

VAWO VISIE

Vakbond voor de wetenschap

47e jaargang nr.1 – juni 2015

Interview met VAWO-voorzitter Arnoud Lagendijk 3

Arts-promovendi vrezen doorhaling in BIG-register 4

VAWO-beleidsnotitie 6

Wegens succes verlengd

In april jl. startte de VAWO een ledenwervingsactie. We riepen onze leden op collega's te overtuigen van het belang van een VAWO-lidmaatschap. We stellen daar ook wat tegenover. Wie een nieuw lid aanbrengt, wordt beloond met naar keuze een pointer of een boekenbon. De nieuwe leden betalen de eerste drie maanden geen contributie.

De actie liep tot 1 juli, maar wordt wegens succes geëxtendeerd tot 1 oktober a.s.

H.NU, *Science in Transition*, de Nieuwe Universiteit enzovoort: het gist in wetenschapslaan. Omdat er de afgelopen decennia veel is scheefgegroeid op de universiteiten juicht de VAWO deze initiatieven toe. Daadwerkelijke veranderingen zullen uiteindelijk bevochten moeten worden in de medezeggenschapsorganen en aan de cao-tafel en daar is een vakorganisatie als de VAWO voor nodig.

Hoe meer leden we hebben, des te sterker we staan: www.vawo.nl/aanmelding/



WETENSCHAP
IN
GOEDE BANEN

www.vawo.nl **VAWO**
vakbond voor de wetenschap

Word nu lid. Eerste jaar 25% korting.

Bestuursleden gezocht

Nu is uw kans om bij te dragen aan betere werkomstandigheden en goed wetenschapsbeleid. Eind dit jaar ontstaan er enkele vacatures in het VAWO-bestuur. Geef u op (of draag iemand voor) via bureau@vawo.nl. Het bestuur is in het bijzonder op zoek naar een nieuwe penningmeester en, vanwege de huidige samenstelling, vrouwelijke kandidaten.

Uw e-mailadres

Sinds begin dit jaar brengt de VAWO maandelijks een elektronische nieuwsbrief uit. Als u deze niet ontvangt komt dat door beperkingen van uw mailaccount of omdat wij een verouderd mailadres van u hebben. Ga na of het afzenderadres bureau@vawo.nl geblokkeerd is of stuur uw correcte mailadres naar bureau@vawo.nl.

De VAWO is de vakorganisatie voor personeel van universiteiten en onderzoek-instellingen 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. De VAWO heeft eigen juristen in dienst voor gratis individuele belangenbehartiging, voor het geval een VAWO-lid onverhoopt problemen met de werkgever ondervindt.

Bestuur

- prof. dr. A. Lagendijk (eerste voorzitter)
- mw. dr. M.L.A. Jongsma (tweede 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)
- dr. B. Hollebrandse (secretaris en vertegenwoordiger Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform)
- dr. G.J.C.G.M. Bosman
- drs. D.B.R. Kroeze
- ir. J.J.B. Teuwen

Bureau en ledenadministratie

Directeur mr. D.O. Pechler, pechler@vawo.nl
 Juridisch stafmedewerker mr. A. Charifi, charifi@vawo.nl
 Chef de bureau A. van Dalen, bureau@vawo.nl
 Pr- en communicatiemedewerker Q. Scholtes, scholtes@vawo.nl
 Ledenadministratie bureau@vawo.nl

De Haag 9, 3993 AV Houten; (030) 231 6742; fax: (030) 234 1685;
 info@vawo.nl; www.vawo.nl; bankekening NL91INGB0001310307 t.n.v. VAWO

Collectieve verzekeringen

OHRA: (026) 400 4040, met vermelding van CMHF/VAWO-relatienummer 756
 Zilveren Kruis: 0800-2356338

Contributies

Het lidmaatschap kan ieder gewenst moment ingaan en eindigt per 31 december van het jaar waarin het wordt opgezegd. In het eerste jaar betaalt een nieuw lid contributie naar rato van het aantal volle maanden van lidmaatschap. De contributie is gerelateerd aan het bruto maandsalaris. Bij betaling op factuur wordt € 4,- (postactieven € 3,-) administratiekosten in rekening gebracht.

Contributies 2015

bruto maandsalaris	contributie per jaar	per maand (alleen bij automatische incasso)
tot € 1.800,-	€ 65,-	€ 5,60
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 131,-	€ 11,10
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 95,-	€ 8,10
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 186,-	€ 15,65
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 137,-	€ 11,60
boven € 4.000,-	€ 224,-	€ 18,85
Postactieve leden incl. VAWO Visie	€ 39,-	
Postactieve leden excl. VAWO Visie	€ 34,-	

Postactieve leden zijn diegenen die door pensionering, FPU, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid niet meer in actieve dienst zijn.

Beëindiging of wijziging van het VAWO-lidmaatschap

Het VAWO-lidmaatschap loopt per kalenderjaar. Het dient voor het begin van een nieuw jaar te worden opgezegd. Ook wijzigingen in de lidmaatschaps-status en de hoogte van de contributie worden bij ingang van een nieuw jaar doorgevoerd.

Contactpersonen afdelingen

- Universitair medische centra**
- dr. J.B.A. Kipp (035) 772 6272, j.b.kipp@contact.uva.nl
- Amsterdam**
- 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@tudelft.nl
- Eindhoven**
- mw. mr. A. Neijzen (040) 247 4093, a.neijzen.optue@tue.nl
- Groningen**
- drs. M. van Es, 06-23142928, (050) 363 5809, m.van.es@rug.nl
- Leiden**
- vacature
- Maastricht**
- dr. C. Rausch, (043) 388 5499, christoph.rausch@maastrichtuniversity.nl
- Nijmegen**
- dr. A. Lagendijk, (024) 361 6204/361 1925, a.lagendijk@ru.nl
- Rotterdam**
- dr. R. Pieterman, (010) 408 1620, pieterman@law.eur.nl
- Tilburg**
- mw. drs. B. Kroon, (013) 466 2486, b.kroon@uvt.nl
 - mw. dr. F. Mols, (013) 466 3482, f.mols@uvt.nl
- Twente**
- dr. J.S. Svensson, (053) 489 4551, j.s.svensson@utwente.nl
- Utrecht**
- ing. R.C. Cox, (030) 253 4257, r.c.cox@uu.nl
 - ing. J.B. van den Dikkenberg, (06) 202 90 214, j.b.vandendikkenberg@uu.nl
- Wageningen**
- drs. P. den Besten, (0317) 483 319, paul.denbesten@wur.nl
- Open Universiteit**
- mw. dr. M.E. Bitter, (045) 576 2636, marlies.bitter@ou.nl
- Protestants Theologische Universiteit**
- (a.i.) mw. dr. L.A. Werkman, (038) 337 1632, lawerkman@pthu.nl
- Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform**
- dr. B. Hollebrandse, 050-363 5631, b.hollebrandse@rug.nl

VAWO Visie
 Redactie Arie van Dalen en
 Queenie Scholtes
 Eindredactie, vormgeving Arie van Dalen
 Druk Jubels BV, Amsterdam
 © Vereniging VAWO en de auteurs

www.vawo.nl

“De VAWO moet zichtbaarder worden”

Interview met voorzitter Arnaud Lagendijk

Sinds november vorig jaar is Arnaud Lagendijk, samen met Marijtje Jongsma, voorzitter van de VAWO. Een goede reden om kennis te maken met hem.



Wie is Arnaud Lagendijk?

Sociaal geograaf, vader van drie kinderen, getrouwd, zwemmer en lezer. Dat is de korte versie, haha. Ik doe best veel met de kinderen, mijn vrouw is voor haar werk vaak in het buitenland, dus eigenlijk ben ik ook huisvader. Ik ben iemand die in de ochtend kookt voor 's avonds. Niet altijd hoor, maar er zijn wel veel dagen dat ik het hele circus draai.

In mijn werk ben ik iemand van de werkvloer en van de praktijk. Dus in mijn onderzoek en ook hoe ik in de groep sta. Aan de ene kant ben ik zeer benaderbaar, maar ik ben ook iemand die probeert visie uit te dragen. Dat creëert af en toe spanning, meestal gezond, maar soms ook confronterend. Wel sta ik altijd open voor andere meningen en durf ik zeker mijn ongelijk toe te geven... als ik ben overtuigd.

Sinds 2012 ben ik hoogleraar economische geografie. In mijn onderzoek kijk ik naar sociale innovaties vanuit een economische oriëntatie. Zo heeft een van mijn PhD's een wereldwijd project gedaan naar de daklozenkrant. Hoe kunnen daklozen daar hun boterham mee verdienen? Er is een project over hoe slow food zich als sociale beweging ontwikkelt en ik houd mij bezig met wijk- en regio-ontwikkelingen. Onder meer in arme oudere wijken waar zich nieuwe economische activiteiten ontwikkelen. Daár houd ik van, om te kijken hoe een nieuw initiatief zich in de wereld ver-

spreidt. Het begint ergens, geografisch zeg maar, dan krijg je de diffusie, wordt het een beweging, gaan mensen veranderen en ontstaan nieuwe verhalen en nieuwe netwerken. Dat is het leeuwendel van mijn onderzoek.

Hoe lang ben je al betrokken bij de VAWO?

Nou, ik ga alweer een tijdje mee. Toen ik uit Engeland terug kwam in 1997 en bij de universiteit terechtkwam, dacht ik: 'Goh, wat een rare arbeidsverhoudingen. En wat gek dat er zo weinig mensen actief zijn.' In Engeland is het heel normaal om lid te zijn van een vakbond. Er is daar ook veel meer politiek besef, hier is dat echt laag. Dus zat ik binnen een paar maanden bij het Landelijk Postdoc Platform in oprichting. Daar ontmoette ik Helen de Hoop die later ook voorzitter van de VAWO is geweest. Al snel zaten we bij de minister en hebben we de Vernieuwingsimpuls mee opgezet. Wij hebben meegedacht en later mee én tegen geëvalueerd, vooral via zwartboeken, maar dat is weer een ander verhaal. Als ik dingen zie die niet kloppen, wil ik daar werk van maken. Dus toen het LPP later opging in de VAWO, ben ik me daar actief voor gaan inzetten

Wat betekent de VAWO voor jou?

Het werk op de universiteit is fantastisch, maar er waait de laatste tijd wel een steeds koelere wind op universi-

teiten. Ik vind het erg dat steeds meer van mijn collega's 'geflexibiliseerd' en 'gemarginaliseerd' worden. Dat heeft een negatief effect op mensen. Zo kan ik me voorstellen dat het moeilijk is om je verbonden te voelen met een universiteit die het principe 'voor jou tien anderen' hanteert. Los daarvan gaat het ten koste van de kwaliteit. Als wetenschappers onder tijdsdruk moeten werken en tegelijkertijd een gigantisch takenpakket hebben, dan kun je op je vingers natellen dat de kwaliteit onder druk komt te staan. Wetenschap en onderzoek gedijt het best met een open mind, maar daar moet je wel de ruimte voor krijgen. De VAWO is voor mij de collectieve kracht die strijdt voor de positie van inhoudelijke medewerkers en daarmee dus ook voor de wetenschap.

Waarom ben je voorzitter geworden?

Op zich had ik wel het idee dat ik meer in Houten, waar het hoofdkantoor van de VAWO zit, moest zijn. Aan de andere kant vond ik het prima om me met het Lokaal Overleg bezig te houden. Het was dat Marijtje Jongsma op mijn deur klopte, letterlijk. Zij stelde voor om samen een duovoorzitterschap aan te nemen. Er zijn zoveel onderwerpen die spelen en het voorzitterschap doe je 'gewoon' naast alle andere werkzaamheden. Ik moest er dan ook even over nadenken, maar door het voorzitterschap samen te doen denk ik dat we meer onderwerpen beter tot hun recht kunnen laten komen. En het is ook heel leuk om dit samen te doen.

Wat zou je graag willen bereiken als voorzitter?

Pff, wat niet? Universiteiten mogen democratischer worden, ze moeten zich meer richten op goed onderwijs en het zou ook fijn zijn als er meer betrokkenheid is bij de samenleving. Dan zijn er nog de strategische obsessies van het management met rankings, rendement, de slag om studenten en top-down speerpunten waar we van af moeten. Tot slot wil ik qua arbeidsrecht een steviger

fundament zien voor vaste 'geclausuleerde aanstellingen' mede op basis van 2de en 3de geldstroom. Werk zat dus.

Wat zijn (daarbij) uitdagingen en obstakels?

Dat zijn wij zelf, hahaha! Dat klinkt gek, maar wat ik bedoel, is dat academici wars zijn van collectieve actie en deelname aan bestuurlijke circuits. Hoewel er zoveel te verbeteren valt, zie je geen wetenschappers door een megafoon 'ACTIE ACTIE' schreeuwen. Vakbonden worden gezien als ouderwetse organisaties, maar hoe sterker de vakbond, des te meer we kunnen bereiken. Ik heb allerlei collega's die mopperen over zaken die mis zijn, maar dan zeg ik: doe er wat aan! En juist daar ligt een belangrijke uitdaging: het verbeteren van de zichtbaarheid van de VAWO op de werkvloer.

Als je één ding mag veranderen binnen de VAWO, wat is dat dan?

Nou, er is niet echt één groot ding dat ik zou willen veranderen. Wel heb ik wat praktische ideeën over de manier van vergaderen in het bestuur. Volgens mij kan dat wat efficiënter. In Engeland doen ze dat op een mooie manier. Voor de vergadering worden informatie en voornemens al doorgespeeld en vorderingen gemeld. Tijdens de daadwerkelijke vergadering zijn zaken dan veel sneller af te kaarten en voorkom je onnodige uitweidingen. Overigens, nu ik erover nadenk, er is nog iets wat ik wel graag zou willen veranderen en dat is meer tijd voor beleid naast individuele belangenbehartiging.

Hoe ziet de VAWO er over vijf jaar uit?

Ik hoop vooral dat we een sterkere positie hebben onder jongere academici, promovendi en postdocs. We werken hard om hun situatie te verbeteren, maar hoe meer mensen zich aanmelden hoe meer we kunnen bereiken. Tenslotte zijn zij het toekomstig WP en daar moeten we zuinig op zijn.

Wanneer ben je een tevreden voorzitter?

Daar kan ik heel kort over zijn: Als het percentage tijdelijk WP onder de 20 procent komt en het aandeel vrouwelijke wetenschappers boven de 40 procent!! En het percentage academici dat lid wordt van de vakbond verdubbelt. Bij voorkeur bij de VAWO natuurlijk!

Arts-promovendi vrezen doorhaling in BIG-register

Katharina Brück werkt hard aan haar promotieonderzoek. Sinds april 2012 heeft zij een contract voor vier jaar bij een UMC om haar vergelijkingsonderzoek naar de epidemiologie van chronische nierziekte te doen. Gelukkig verloopt het onderzoek goed en zijn er weinig vertragingen. Dat moet ook wel, want om haar BIG-registratie te behouden zal Katharina vanaf januari meer dan fulltime in de kliniek moeten werken.

De BIG(her)registratie is een instrument om te waarborgen dat de deskundigheid van de geregistreerde zorgverlener op peil blijft. Zorgverleners moeten daarvoor elke vijf jaar aantonen dat hun kennis en vaardigheden op niveau zijn. Dat kan door te voldoen aan de werkervaringseis of scholingseis. Voor basisartsen geldt een werkervaringseis van 2080 uur werken binnen het beroep waarvoor je staat ingeschreven. Dat lijkt redelijk als je kijkt naar het gestelde termijn van vijf jaar, aangezien 2080 uur gelijk staat aan een 40-urige werkweek voor een heel jaar. Maar voor promovendi is het nauwelijks te doen.

Voor arts-onderzoekers die in het kader van hun onderzoek medische handelingen verrichten, is de urennorm nog enigszins haalbaar. Zij mogen die uren meetellen, zolang ze voldoen aan de eisen van de BIG(her)registratie. Maar zijn er überhaupt geen medische handelingen in het promotieonderzoek, dan wordt het wel extreem moeilijk om aan de werkervaringseis te voldoen. Vooral omdat uit onderzoek van het Rathenau Instituut in samenwerking met het Promovendi Platform Nederland blijkt dat een promotieonderzoek gemiddeld 5 jaar duurt.

Werkervaringseis

Vijf jaar voor haar promotieonderzoek heeft Katharina niet. Sterker nog, zij heeft eigenlijk maar drie-en-een-half

jaar de tijd, want iedereen met een BIG-registratie van voor 2012, moet per 1 januari 2017 geherregistreerd zijn. Een vrijwel onmogelijke klus voor Katharina: "Omdat ik sinds 2009 een BIG-registratie heb, geldt dat dus ook voor mij. Daarom zal ik vanaf januari 2016 fulltime aan de bak moeten. Maar dan nog wordt het voor mij lastig om de uren te halen. Ten eerste liggen de banen niet voor het oprapen. Gelukkig ben ik positief ingesteld en verwacht ik wel werk te vinden, maar dan dient zich een tweede probleem aan: alle contracten die worden verstrekt, zijn voor 36 uur en dan kom ik dus vier uur per week te kort." (Dit terwijl de Cao umc voor arts-assistenten uitgaat van een 46-urige werkweek.)

Spagaat

Nu is de kans groot dat Katharina haar uren wel zal maken. Maar mag zij die uren straks meerekenen voor haar herregistratie? Want extra uren kosten extra geld en het is maar de vraag of de werkgever dat wil gaan betalen. En dus zit Katharina in een spagaat. Klinisch werk dat ze eerder deed, telt niet meer mee en het is voor haar zo goed als onmogelijk om de vereiste uren te halen. "Toen ik in 2012 hierover bij de artsenfederatie KNMG aan de bel trok, zeiden ze: 'Ik zou me geen zorgen maken en gewoon beginnen met het promotieonderzoek. Tegen de tijd dat je klaar bent, is het wel opgelost.' Maar

het is nu halverwege 2015 en het is nog steeds niet opgelost. Voor mij is het een onzekere situatie en dat zorgt voor extra druk."

Scholingseis

De tweede optie om toch aan herregistratie te voldoen is de scholingseis. Met een Periodiek Registratie Certificaat (PRC) van een erkende onderwijsinstelling, kan een arts aantonen nog steeds te beschikken over de vereiste kerncompetenties. Daarmee zou Katharina kunnen laten zien dat ze de noodzakelijke vaardigheden van het beroep beheerst. Maar wat ze daarvoor moet doen, hoeveel tijd ze ermee kwijt is én hoeveel geld het haar gaat kosten, is nog steeds onduidelijk.

Tot slot is herregistratie ook toegestaan als een arts in opleiding gaat. Maar waar er vroeger een opleidingsplaats vaak gegarandeerd werd, zijn die plekken nu erg schaars geworden.

Niet praktiserend

Eenmaal doorgestreept in het BIG-register krijgt de beroepstitel de toevoeging niet praktiserend. Het mag duidelijk zijn dat promovendi dat koste wat kost willen voorkomen. Het is na doorhaling wel mogelijk om opnieuw in te schrijven in het BIG-register, maar dan wel als er alsnog voldaan is aan de werkervaringseis of scholingseis.

De scholingseis biedt promovendi twee mogelijkheden: of het PRC-traject ingaan (waarover nu dus nog zeer veel onduidelijkheid bestaat) of een bewijs van een opleidingsplek tot specialist aanleveren (die maar zeer weinig promovendi geboden wordt). Herregistratie via de werkervaringseis is na doorhaling bijna onmogelijk. Met de toevoeging niet praktiserend, mag je namelijk niet zonder supervisie medische handelingen verrichten. Hooguit werkervaring opgedaan in het buitenland telt dan.

Vrouwelijke promovendi kunnen daarnaast te maken krijgen met nóg een complicerende factor: zwangerschap. In de cao mag dan wel geregeld zijn dat een onderzoekstermijn wordt ver-

lengd met de duur van het zwangerschapsverlof, dit geldt niet voor de herregistratie. Nu is het zo dat in bepaalde gevallen uren die niet gewerkt zijn toch meetellen voor de BIG(her)registratie, bijvoorbeeld in geval van ziekte of zwangerschapsverlof. Wel gaat het dan om klinische werkzaamheden of cliënt contacturen. Dus op het moment dat een promovenda zwanger wordt tijdens het promotieonderzoek en voor dat onderzoek geen klinische handelingen verricht, is voor haar doorhaling in het BIG-register vrijwel onvermijdelijk.

NFU

Ook de Nederlandse Federatie van Universitair medische centra beschouwt de kwestie rondom de BIG(her)registratie voor promovendi als een ongewenste situatie. De NFU heeft daarom een aantal mogelijkheden bedacht om dit probleem te tackelen. Zo zou het onder meer mogelijk moeten zijn om (binnen 5 jaar na afstuderen) een opleidingsplek tot specialist te verkrijgen. Verder zou er zonder scholingsverplichting een PRC uitgereikt moeten worden voor promovendi die maximaal 5 jaar geleden zijn afgestudeerd. Ook zou er de mogelijkheid moeten zijn om 8 uur per week relevante werkzaamheden te verrichten naast het promotieon-

derzoek en er zou een opleidingsaanbod moeten komen dat leidt tot het PRC. Toch kleven er een aantal bezwaren aan deze voorstellen. Ten eerste is het aantal opleidingsplaatsen voor specialist nu beperkt. En wanneer er vooral opleidingsplaatsen komen voor promovendi die binnen 5 jaar geleden zijn afgestudeerd, valt er een flinke groep promovendi (waaronder Katharina) buiten de boot.

Hetzelfde geldt voor het voorstel om een PRC uit te reiken zonder scholingsverplichting. Ook dat wordt nu bedacht voor promovendi die maximaal 5 jaar geleden zijn afgestudeerd. Het voorstel

om 8 uur naast het promotieonderzoek te werken vraagt niet alleen veel van promovendi, maar het is ook nog maar de vraag in hoeverre contracten van 8 uur verstrekt zullen worden.

En er zijn nog meer problemen waar arts-promovendi tegen aanlopen. Zo zijn afgestudeerde artsen geregeld aangesteld als onderzoeker-in-opleiding (met een ongeveer € 600,- lager bruto maandsalaris). Maar een oio mag geen medische handelingen verrichten en dat kan dus grote gevolgen hebben voor de BIG(her)registratie. Iets waar niet iedereen van op de hoogte was op het moment dat zij een contract afsloten bij een UMC.

Gelukkig is in het onderhandelaarsakkoord van begin juni over een nieuwe cao afgesproken dat arts-promovendi met terugwerkende kracht tot 1 april 2015 als basisarts of arts-assistent worden ingeschaald.

PNN

Kortom, het is voor promovendi moeilijk om goed onderzoek te doen, persoonlijk te groeien en universiteiten (en daarmee ook Nederland) op de kaart te zetten.

Het Promovendi Netwerk Nederland maakt zich daar grote zorgen over. Niet in de laatste plaats omdat de kans bestaat dat er straks minder mensen willen promoveren.

Het PNN komt daarom binnenkort met een alternatief plan waarbij promovendi niet hoeven te vrezen voor een streep in het BIG-register.

Katharina kan alleen maar hopen dat de oplossing snel komt: "De tijd begint te dringen. Graag wil ik mijn promotieonderzoek afronden en graag wil ik werken, maar het wordt me niet bepaald makkelijk gemaakt."

De VAWO publiceerde in april een notitie over de aanstelling en inschaling van artsen in promotieonderzoek en hun BIG(her)registratie. De gehele notitie is te lezen op www.vawo.nl/vawo-notitie-inzake-artsen-in-promotieonderzoek

Wetenschap in goede banen

VAWO-beleidsnotitie, juni 2015

Dit is een ingekorte versie van de beleidsnotitie, die het VAWO-bestuur deze maand uitbracht. Zie voor de integrale tekst www.vawo.nl/wp-content/uploads/2015/06/VAWO-beleidsnotitie-juni-2015.pdf. De notitie is de opvolger van de beleidsnotitie van november 2013.

1. Inleiding

Toen de VAWO in 1963 werd opgericht als *Vereniging van Academics bij het Wetenschappelijk Onderwijs* hadden de universiteiten 48.000 studenten; nu zijn dat er ongeveer 250.000. Dit heeft een enorme groei van het wetenschappelijk personeel (WP) met zich meegebracht, maar ook van het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP), dat zelfs twee keer zo hard groeide. In deze notitie schetsen we onze visie op ontwikkelingen in het personeelsbeleid in het WO. Het grootste probleem dat we signaleren is de verregaande flexibilisering van het wetenschappelijk personeelsbestand, waardoor de kwaliteit en continuïteit van het wetenschappelijk onderwijs in gevaar komt en een langetermijnvisie op wetenschappelijk onderzoek wordt belemmerd.

Hiermee verbonden thema's zijn:

- het verschuiven van financiering van de eerste naar de tweede geldstroom, wat ook een effect heeft op de onderwijskwaliteit;
- het stagneren van de eerste geldstroom, waardoor er een afname is in de bekostiging per student en de docent-student ratio verder is verlaagd;
- een toename van uitgaven aan activiteiten en het beheerspersoneel, veelal in hogere schalen, die niet direct verbonden zijn aan de kernprocessen van onderzoek en onderwijs;
- een zeer scheve genderbalans;
- een toenemende werkdruk voor al het personeel, gevoed door een ongezonde prestatiedruk en een voortdurende groei van niet-kern activiteiten.

We doen in deze notitie voorstellen ter verbetering van het wetenschappelijk-personeelsbeleid. Een verdere uitwerking van de VAWO-standpunten is te vinden in met enige regelmaat uitgebrachte factsheets en in stellingnames in actuele kwesties.

2. Ontwikkelingen in het personeelsbeleid

Hoewel het personeel aan de universiteiten in vijftig jaar enorm is gegroeid, ging deze groei niet gelijk op met de groei van het aantal studenten. Eind jaren tachtig telden de universiteiten ongeveer 170.000 studenten, 20.000 fte aan WP (exclusief promovendi) en 18.000 fte aan OBP. Op dit moment is er op 250.000 studenten iets minder dan 17.000 fte aan WP (exclusief promovendi) en ruim 18.000 fte aan OBP. Het aantal promovendi is deze eeuw toegenomen van ongeveer 3200 naar ongeveer 8700, maar het loopbaanperspectief voor deze beginnende wetenschappers is fors verslechterd. Het aantal vaste UD-uncties is sinds 1999 gedaald van 4036 naar 3335 (in 2014). Binnen de functie van universitair docent steeg het aandeel tijdelijke aanstellingen van 12% in 1999 naar 31% in 2014.

De promovendi buiten beschouwing gelaten, is minder dan de helft van het personeel aan universiteiten wetenschappelijk personeel, d.w.z. personeel dat zich direct bezighoudt met de twee kerntaken, onderwijs en onderzoek.

Sinds 1999 is het percentage wetenschappers met een tijdelijk contract gegroeid van 23% naar bijna 42% eind 2014. Als we de categorie promovendi wel meetellen, is het percentage WP in tijdelijke dienst bijna 62%. Landelijk had 21% van de werknemers in 2014 een tijdelijke aanstelling.

Deze extreme flexibilisering geldt echter alleen voor het weten-

schappelijk personeel. Van het OBP heeft 14,5% een tijdelijk contract.

Voor vrouwelijke wetenschappers is de situatie nog een stuk slechter: was van het mannelijk WP 36% in 2014 in tijdelijke dienst, van het vrouwelijk WP was dat maar liefst 52,5% (promovendi wederom niet meegerekend). Naast deze verontrustend scheve genderbalans is er nog een tweede: het aantal vrouwen in hogere academische functies is, hoewel gestegen, nog altijd schrijnend veel lager dan het aantal mannen. Nederland telt op elke vijf mannelijke hoogleraren slechts één vrouwelijke hoogleraar. In Europa scoren alleen België, Cyprus en Luxemburg slechter. Onder de universitair hoofddocenten is de verhouding 3 : 1. Recent onderzoek heeft aangetoond dat de kans voor vrouwen om tot hoogleraar benoemd te worden aanzienlijk toeneemt als er vrouwen in de benoemingscommissie zitten, dat vrouwelijke docenten door studenten lager beoordeeld worden (zelfs indien dit experimenteel gemanipuleerd wordt) en artikelen met een vrouwelijke eerste auteur vaker worden geaccepteerd als de namen van de auteurs zijn weggelaten tijdens het review proces. Een sterker diversiteitsbeleid is waarschijnlijk niet alleen nodig voor de man/vrouw-verhouding, maar ook op andere vlakken, waarover het echter ontbreekt aan harde gegevens.

De VAWO heeft zich de laatste jaren intensief ingespannen om de flexibilisering een halt toe te roepen. In de CAO-NU 2015-2016

ONDERZOEKERS

MOETEN DOOR VELE

HOEPELS SPRINGEN

is een bovengrens afgesproken van 22% tijdelijke aanstellingen voor de functies hoogleraar, UHD, UD en docenten per eind 2016. De VAWO zal zich er voor inzetten om zo'n grens ook voor de functiecategorieën onderzoeker en overig WP te bewerkstelligen, en om de bovengrens verder omlaag te krijgen.

De VAWO heeft de problematiek rond de tijdelijke aanstellingen breed onder de aandacht gebracht in de media, bij organisaties zoals het Platform Hervorming Nederlandse Universiteiten (H.NU), *Science in Transition* en de KNAW, en bij parlementariërs. Dit laatste zowel via persoonlijke contacten als tijdens hoorzittingen van de vaste Tweede Kamer-commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Een laatste, ongunstige ontwikkeling in het wetenschappelijk-

personeelsbeleid is het experiment met beurspromovendi van minister Bussemaker. De helft van de universiteiten heeft laten weten niet aan dit experiment te willen deelnemen, de andere helft lijkt er een goede kans in te zien om meer promovendi voor een veel lagere prijs aan het werk te zetten en daar uiteindelijk de promotiepremie voor op te strijken. Met het Promovendi Netwerk Nederland is de VAWO van mening dat dit een verwerpelijke ontwikkeling is.

3. Van 'tenure track' naar 'tenure trap'

Tenure tracks dreigen momenteel te verworden tot selectie-instrumenten waarbij het uiteindelijke perspectief voor de betrokkenen lang onzeker blijft. In plaats daarvan zouden tenure tracks altijd een duidelijk en algemeen ingezet afsprakenstelsel moeten zijn om voor veelbelovende jonge wetenschappers de weg naar een goede academische positie mogelijk te maken. Een van de tendensen die doorbroken moet worden, is om onderzoekers door onnodig veel hoepels van onderzoeksaanvragen te laten springen – Veni, Vidi, Vici, ERC, etc. Dit circuit vraagt een enorme investering in het doen van aanvragen, de coördinatie van de programma's en het beoordelen van de aanvragen, zonder dat daar navenante wetenschappelijke opbrengsten tegenover staan.

Naast hun al hoge taaklast moeten tenure trackers voldoen aan extra targets met het oog op promotie. Dit leidt tot een situatie waarin een tenure tracker, die in

LOOPBANEN HANGEN

DEELS VAN TOEVAL AF

principe wel aan de taaklast van zijn/haar reguliere functie voldoet maar niet de extra targets haalt, na een tijdelijke aanstelling van doorgaans 5 of 6 jaar geen contractverlenging krijgt. Door dit 'up-or-out'-criterium is er dan ook eerder sprake van een 'tenure trap'-positie. Dit leidt tot een hoge uitstroom van excellente onderzoekers van rond de 40 jaar met vaak al vele jaren postdoc-en/of onderwijservaring.

De wrange situatie doet zich hierbij voor dat succes bij eerdere aanvragen een steeds belangrijker criterium wordt voor vervolgaanvragen. Loopbanen dreigen daardoor deels van toeval af te komen hangen. Degenen die de pech hadden net niet die prestigieuze subsidie te hebben binnengehaald of die publicatie geaccepteerd te krijgen, vallen zo buiten de boot.

Stapeling van onderzoeksubsidies is ongewenst; de eerste geldstroom dient in verhouding te zijn met wat de instellingen voor het verrichten van de reguliere onderwijs- en onderzoektaken aan posities nodig hebben.

4. Spanning tussen onderwijs en onderzoek

Behalve met onderwijs en onderzoek zijn wetenschappers tegenwoordig opgezadeld met omvangrijke administratieve taken, waarvoor vaak geen compensatie wordt gegeven. Er is bovendien een groeiende spanning tussen onderwijs en onderzoek. Het is op de universiteiten usance geworden om bij stijgende studentenaantallen en een krimpde wetenschappelijke staf eenvoudigweg de onderwijsnormering aan te passen (minder tijd per cursus), terwijl aan de andere kant de publicatie-eisen steeds verder worden opgeschroefd. Daarnaast zijn er binnen het UFO-profiel voor het wetenschappelijk personeel taken bijgekomen, waaronder valorisatie en het verwerven van onderzoeksubsidies, waarvoor wederom geen extra tijd is ingeruimd. Daar komt nog bij dat de tijd die besteed wordt aan het schrijven van subsidieaanvragen toeneemt naarmate de toekenningskansen afnemen. Door het invoeren van aparte onderzoek- en onderwijsinstutenten is de verwevenheid van onderzoek en onderwijs onder druk

komen te staan. Bijna iedere wetenschappelijke medewerker is tegenwoordig verantwoordelijk schuldig aan twee directeurs die verschillende belangen hebben en verschillende doelen nastreven. Het resultaat is onder andere een sterke stijging van de werkdruk van al het WP. Voor de wetenschappers in tijdelijke dienst komt daar nog de permanente onzekerheid over het loopbaanperspectief bij en het gebrek aan continuïteit om onderwijs- en onderzoeksprojecten voor de langere termijn op te zetten en te ontwikkelen.

Universiteiten hebben in de afgelopen jaren in toenemende mate gebruikgemaakt van 'uitzendconstructies', ook voor personeel met reguliere onderwijs- en onderzoektaken. Mede onder druk van de VAWO is onlangs de cao-afspraken gemaakt om met name voor WP uitzendconstructies vanaf het academisch jaar 2015/2016 te verbieden, enkele specifiek benoemde uitzonderingen daargelaten.

5. 'Vermanaging' van de universiteit

De Wet Modernisering Universitair Bestuur (MUB) die in maart 1997 van kracht werd, heeft op veel universiteiten geleid tot de komst van 'professionele' (en dure) bestuurders met weinig affiniteit met de wetenschap en tot een managerscultuur. Zij zien wetenschappers vaak als inwisselbare uitvoerders van onderwijs en onderzoek.

Het beleid van de universiteiten, maar ook van betrokken ministeries, kenmerkt zich door kortetermijndenken. Universiteiten willen hoge aantallen publicaties, een maximaal aantal promoties, zoveel mogelijk projectgelden en zo hoog mogelijke studentenaantallen.

Dit dreigt ook de breedte van het academische onderzoek en onderwijs te treffen. De tegenwoordig meest gangbare manieren om publicatiescores te becijferen, houden geen rekening met verschillen in 'valorisatie'-mogelijkheden en publicatiecultuur tussen vakgebieden. Het gevaar is dat instellingen er daardoor toe komen om uitstekende, internationaal toonaangevende onderzoekslijnen op te doeken.

De onvrede in de academische wereld over deze mechanismen is duidelijk aan het daglicht gekomen met de Maagdenhuisbezetting, de oprichting van De Nieuwe Universiteit-groepen en al langer lopende initiatieven zoals H.NU. De VAWO onderschrijft de sterke roep om democratisering en versterking van de medezeggenschap op de universiteiten.

6. Toename van de werkdruk

Van zowel academici als ondersteunend personeel wordt steeds meer gevraagd. Academici moeten scoren op publicaties en het binnenhalen van geld, vaak met een toenemende administratieve last, en deelnemen in tal van evaluaties. Bij een steeds kleiner wordende groep van ondersteunend personeel worden steeds meer taken gelegd: pr en marketing, (ondersteuning van) fondsenwerving en andere financiële transacties, internationalisering, allerlei coördinatieactiviteiten. De werkdruk leidt geregeld tot langdurige afwezigheid en 'burn outs'.

Een symptoom van de werkdruk is het groeiende stuwmeer van verlofdagen. Als reactie overwegen de werkgevers over te gaan op zogenaamde 'functiecontracten', waarbij de verlofdagen niet meer geregistreerd worden. De VAWO acht dit onwenselijk.

Als het voor instellingen afzonderlijk niet mogelijk is de publicatie-ratrace en de steeds verbeterende strijd om studenten en geld een halt toe te roepen, dienen de werkgevers collectieve actie te ondernemen. Ook de wildgroei aan evaluaties dient aan banden te worden gelegd.

7. Doelstellingen voor de komende jaren

De ontwikkelingen in het WO en de visie van de VAWO hierop vertalen zich in een aantal concrete doelstellingen:

a) Terugdringen managerscultuur en bureaucratie

In het bestuursbeleid van wetenschappelijke instellingen dient het belang van het wetenschappelijke onderwijs en onderzoek leidend te zijn. Een stevige beperking van marketing- en andere overheaduitgaven kan ten goede komen aan de bekostiging van het onderwijs en onderzoek.

b) Versterking van de eerste geldstroom als basis voor goed personeelsbeleid

De afkalking van de eerste geldstroom dient te worden gekeerd en de flexibilisering teruggedronen. Vanaf de functie van UD zou een aanstelling in principe voor onbepaalde tijd moeten zijn. Het functiegebouw dient zo in elkaar te zitten dat er een redelijke verhouding bestaat tussen alle lagen vanaf promovendi tot hoogleraren.

c) Faciliteren 'geclausuleerd dienstverband' voor onderzoekers die primair gefinancierd worden vanuit de 2e/3e geldstroom.

De VAWO wil in de CAO-NU een bepaling opnemen dat na de maximale termijn voor tijdelijke aanstellingen van 4 jaar een geclausuleerd vast dienstverband kan worden gegeven voor onderzoektaken van onder andere postdocs en PI's. Ontslag kan alleen worden gegeven indien blijkt dat bij gebrek aan verdere financiering de onderzoekfunctie niet meer kan worden gehandhaafd.

De *Wet werk en zekerheid* staat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die geclausuleerd zijn niet in de weg. De CAO Onderzoekinstellingen maakt een geclausuleerd dienstverband voor onbepaalde tijd bij externe financiering al mogelijk. Zo kan zekerheid worden geboden aan onderzoekers zolang externe financiering aanwezig is of wanneer zij tijdens hun tijdelijke aanstelling wederom externe financiering weten te verwerven. Een geclausuleerd dienstverband voorkomt dat werkgevers de zesmaandentermijn gebruiken om WP met een tijdelijke aanstelling na vier jaar te ontslaan, al is er voldoende (externe) financiering om de aanstelling voort te zetten.

d) Het bieden van carrièreperspectieven door middel van tenure tracks

Tenure tracks worden momenteel bij sommige universiteiten als een competitie ingericht om functies die in principe vast zouden moeten zijn, zoals de functies van U(H)D, in onnodig hoge percentages tijdelijk te houden. De VAWO wil in de CAO-NU voorwaarden voor tenure tracks opnemen, waarbij 'up-or-stay' in plaats van 'up-or-out' het uitgangspunt is.

e) Verbeteren van de afstemming van onderwijs- en onderzoektaken en vermindering van de werkdruk.

Docerende wetenschappers gaan gebukt onder een steeds hoger wordende werkdruk. Daarnaast zijn financiering en projectcoördinatie veeleisender en complexer geworden en wordt er door de toegenomen competitie tussen universiteiten meer geïnvesteerd in acquisities, marketing etc. Dit heeft er toe geleid dat er onder het OBP een verschuiving heeft plaatsgevonden: het beheerpersoneel (vanaf schaal 10) is sinds 1999 bijna verdubbeld ten koste van een afname van ca 30% van het ondersteunende personeel.

Hierdoor is de werkdruk bij het ondersteunende personeel en de docerende staf nog eens extra toegenomen.

De instellingen zijn geneigd het probleem van de werkdruk bij de werknemers te leggen en naar individuele oplossingen te streven in de vorm van *time management*, de zelf-organisatie van het werk en de werkprivé-balans. Hoewel eigen gedrevenheid zeker een rol speelt bij werkdruk, ligt een groot deel van het probleem bij de organisatie en de overheidsfinanciering. Er wordt steeds meer gevraagd van het personeel, zonder dat daar extra middelen tegenover staan. Herstel van de eerste geldstroom is een belangrijk middel om de werkdruk te kunnen verminderen, maar ligt

er ook een grote verantwoordelijkheid bij de instellingen, die zich momenteel blindstaren op internationale ranglijsten.

Voor het verminderen van de werkdruk is ook een juiste afstemming van onderwijs- en onderzoektaken en de bijbehorende eisen noodzakelijk, alsmede een goede borging van de kwaliteit van het wetenschappelijk onderzoek en onderwijs.

DE WERKDRUK

IS GEEN PROBLEEM

VAN INDIVIDUEN

f) Versterking van het diversiteitsbeleid

De VAWO wil met de universiteiten afspraken maken over versterking van het diversiteitsbeleid. De doorstroomkansen voor mannelijke en vrouwelijke wetenschappers moeten worden gelijkgetrokken. Daartoe dienen uitkomsten van onderzoek naar genderbias serieus genomen te worden en in maatregelen te worden vertaald.

g) Geen beurspromovendi-experiment

De VAWO roept alle betrokken partijen op het experiment met beurspromovendi geen doorgang te doen vinden.

h) Democratisering en versterking van de medezeggenschap

Voor bestuursfuncties en posities in de Raden van Toezicht dient een open werving plaats te vinden. Leden van Colleges van Bestuur moeten in dienst zijn van de universiteit. Door uitbreiding van het instemmings- en adviesrecht van medezeggenschapsorganen dienen de bevoegdheden van bestuurders te worden begrensd. De medezeggenschapsorganen dienen meer invloed te krijgen op financieel gebied door instemmingsrecht over de begroting en begrotingsonderdelen, waaronder in ieder geval het interne verdeelmodel.

7. Conclusie

De nabije toekomst kent vele lastige uitdagingen. Nieuwe bezuinigingen dreigen, universiteiten lijken door te willen gaan met het continu 'verversen' van hun wetenschappelijk personeel om te besparen op personele kosten. We hebben een aantal doelstellingen geformuleerd die we in de komende jaren hopen te verwezenlijken. Om een en ander voor elkaar te krijgen, is het van groot belang dat de VAWO zichtbaarder wordt in de publieke sfeer, samenwerking zoekt met andere organisaties in de sector en met de platforms die vergelijkbare doelen hebben (en deze waar mogelijk faciliteert) en haar standpunten actief uitdraagt tegenover instellingen, koepelorganisaties en politiek. Uitbreiding van het ledental van de VAWO is van groot belang om onze invloed als vakbond voor de wetenschap zo groot mogelijk te maken.