwantitatief en kwalitatief) te bereiken in het personeelsbestand van universiteiten. Maar de nadelen van tijdelijke aanstellingen mogen niet afgewenteld worden op de individuele medewerkers. Het gebrek aan loopbaanperspectief bij een tijdelijk contract zou gecompenseerd moeten worden door een toelage op het salaris. Medewerkers met een aanstelling tot en met 2 jaar hebben recht op een toelage van 25% en medewerkers met een aanstelling tot en met 6 jaar op een toelage van 15%.

## Conclusies en aanbevelingen

- ◆ De VAWO gaat zich bij de komende CAO's inzetten voor een hogere salariering van het WP.
- ◆ De universitaire overhead (bestuurs- en beheerskosten) moet zoveel mogelijk worden gereduceerd.
- ◆ Er dienen grenzen te worden gesteld aan de bestedingsvrijheid van het CvB.
- ◆ Er moeten externe visitaties aan bestuur en beleidsafdelingen komen.
- ◆ Wetenschappers moeten weer zeggenschap krijgen over de inhoud van onderwijs en onderzoek.
- ◆ Alle CAO-aangelegenheden dienen in het Lokaal Overleg geregeld te worden.
- ◆ De verantwoordelijkheid voor de besteding van middelen dient bij de wetenschappers te liggen.
- ◆ Toegepast onderzoek mag fundamenteel onderzoek niet verdringen.
- ◆ Onderwijs en onderzoek moeten gelijk gewaardeerd worden.
- ◆ Er moet meer worden samengewerkt tussen de universiteiten onderling en met het hbo.
- ◆ Het onderscheid tussen universiteit en hbo dient gewaarborgd te blijven.
- ◆ Het middelloonstelsel pakt voor wetenschappelijk personeel onevenredig slecht uit. Dat zal voor hen gecompenseerd moeten worden met kortere carrièrelijnen en/of een flinke loonsverhoging.
- ◆ Bij het maken van afspraken over "rechten" van het personeel dient in het arbeidsvoorwaarden-overleg altijd een financiële paragraaf te worden ingebouwd.
- ◆ Ouderenbeleid zou meer gericht moeten zijn op de condities waaronder ouderen kunnen blijven werken en niet op de condities waaronder ouderen moeten verdwijnen.
- ◆ Ontwikkel een *loopbaan*beleid voor wetenschappers, met daarin een helder traject van ontwikkeling en selectie.
- ◆ Bij goed personeels- en loopbaanbeleid behoort vanzelfsprekend ook dat medewerkers die niet goed functioneren, kunnen worden ontslagen.
- ◆ Het loopbaanperspectief van wetenschappers in tijdelijke dienst moet verbeterd worden.
- ◆ Overwogen moet worden alle beperkingen op het maximum aan duur en aantal van opeenvolgende tijdelijke contracten uit de CAO te schrappen.
- ◆ Er moet een centraal WW-fonds worden ingesteld, gevoed door werkgevers, waarbij de premie wordt vastgesteld door het fonds, afhankelijk van het aantal tijdelijke werknemers.
- ◆ Het gebrek aan loopbaanperspectief bij een tijdelijk contract zou gecompenseerd moeten worden door een toelage op het salaris.

[www.vawo.nl](http://www.vawo.nl)