

# VAWO

'033

# V I S I E

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

## IN DEZE VAWOVISIE

### PAG. 2

Commentaar door Arie Rijlaarsdam

### PAG. 3



Interview: Anneke Hakkenberg over VAWO-succes op UvA

### PAG. 4

Beschouwing: De uitdrijving van fundamenteel onderzoek

## CAO-DILEMMA'S

### PAG. 5

Frustratie en demotivatie tegenaan hoeft niet veel te kosten

### PAG. 6

Verlengde CAO is toonbeeld van overmatigheid

### PAG. 7

Personeelsbeleid: spotten mét talent

### PAG. 8

Het effect van veel regelingen rond het inkomen is dubieus

Kaderdag CMHF-sector WO:

Tijd voor loopbaanbeleid

### PAG. 9

ABP-akkoord: middelloonstelsel, pensioenpremie naar 19 procent

### PAG. 11

Carrièrebeleid alternatief voor formatiesysteem

### PAG. 12

Beschouwing over perspectieven postdocs: Sofokles komt niet verder dan symptoombestrijding

Politicus

### PAG. 13

Onder de Schreierstoren: afbraak scheikunde UvA, OR laat begaan

## AKKOORD OVER VERLENGING CAO UNIVERSITEITEN

# “We hebben er het maximale uitgehaald”

In de vroege uurtjes van 17 juni jl. hebben de werknemersorganisaties een principe-akkoord bereikt met de VSNU over verlenging met een jaar van de per augustus a.s. aflopende CAO Nederlandse Universiteiten. Het akkoord kenmerkt zich door evenwichtige afspraken voor zowel jonger als ouder personeel, vinden de CMHF/VAWO-onderhandelaars. Voor ondersteunend personeel is een flexibilisering van de werkweek overeengekomen.

De lonen gaan in 12 maanden in totaal met 2 procent structureel omhoog. Per 1 september 2003 met 0,9 procent en per 1 maart 2004 met nog eens 1,1 procent. De eindejaars-uitkering wordt in 2003 eenmalig verhoogd met 0,55 procent naar 2,55 procent. Deze verhogingen werken door in de pensioenen en uitkeringen volgens de bestaande systematiek.

### AIO-CONFLICT OPGELOST

Het nieuwe funtiewaarderingssysteem voor het universitair personeel wordt ingevoerd met terugwerkende kracht tot 1 april 2003. Voor promovendi zal het systeem per 1 september worden toegepast.

Het conflict over de uitkomst van het nieuwe systeem voor promovendi is met het akkoord ook opgelost. De promovendi worden volgens de uitkomst van het nieuwe systeem ingedeeld in salarisschaal 10, met een aanloopperiode. De huidige promovendi (aio's) klimmen in drie stappen (eerste stap op 1 september 2003) naar het juiste salaris toe. Per 1 september 2005 moeten alle promovendi in de juiste schaal zitten.

### SENIORENREGELING

Voor de senioren is er een nieuwe regeling afgesproken die per 1 januari 2004 ingaat en een verbetering is voor de werknemers van 59 jaar en

ouder. Zij kunnen een dag per week minder gaan werken met behoud van salaris. Naast de (vaste) vrije dag per week, hebben ze recht op 20 vrij te nemen verlofdagen per jaar. In

## CAO-dilemma's

In eerdere CAO's overeengekomen beleid moet eerst eens de kans krijgen zich uit te kristalliseren. Onder dat motto geldt het in juni bereikte onderhandelaarsakkoord een verlenging van de CAO Nederlandse Universiteiten 2002-2003. Intussen rijst de vraag of divers eerder ingezet beleid ook tot de gewenste resultaten leidt. Het VAWO-bestuur signaleert dilemma's van uiteenlopende aard waar het gaat om de inzet waarmee toekomstige CAO-onderhandelingen moeten worden ingegaan. Een aantal van die dilemma's worden in dit nummer uiteengezet.

Aan u als VAWO-lid de oproep: denk mee en reageer, bij voorkeur per e-mail aan [info@vawo.nl](mailto:info@vawo.nl).

vervolg hierop *kan* de werknemer ervoor kiezen om met ingang van een zelf te bepalen datum twee (vaste) dagen per week minder te gaan werken met behoud van een voltijds dienstverband (van belang voor de pensioenopbouw!) en 90 procent salaris. Naast de twee vrije dagen behoudt zo'n medewerker 15 vakantiedagen. Bij deze laatste optie dient

## Wat betekent UFO voor u?

Bij een voorlichtingsbijeenkomst over UFO voor onze faculteit was ongeveer een achtste deel van het personeel aanwezig. Ter vergelijking: aan het jaarlijkse personeelsuitstapje neemt ongeveer een derde deel. Tijdens het verhaaltje kwam een herinnering uit de memoires van mr. J.W. Beyen bij mij boven. Beyen vervulde tijdens zijn lange loopbaan vele functies bij verschillende ministeries en bij grote ondernemingen. Zijn carrière beëindigde hij als minister van buitenlandse zaken, in welke hoedanigheid hij een grote rol speelde bij de totstandkoming van het oprichtingsverdrag van de Europese Economische Gemeenschap. In mijn geheugen is blijven hangen zijn antwoord op de vraag of academici bij de overheid of bij het bedrijfsleven het hardst werken. Volgens hem werken zij in beide sectoren ongeveer even hard, maar in het bedrijfsleven schenken zij veel meer aandacht aan het moment waarop het resultaat van dat werken beschikbaar moet zijn. Dan is er in het bedrijfsleven een rapport, dat wellicht voor verbetering vatbaar is, maar dat gebruikt kan worden. Het uitstekende rapport van een overheidsfunctionaris komt soms te laat en alle inspanningen werpen dan

nauwelijks vruchten af. Het moment waarop u uw aandacht aan het onderwerp UFO kunt schenken, is daarom het onderwerp van dit stukje.

Het universitaire functie-ordenen omvat het beschrijven van alle functies aan de universiteit en het indelen daarvan in salarisschalen. Het streven is de voorlopige indelingsbesluiten voor januari a.s. te voltooien. De vakbonden hebben uiteraard bedongen dat niemand er in salaris en vooruitzichten op achteruit mag gaan. De verwachting van de personeelsfunctionaris is dat ongeveer 60 procent van de functies op hetzelfde niveau uitkomen, 20 procent zal hoger worden gewaardeerd en 20 procent lager. De conclusie dat u niets kan overkomen en dat u deze operatie langs u heen kunt laten gaan, lijkt mij voorbarig. Mijn ervaring is dat bij dergelijke grootschalige operaties, in korte tijd, fouten worden gemaakt.

Tussen september en januari moeten de functies beschreven en voorlopig vastgesteld worden door commissies. U kent uw functie en uw capaciteiten het best. Door de juiste belichting van uw functie of door meer aandacht te gaan schenken aan enkele aspecten die in het UFO

een grotere rol spelen dan die u of uw leidinggevende er op dit moment aan toekennen, kunt u uw loopbaan wellicht wezenlijk beïnvloeden. De vraag rijst of het voor een universitair docent in schaal 12 aantrekkelijk is de mogelijkheid te openen om docent, maximale schaal: 13, of onderzoeker te worden, indien de kansen op een UHD-schap in de feitelijke situatie klein zijn. Wat is het verschil tussen de twee soorten UHD en twee soorten hoogleraar?

Wanneer is het aan te bevelen zich op de hoogte te stellen van het nieuwe systeem? In ieder geval voordat een commissie het voorlopig indelingsbesluit over u gaat voorbereiden in september. U kunt daartoe bijvoorbeeld de website [www.universitairfunctieordenen.nl](http://www.universitairfunctieordenen.nl) raadplegen. Mocht het UFO eerst omstreeks de jaarwisseling uw aandacht trekken uit verontwaardiging over uw voorlopig indelingsbesluit, dan zal het veel meer tijd gaan kosten en vermoedelijk ook de nodige emotie. Indien de feiten over u te ongunstig zijn vastgesteld is uw uitgangspositie voor een bezwaar en eventuele beroepsprocedure slecht. De VAWO zal u zeker bijstaan, maar het zal u energie kosten.

Ik herinner me een proces uit de periode van de invoering van het U(H)D-stelsel. Een wetenschappelijk medewerker was niet bevorderd tot UHD, ondanks het feit dat hij een uitstekend handboek van ongeveer 800 pagina's had geschreven. Tijdens het proces stelde de faculteit dat ook deze medewerker via zijn postvakje een brief had gekregen over het nieuwe stelsel en de uitnodiging om voor een bepaalde datum te solliciteren. Betrokkene had niet voor die datum gesolliciteerd. Hij voerde aan dat hij de brief niet had ontvangen en dat hij onbekend was met de invoering van het nieuwe stelsel. Hij werd door de rechter in het ongelijk gesteld, met de argumentatie dat het onvoorstelbaar was dat iemand die bij universiteit werkte niets wist van de invoering van het UHD-stelsel en dat hij zich op de hoogte had kunnen stellen.

Hopelijk draagt dit stukje ertoe bij dat u in september het begrip UFO niet uitsluitend associeert met een vliegende schotel, maar dat u weet welke loopbaan u beoogt en welke gegevens uw indelingsbesluit kunnen steunen.

Arie Rijlaarsdam

► na maximaal een jaar FPU of pensioen te volgen. Wie alleen stap 1 doet, is niet langer verplicht gebruik te maken van de FPU en kan dus tot 65 jaar vier dagen per week blijven werken.

### FLEXIBELE WERKWEEK

Het ondersteunend personeel krijgt de mogelijkheid om, ter verdere verbetering van de verhouding tussen 'werk en privé', de werkweek te flexibiliseren. Dit met een bandbreedte van twee uur ten opzichte van de gemiddelde arbeidsduur. De lopende discussies over aanstelling en ontslag worden 'met

voortvarendheid' voortgezet met als doel belemmeringen en ongewenste neveneffecten – zoals het 'stapelen' van tijdelijke aanstellingen – in het huidige stelsel weg te nemen. Deze discussie zal bij de volgende CAO moeten leiden tot een goede balans tussen aanstellings- en ontslaggronden.

### CONTENT

Onderhandelaar Rachel van Wijngaarden (CMHF/VAWO) vindt het bereikte principeakkoord zo slecht nog niet. "We hebben er hard aan moeten trekken om dit resultaat voor elkaar te krijgen. Ik ben wel content. Ik

weet dat we er alles aan hebben gedaan om het maximale eruit te halen. We hebben dit akkoord nog net net op een goed moment

**“Na de zomer waren we er waarschijnlijk een stuk bekaaid afgekomen”**

kunnen afsluiten, denk ik. Als wij na de zomer waren begonnen met de onderhandelingen, waren we er waarschijnlijk een stuk bekaaid afgekomen. Ik vind het begrijpelijk dat leden dit principeakkoord gaan vergelijken met akkoorden uit het

recente verleden en dan teleurgesteld zijn in het resultaat. Maar ik denk dat die teleurstelling een stuk minder zal zijn wanneer zij dit akkoord gaan vergelijken met de akkoorden die hierna in de diverse sectoren worden afgesloten.”

De verlengde CAO loopt tot 1 september 2004. De CAO geldt voor ongeveer 50.000 werknemers bij veertien universiteiten. Het principeakkoord is inmiddels neergelegd bij de verenigingen die zijn aangesloten bij de CMHF-sector WO. (AvD/BW) ◀

ANNEKE HAKKENBERG OVER VAWO-SUCCES OP UVA

## “Onze OR-helpdesk blijkt een gouden greep”

Anneke Hakkenberg is al vele jaren een pijler van de afdeling Amsterdam van de VAWO. Dat veranderde niet toen ze in 2000 afscheid nam als universitair docent bij Planologie. Ze heeft nog steeds een werkkamer in een UvA-pand in hartje Amsterdam. “Als ik niets doe, ga ik dood.” We zochten haar op naar aanleiding van het succes van de VAWO bij de ondernemingsraadverkiezingen aan de UvA.

De VAWO veroverde in april 27 zetels, negen meer dan bij de vorige verkiezingen. Hakkenberg kan niet één specifieke factor aanwijzen die het succes verklaart. Zeker, er is veel onrust onder het UvA-personeel en de VAWO geeft daar een duidelijke stem aan. Maar aan de basis van het succes liggen ook de ondersteuning-op-maat die de OR-leden van de afdeling krijgen, de liefde voor onderwijs en onderzoek die uit de opstelling van de VAWO spreekt, de in het Amsterdamse getoonde degelijkheid en betrouwbaarheid, dossierkennis en continuïteit (Joop Jaspers weet ‘alles’ van reorganisaties, Hans den Haan zit al meer dan twintig jaar namens de VAWO in het lokaal overleg en weet over het algemeen veel beter dan de snel wisselende personeelsfunctionarissen van de UvA wat er in het verleden is afgesproken en hoe regelingen precies in elkaar zitten).

Het zou niet bij Anneke Hakkenberg passen er één verklarende factor uit te lichten, met verontachtzaming van andere. Ze wil de dingen zuiver en genuanceerd stellen. Ze is wiskundige en wiskunde staat voor haar – “al vanaf m’n veertiende” – vooral voor helder denken. “Ik dacht: laat die jongens maar rekenen, maar ik wil weten wat ik eraan heb als ik voor een moeilijke keuze sta. Hoe vind ik mijn weg in inge-

wikkelde materie? Bij de polemieken zoals Ter Braak en Du Perron die indertijd voerden, bijvoorbeeld.”

### HORZEL

“Na mijn studie wiskunde heb ik een tijd meegewerkt aan theoretisch natuurkundig onderzoek naar veilige kernenergie door kernfusie. Als ik eenmaal aan het rekenen was vond ik het wel leuk, en in wetenschappelijk zuiver denken was het een opleiding om u tegen te zeggen, maar ik had niet zo veel op met vragen als hoe elektronen zich in een bewegend elektromagnetisch veld bewegen. Daarom heb ik in

Ook in dat verband kwam, bij discussies, haar fascinatie met zuiver redeneren goed van pas. Rond 1980 begon ze een zeer actieve rol te spelen. Ze werd lid van het afdelingsbestuur en kwam in het Georganiseerd Overleg, waartoe de medezeggenschap aan de UvA zich toen beperkte. Later werd ze ook bestuurslid van de CMHF, waar ze nu nog het voorzitterschap van de emancipatiecommissie bekleedt.

### ONDERSTEUNING OP MAAT

Eind jaren tachtig werden aan de UvA medezeggenschapscommissies ingesteld. “Daar moes-

gen trokken mensen aan die tot dan niet actief waren in de medezeggenschap, maar zich nu wel beschikbaar gingen stellen.

Daardoor beschikten we over een redelijk goed kader toen zes jaar geleden de WOR, de wet op de ondernemingsraden, op de universiteit van kracht werd. We hadden in ieder geval voldoende mensen die zich verkiesbaar wilden stellen.

De invoering van de ondernemingsraden was aanleiding om de ondersteuning verder te professionaliseren en dat was weer een argument waarmee we VAWO-leden die tot dan toen op

een zogenaamde vrije lijst stonden konden bewegen om op een kieslijst van de VAWO te gaan staan. We hebben toen een helpdesk voor OR-leden ingesteld, waarvoor we Jaap Lamme, een oud-medewerker van de CMHF die net voor zichzelf was begonnen, hebben aangehouden. Hij heeft aan een half woord genoeg om te begrijpen waarover het gaat en

kan op vragen bijna altijd snel antwoord geven. Dat is echt een gouden greep geweest.

Daarnaast zijn we scholingen-op-maat gaan geven. Je moet mensen die op de universiteit werken geen driedaagse cursussen aanbieden; een halve dag is genoeg, die kunnen ze vrijmaken. Ze willen ook geen theoretische uiteenzettingen horen, maar concrete antwoorden op vragen waar ze mee zitten.

Zo hebben we een structuur opgebouwd waardoor we



“Ik dacht: laat die jongens maar rekenen”

Foto: Arie van Dalen

’67 bij Planologie gesolliciteerd. Wat ik daar tot mijn verbazing tegenkwam was het toepassen van natuurkundige modellen en formules op sociale problemen. Bijvoorbeeld: het gravitatiemodel om de migratie tussen twee steden te voorspellen. Dat kan niet. Toen dacht ik: bij dit vak heb ik wat te vertellen! Ik ben altijd als een soort horzel bij Planologie gebleven.”

Vrijwel meteen nadat ze in Amsterdam kwam werken, werd Anneke Hakkenberg VAWO-lid.

ten we per faculteit mensen voor gaan werven. Dat was de reden om een kaartsysteem op te zetten, dat ik onder mijn hoede heb genomen, om precies bij te houden waar onze leden zitten. Ook hebben we toen een begin gemaakt met de kwalitatieve ondersteuning van de medezeggenschap. We riepen mensen op om mee te doen aan inhoudelijke discussies, over evaluatie van onderwijs, beoordelen van onderzoek, enzovoort. Dat werkte ook wervend. Die besprekin-



# De uitdrijving van fundamenteel onderzoek

**Dat aan onze universiteiten het fundamenteel wetenschappelijk onderzoek toenevend onder druk staat, is natuurlijk niet onbekend. De sluipende mechanismen die daarbij een rol spelen, voltrekken zich echter buiten het gezichtsveld van velen en verdienen het nader belicht te worden. Er vindt namelijk in toenemende mate een verdringingsproces plaats, waarbij onderzoek met veel toegepaste aspecten en de bijbehorende relatief riant externe financiering eerst op kleine schaal bij onze universiteiten wordt binnengehaald, om vervolgens als een soort koekoeksjong het fundamentele onderzoek te verdringen.**

Liever dan hier in abstracto over te praten, is het beter de discussie te voeren aan de hand van een concreet voorbeeld: onderzoek in de scheikunde op het gebied van de katalyse. Van belang is om te beseffen dat dit voorbeeld bepaald niet uniek is. Vergelijkbare gevallen kunnen zonder veel moeite gevonden worden.

Hoe zit dat met die katalyse? Bij de meerderheid van de processen in de chemische industrie speelt katalyse een belangrijke rol, en het technologisch belang ervan is zonder meer groot. Men zou dus verwachten dat de chemische industrie grootschalig zou investeren in wetenschappelijk onderzoek naar katalytische processen. Nog niet zo heel lang geleden was dat ook inderdaad het geval. Shell, AKZO, DSM en andere ondernemin-

gen hadden researchafdelingen met hooggekwalificeerd personeel en breed opgezet onderzoek op dit gebied. De huidige situatie is een echter een heel andere.

Door de hoge kosten hebben de researchlaboratoria van de grote ondernemingen hun wetenschappelijk onderzoek, met name ook op het terrein van de katalyse, drastisch teruggeschroefd. Maar dat is niet het enige wat is gebeurd. De toonaangevende onderzoekers op katalysegebied hebben bijna allemaal een plaats gevonden in de scheikunde-faculteiten van onze universiteiten. Het ministerie van Economische Zaken en NWO hebben grote programma's gestart om juist het onderzoek in de katalyse te steunen, daarmee de financiële druk op andere disciplines en specialismen vergrotend. De financiering van de katalyse kwam zelfs op een dusdanig niveau dat cynici meenden dat een onderzoeksvoorstel op dit vakgebied al gehonoreerd was voordat het was geschreven.

## ERSTE RANG

Ook de industrie liet zich niet onbetuigd. Ze zorgde ervoor via allerlei constructies direct bij dit type onderzoek betrokken te zijn. Voor de industrie betekent deze nieuwe situatie natuurlijk het beste van twee werelden. Veel van het katalyseonderzoek wordt nu de facto bekostigd door de overheid, terwijl de industrie op de eerste rang zit om de revenuen ervan te oogsten.

Niet langer hoeft de industrie kostbare labo-

ratoria te onderhouden en duur hooggekwalificeerd personeel in te huren. In de nu gegroeide situatie kan de industrie geheel vrijblijvend bekijken welke promotiemedewerkers bij uitstek competent zijn, om dan vanuit een aantrekkelijke voorrangpositie te selecteren uit het schaarse talent. Voor de minder talentrijken draait simpelweg de overheid op.

Het gaat niet goed met de natuurwetenschappen, en speciaal de scheikunde, in Nederland. De studenteninstroom is op een historisch dieptepunt beland en er zijn geen signalen die op een kentering wijzen. De financiële nood bij de scheikundefaculteiten is dus hoog, en al dan niet verkapte reorganisaties zijn aan de orde van de dag. Er moeten stappen terug worden gedaan en er moeten keuzes worden gemaakt, zoveel is duidelijk. En met de huidige generatie van MUBse universitaire managers zijn die keuzes ook helemaal niet zo moeilijk. Het is bijna vanzelfsprekend dat de heilige *cashcow* van de katalyse niet opgeofferd wordt aan fundamenteel onderzoek dat weliswaar kwalitatief vooraanstaand is, maar minder extern geld binnenbrengt. Juist het fundamentele onderzoek wordt in het huidige economische klimaat sterk gereduceerd.

Het koekoeksjong heeft zijn werk gedaan. ◀

KEES DE LANGE

De auteur is voorzitter van de VAWO

► tastbare resultaten hebben kunnen boeken, niet alleen voor individuen, maar ook voor groepen medewerkers. En dat is natuurlijk wat uiteindelijk telt. Maar we zullen nog meer duidelijk moeten maken wat we bereiken en dat valt niet mee. We proberen het via de VAWO-website, maar daar wordt weinig gebruik van gemaakt. Het universiteitsblad *Folia* schrijft nauwelijks en weinig accuraat over het OR-werk. Daar moeten we het dus niet van hebben. Maar we zullen er alles aan doen om onze leden die nog niet zo actief zijn bij onze activiteiten en discussies te betrekken. Met hun input kunnen we nog meer kwaliteit leveren."

Op 15 maart 2000 werd Anneke Hakkenberg 65 jaar en moest ze met pensioen. Maar de VAWO-Amsterdam blijft ze in een coördinerende rol dienen. "Ik ben een soort manusje-van-alles. Het is belangrijk om onder de mensen te blijven komen, vind ik, om actief te blijven. Ik ben vanaf m'n veertiende met een bepaald idee in het hoofd bezig geweest. Dat houdt natuurlijk niet op op het moment dat je 65 wordt." (AvD) ◀

## Sterke minderheid

**De positie van de VAWO in de UvA-ondernemingsraden kan worden omschreven als die van 'sterke minderheid'. De VAWO bekleedt nu 30 OR-zetels (drie bij geneeskunde waar dit jaar geen verkiezingen werden gehouden). De ABVAKABO heeft er 52. Van vrije lijsten zijn een dertigtal mensen gekozen. Deze getalsverhoudingen zeggen niet alles. OR-leden van de vrije lijsten steunen de VAWO vaak.**

**De grootste vooruitgang boekte de VAWO bij wis- en natuurkunde (nu 7 van de 15 zetels: 3 zetels winst) en rechten (4 van de 9 zetels, een winst van 2). Dit valt waarschijnlijk toe te schrijven aan bijeenkomsten die de VAWO organiseerde in het kader van reorganisaties. Bij economie heeft de VAWO nu 3 van de 9 zetels (+1), bij tandheelkunde 3 van de 11 (+1), bij geesteswetenschappen 5 van de 11 (+1) en bij de diensten 1 van de 15 (+1). Bij gedragswetenschappen (4 van de 15) bleef het aantal zetels voor de VAWO stabiel.**

**Voor de Centrale Ondernemingsraad wijzen de zeven faculteiten en de diensten-OR elk een representant aan, waartoe wordt onderhandeld. VAWO en ABVAKABO leveren beide vier van deze vertegenwoordigers. Voor de overige acht zetels vinden rechtstreekse verkiezingen plaats. Ook hier is de verhouding vier om vier. Dit 'machtsevenwicht' is door de verkiezingen niet gewijzigd.**



## Waar gaan we met een nieuwe CAO naartoe?

CAO's vormen een complexe materie. Door de veelheid aan kwesties die erin worden geregeld – op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en (mede)zeggenschap, en arbeidsomstandigheden zoals werkdruk – maar ook door de soms ingenieuze compromissen die worden gesloten om een akkoord mogelijk te maken. Overgangsregelingen, gefaseerde doorvoering van maatregelen, 'incidentele' tegemoetkomingen waar een 'structurele' stap te duur uitvalt, hier een half procentje inleveren om dáár iets mogelijk te maken – het is een niet altijd even doorzichtig geven en nemen. En geregeld worden ook kwesties eerst onderwerp van nadere studie gemaakt. Of doorgeschoven naar een volgende CAO, die daar meestal niet simpeler van wordt. Zo hopen werkgevers- en werknemersorganisaties elk zo hun wensen en doelstellingen voor de kortere en de langere termijn te verwezenlijken.

Dat de weg naar de hel geplaveid is met goede voornemens en CAO-afspraken, is te sterk uitgedrukt. Maar worden al die goede bedoelingen achter die ingewikkelde CAO's ook daadwerkelijk gerealiseerd? Die vraag rijst volgens het VAWO-bestuur ten aanzien van aspecten van de CAO's in het WO. Op deze pagina's worden een aantal dilemma's belicht op het

gebied van aanstellingen en personeelsbeleid, inkomensbeleid en zeggenschap. Het VAWO-bestuur wil zo een discussie op gang brengen over de inzet waarmee toekomstige CAO-onderhandelingen worden ingegaan. In de aanloop naar de recente onderhandelingen over verlenging van de CAO Nederlandse Universiteiten stuurde de afdeling Amsterdam van de VAWO een tiental actiepunten in. Dat heeft het bestuur ertoe geïnspireerd in te zetten op een actievere voorbereiding van toekomstige CAO-onderhandelingen. Kennelijk is daar bij de achterban behoefte aan. Nu de VAWO verreweg de grootste vereniging binnen de sector-WO van de CMHF is geworden, stimuleert dat het nemen van verantwoordelijkheid op dit punt.

### WERK GROEP

Het VAWO-bestuur is voornemens om in september a.s. een kleine werkgroep in te stellen, die op de najaarsvergadering in Eindhoven een eerste concept voor de CAO-inzet aan de ledenvergadering kan aanbieden. Belangstellenden voor de werkgroep zijn zeer welkom. Even zo welkom is uw reactie op de dilemma's die we in deze VAWO Visie en komende nummers voorleggen. Geef uw mening, bij voorkeur per e-mail aan: [info@vawo.nl](mailto:info@vawo.nl).

## Frustratie en demotivatie tegengaan hoeft niet veel te kosten

Er was eens een tijd waarin een keus voor een universitaire carrière weliswaar een lager salaris dan in het bedrijfsleven betekende, maar waarin een grote dosis vrijheid een compenserende factor vertegenwoordigde die voor velen onweerstaanbaar was. Een tijd waarin de universitaire werknemer in grote lijnen tevreden was, en waarin de primaire processen van onderwijs en onderzoek centraal stonden. Een tijd waarin de noodzakelijke managementtaken bij toerbeurt vervuld werden in een collegiaal bestuur door hoogleraren en stafleden met een expertise die stoelde in de primaire processen. Die tijd ligt definitief achter ons.

Natuurlijk, de huidige maatschappelijke ontwikkelingen werken niet mee. Voordat een economische resessie in Nederland zijn intrede deed, was er al geruime tijd sprake van een structurele onderfinanciering van onze universiteiten. Het investeringsniveau is vergeleken met andere Europese landen gezakt tot een bedenkelijk mediterraan niveau, en het woord 'kenniseconomie' roept nog slechts cynische lachlust op. Wijzigingen in het fiscale regime, waarbij met name het vervallen van de arbeidskostenafrek en de pre-

miespaarregeling nadelig uitwerken, werken negatief uit op de inkomensontwikkeling van het overheidsperoneel.

Aanzienlijke stijgingen van de ziektekostenverzekeringspremies en een sterke verhoging van de pensioenpremies door een ernstige terugval in de reserves van het ABP maken het beeld alleen maar grimmiger. Dit zijn echter externe factoren waarvoor de universiteiten als werkgevers niet verantwoordelijk kunnen worden gehouden.

### EERSTE VIOOL

Inmiddels hebben wij als werknemers van de universiteiten zo langzamerhand het gevoel het slechtste van twee werelden te krijgen. Niet alleen lopen de salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden steeds meer achter bij die in de private sector, maar ook met de vrijheid om op een eigen wijze inhoud te geven aan de primaire processen van onderwijs en onderzoek is het in toenemende mate droevig gesteld.

De oorzaken zijn bekend. Door de introductie van de Wet Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie (MUB) hebben goedbetaalde managers hun intrede gedaan aan

onze universiteiten. Vaak niet geremd door een overdosis aan kennis van de primaire processen, maar met bij voorkeur marktconforme salarissen speelt deze nieuwe elite de eerste viool in onze instellingen, waarbij dissonanten vaak de toonzetting bepalen. De mensen die de hoofdtaken vervullen hebben weinig keus dan achter deze muziek aan te lopen, en zoals blijkt uit diverse MUBse evaluaties is vervreemding van het personeel op de werkvloer aan de orde van de dag.

Met name de fictie van 'eenhoofdige academisch leiderschap' leidt te vaak tot stuitende taferelen. Voor een organisatie die meer dan 80 procent van zijn budget aan salariskosten betaalt, is dit een situatie die te denken zou moeten geven. De universitaire bestuurders en de overheid geven er echter voorlopig de voorkeur aan de hier gesignaleerde problemen te bagatelliseren. De prijs van deze houding is hoog. Als de teloorgang van ons middelbare onderwijs een maatstaf is, dan bewegen de universiteiten zich momenteel in een vergelijkbare neerwaartse spiraal. Het dieptepunt lijkt voorlopig niet in zicht. Helaas is er meer. Aangezien de investeringen in personeel voor onze universiteiten ►

## Een toonbeeld van overmatigheid

De CAO Nederlandse Universiteiten is verlengd tot 1 september 2004 zonder in belangrijke mate te zijn vernieuwd. De tragiek van vernieuwing is dat echte doorbraken altijd van buitenaf moeten komen. De wederzijdse houdgreep van het bestaande gaat per definitie over z'n uiterste houdbaarheidsdatum heen. Waar de VAWO al meer dan drie jaar als inzet bij de CAO een schaal-10-honorering voor de aio's bepleitte, moest de functiewaardering volgens Hay er bij komen om dat ook – zij het in drie stappen – te realiseren.

Redelijkheid is nooit de sterkste eigenschap bij de VSNU geweest. Aio's produceerden promoties en de promotiepremie was een essentiële bijdrage in de financiering van de universiteit. Dat op den duur er vrijwel geen aio's meer te vinden waren die dat voor zo'n hongerloon wilden doen, interesseerde de universiteitsbestuurders niet. Dan importeren we die wel uit de lagelonenlanden, was het devies. Maar na de promotie gaan die terug en zo leveren ze uiteindelijk geen enkele bijdrage aan onze kenniseconomie.

De rekening voor de verbeterde aio-honorering is geheel bij de rest van het personeel gelegd. Niet voor niets zegt Boukje Keizer van de VSNU dat er "niet minder promovendi zullen worden aangesteld" en dat de totale "afspraken passen binnen de loonruimte die het kabinet heeft vastgesteld". De nu afgesproken salaris-aanpassing blijft ver onder de inflatie en is een toonbeeld van *overmatigheid*. Ondanks het enthousiasme van de ABVAKABO ("er zijn forse doorbraken bereikt") moeten we feitelijk vaststellen dat – mede door de aanstaande pensioen-

premiestijging – een netto achteruitgang in het verschiet ligt. Om dat als 'investering in de kenniseconomie' te afficheren lijkt wat overdreven.

De met veel aplomb gepresenteerde seniorenregeling zet de ouderen voor een onverantwoorde keuze. Het verkregen recht realiseren betekent immers – vanwege de volstrekt ontbrekende financie-afspraken op loonkostenniveau – gelijktijdig je collega's zwaarder belasten en een hogere werkdruk bezorgen.

Is dus over de arbeidsvoorwaarden weinig positiefs te melden, ook de arbeidsverhoudingen blijven met een negatief imago zitten. Over herstel van zeggenschap over onderwijs en onderzoek bij de wetenschapbeoefenaren, het drastisch verminderen van de bureaucratie en het bewaken van de academische vrijheid wordt met geen woord gerept. De hier en daar sterk opkomende klacht dat het personeel zich niet langer voor de zogenaamde medezeggenschap interesseert, is het gevolg van de expliciete wens hun de zeggenschap te ontnemen. Dat ze zich vervolgens niet meer als joker willen laten inzetten lijkt logisch.

Ontbureaucratisering krijg je niet door minder mensen meer werk te bezorgen, maar door gewoon te zeggen dat de idiote papperasserie om het normale werk te kunnen doen wordt afgeschaft. Niet de mensen, maar de papieren moeten weg! De universiteiten moeten het echt van een algemene malaise op de arbeidsmarkt hebben willen ze als onaantrekkelijkste op die markt de eventueel voor de wetenschap nog te motiveren talenten kunnen werven. (PF)

van de stroomlijning, van de kostenbeheersing. En voor het personeel is volkomen duidelijk waar de zwartepiet uiteindelijk belandt.

### CHECKS AND BALANCES

Men zou hopen dat de universitaire medezeggenschap de noodzakelijke *checks and balances* zou kunnen leveren om de excessen die het huidige systeem onmiskenbaar in zich draagt te bestrijden. Geconstateerd moet worden dat het op een groot deel van onze universiteiten met de medezeggenschap niet gunstig gesteld is. Participatie in medezeggenschapsactiviteiten blijkt op een aantal van onze instellingen niet zonder persoonlijke risico's, en de bescherming die in principe bestaat voor personeelsleden actief in de medezeggenschap kan in de praktijk al te makkelijk worden omzeild. Bovendien is de heersende mentaliteit bij de universitaire bestuurders er een van het zoveel mogelijk buiten de deur houden van die lastige ondernemingsraden.

De checks and balances, die een absolute voorwaarde zijn voor de goede werking van ieder sociaal systeem, werken aan onze universiteiten volstrekt onvoldoende. De rol van de medezeggenschap dient daarom aanzienlijk versterkt te worden.

### NIET CHIQUÉ

Uiteraard mag in het kader van de universitaire problematiek de rol van de vakbonden en de inzet bij de CAO-onderhandelingen niet onbelicht blijven. Met name voor de VAWO is dit een cruciale aangelegenheid, waarop we ons met z'n allen grondig moeten bezinnen.

Tot dusver is de VAWO erg terughoudend geweest om het vakbondskarakter van onze organisatie te benadrukken. Wat de arbeidsvoorwaarden betreft was het niet chique om de centen en procenten al te zeer centraal te stellen, en verder was het ledenbestand redelijk tevreden. De VAWO was vooral een verzekering die doorgaans met veel succes de belangen van de leden behartigde bij eventuele arbeidsconflicten. Natuurlijk is deze laatste overweging nog steeds bij uitstek een argument ten gunste van het VAWO-lidmaatschap. Geen andere vakorganisatie kan op een vergelijkbare score van successen op het terrein van arbeidsrecht bogen. Maar in de huidige omstandigheden dient naar mijn mening de VAWO haar rol te verbreden.

Volgens de VAWO-filosofie impliceert een eigentijdse belangenbehartiging dat wij meedenken over hoe de universiteiten, academische ziekenhuizen en onderzoeksinstellingen zich in de Nederlandse samenleving moeten positioneren, en welke rol het personeel daarin dient te spelen. Juist die aspecten

► de belangrijkste besteding van de middelen vormen, zou men verwachten dat voor dit personeel een uitgebalanceerd loopbaanbeleid met een bijbehorende planning van carrièreperspectieven een hoge prioriteit zou hebben. Een doordacht systeem van funtioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken zou hiervoor de basis moeten vormen. Hoe anders is de weerbarstige werkelijkheid. In toenemende mate wordt het van belang

bij de lokale machthebbers in de smaak te vallen. Gedemonstreerde kwaliteit op het gebied van de primaire processen wordt steeds meer ondergeschikt gemaakt aan overwegingen die slechts door nieuwbakken managers, niet door wetenschappers, bedacht kunnen worden. Frustratie en demotivatatie vormen het te verwachten en te observeren resultaat. De taal van de universiteit is momenteel die van de reorganisatie,

die de VAWO altijd belangrijk heeft gevonden, staan momenteel echter onder ongekende druk. Om aan dit proces van Verelendung afdoende tegenspel te bieden, is een meer assertieve opstelling van de VAWO een absolute vereiste.

Hoe vele medewerkers aan universiteiten van het ene tijdelijke contract naar het andere gemanoeuvreed worden, is niet alleen

### Participatie in medezeggenschap blijkt op sommige instellingen niet zonder persoonlijk risico

treurig voor de betrokkenen, maar biedt ook een droevig beeld van de Nederlandse samenleving. De op zichzelf bijzonder verheugende verbetering in de inkomenspositie van promovendi in de nieuwe CAO, een zaak waar met name de VAWO zich voor heeft

ingezet, is een stap in de goede richting. Het is echter genoeg.

#### IMMATERIËLE AMBITIES

De randvoorwaarden voor de totstandkoming van de nieuwe CAO Nederlandse Universiteiten waren bepaald niet gunstig. De inzet van de bonden is dan ook tamelijk terughoudend geweest. In feite is een voortzetting op hoofdlijnen van de eerdere CAO overeengekomen. Veel meer was in deze ronde niet haalbaar. Op de CAO-onderhandelingen van volgend jaar dient de VAWO zich evenwel reeds nu grondig voor te bereiden. Als het economisch getij tegen blijft zitten, zal wat in de directe sfeer van de salarissen bereikt kan worden opnieuw beperkt zijn. Er is echter geen enkele reden waarom niet juist op het vlak van de immateriële arbeidsvoorwaarden de VAWO-inzet niet een ambitieuze zou kunnen zijn.

Veel zaken die niet noodzakelijkerwijs veel kosten met zich meebrengen, zoals verbetering en democratisering van de bestuursstructuur, meer aandacht voor het loopbaanbeleid voor het personeel, verbetering van de situatie van tijdelijke medewerkers en een respectvolle benadering van oudere medewerkers, vallen in deze categorie. Ook een versterking van de medezeggenschap is in deze context een direct en aanzienlijk VAWO-belang.

Indien de CAO-inzet van de VAWO op dit soort punten tot significante veranderingen leidt, is het zelfs niet ondenkbaar dat de Nederlandse universiteiten als werkgever weer een fractie van hun oude aantrekkelijkheid zouden kunnen herwinnen. Het is daarvoor de hoogste tijd.

KEES DE LANGE

De auteur is voorzitter van de VAWO

## Personeelsbeleid: spotten mét talent

Moet het aantal jaren dat een wetenschapper in tijdelijke dienst kan zijn verder beperkt worden of juist niet? 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 flexwet en de CAO. Helaas komt het vrijwel nooit zover.

Universiteiten geven de voorkeur aan een regelmatige 'erversing' 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 ter-

wijl de universitaire werkgevers ondertussen naar een verdere verhoging streven van het aantal tijdelijke aanstellingen.

#### GERICHT OP UITSTROOM

Ook universitair docenten krijgen inmiddels al niet meer vanzelf een contract voor onbepaalde tijd. En in plaats van een goed personeelsbeleid gericht op versterking en ontwikkeling van de wetenschap, zien we vooral initiatieven gericht op uitstroom. Een voorbeeld daarvan is het recente en dure *Spotlite*-initiatief: "Spotlite heeft tot doel jaarlijks de 3000 jonge wetenschappers van wie het tijdelijk contract afloopt te winnen voor de onderwijsarbeidsmarkt of voor de overheid." Waarom wordt er überhaupt nog geïnvesteerd in de wetenschappelijke opleiding van jaarlijks zovele onderzoekers die een paar jaar later toch weer moeten worden geloosd? Is dat geen verspilling? George Schramkowski, toenmalig voorzitter van het Landelijk Postdoc Platform, merkte al enkele jaren geleden over het personeelsbeleid aan de universiteiten op: "Ze noemen het *talent spotting*, maar het is *spotten met talent*".

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 'erversen'? Zodat dat talent nog korter mag blijven? Moet die beperking dan maar helemaal uit de CAO? Maken we het de werkgevers dan niet al te gemakkelijk om eindeloos tijdelijke contracten te verlengen? 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?

#### CULTUURMSLAG

We legden dit dilemma voor aan Christelien Timpers, beleidsmedewerker van de CMHF, sector WO. Timpers: "Dit probleem heeft eigenlijk helemaal niks met de CAO te maken. Dit is een

kwestie van personeelsbeleid. Beter gezegd, het is de manier waarop je omgaat met de CAO. Misschien zou je die beperking moeten koppelen aan bepaalde functies. Dan moet je zeggen: Een contract voor bepaalde tijd is

### Voor onbepaalde tijd in tijdelijke dienst of voor bepaalde tijd vast?

eigenlijk niet bedoeld voor de categorie werknemers voor wie het nu gebruikt wordt. Als je iemand inhuurt om een huis te bouwen, is het logisch dat je hem een contract geeft voor bepaalde tijd. Maar voor een wetenschapper ligt dat anders. Als je die echt wilt houden, geef je hem een contract voor onbepaalde tijd. Wat heeft het voor zin om de beperking op tijdelijke contracten te schrappen? Wat is het verschil tussen eindeloos verlengen en in vaste dienst nemen?

De oplossing ligt volgens mij in een beter personeelsbeleid. Maar daar is dan wel een cultuurmslag voor nodig. Dat is duidelijk." (HdH)

# Effect van veel regelingen rond het inkomen dubieus

De universiteiten lopen al jaren achter bij elke loonontwikkeling in de maatschappij en zelfs bij de overige overheidssectoren. Daar is in het verleden in dit blad vaak op gewezen. Het ziet er naar uit dat het de komende jaren niet beter zal worden, eerder slechter. De pensioenpremies zullen in totaliteit – dus ook het werknemersaandeel – behoorlijk stijgen, zowel structureel als incidenteel. Dat laatste ter verbetering van de vermogenspositie van het ABP. De werkgevers hebben vervanging van de eindloonregeling voor de

*Voor het wetenschappelijk personeel is de omvang van de werkweek een fictieve kwestie*

pensioenen door een middenloonregeling afgedwongen. Dat hoeft niet voor iedereen nadelig te zijn, maar het doel is kostenverlaging en dus in generieke zin rechtenverlaging. Prepensioen staat in het algemeen op de tocht. Er wordt openlijk gesproken over niet-structurele, maar incidentele uitkerin-

gen als vervanging van de jaarlijkse salaris-aanpassingen. Incidenteel omdat ze dan niet doorwerken in de pensioenen en zo de premie hanteerbaar houden en de indexering in stand kan blijven. En zo kunnen we nog wel even doorgaan. Waar zouden we voor moeten kiezen?

## COMPENSATIE

Moeten we genoeg nemen met structureel niet marktconforme primaire beloning? Indien we dat doen, zou er dan compensatie gevonden kunnen worden in een grotere vrijheid om buiten de 38-urige werkweek eigen verdiensten te genereren? Voor de een zal dat exploitatie van octrooien kunnen zijn, voor de ander advieswerk of dienstverlenend onderzoek. Zou additionele beloning uit verworven tweede- en derdegeldstroomonderzoek c.q. -onderwijs mogelijk moeten worden gemaakt? Accepteren we dan de daaruit onvermijdelijk ontstane beloningsongelijkheid tussen mensen, niet in het specifiek uitoefenen van hun functie, maar in het met die functie te verwerven extra inkomen? Het leidt onvermijdelijk tot een strakkere registratie van de werktijden. Willen we dat?

Een andere strategie zou kunnen zijn dat we

de magere loonontwikkeling gepaard laten gaan met een verdere verkorting van de arbeidsweek. Om een voorbeeld te noemen: wanneer 'de markt' naar 3 procent loonontwikkeling neigt en de werkgever niet bereid is meer te geven dan 2 procent, dan zou je met 1 procent werkweekverkortung kunnen instemmen. Teneinde in die situatie te voorkomen dat het slechts om een formaliteit gaat, terwijl de productie-eis gebaseerd blijft op een langere werkweek, zullen er afspraken moeten worden gemaakt over juist productiebeperkingen.

## DE TIENDE MAAND

Ook naar de structuur van de primaire beloning zullen we moeten kijken. Twee jaar geleden is via de CAO ingezet op een ontwikkeling van een eindejaarsuitkering die uiteindelijk moet uitgroeien tot een dertiende maandsalaris. De kans is groot dat de komende jaren die dertiende maand buiten bereik blijft, terwijl de werkgevers wel de eindejaarsuitkering behoorlijk willen verhogen, maar dan als incidenteel loon (en niet als dertiende maand!), dat niet bijdraagt aan de pensioensopbouw. Willen we dit risico lopen? Of zouden we moeten inzetten op

## Kaderdag WO: Tijd voor loopbaanbeleid

**Ter voorbereiding op de onderhandelingen over verlenging van de CAO Nederlandse Universiteiten hield de CMHF op 23 april een kaderdag. In de discussie van de kaderleden werkzaam bij de universiteiten en onderzoeksinstituten kwamen al een aantal van de op deze pagina's belichte dilemma's naar voren.**

VAWO-voorzitter Kees de Lange, die de discussie leidde, constateerde dat een forse loonsverhoging voor het komende jaar er niet inzat door de economische ontwikkelingen en de noodzaak voor universiteiten om te bezuinigen. De Lange bepleitte de materiële eisen te beperken en vooral in te zetten op immateriële eisen, te weten verbetering van: – het personeels- en loopbaanbeleid – de bestuursstructuur – de medezeggenschapsstructuur.

Met name over het eerste punt werd levendig gediscussieerd. Moet het mogelijk blijven dat mensen dertig jaar bij een universiteit werken? Hoe kan aan postdoc-onderzoekers, die vaak jarenlang tijdelijke contracten 'stapelen', perspectief op een loopbaan in de wetenschap worden geboden? Is

het mogelijk met geld uit de tweede en derde geldstroom mensen vast aan te stellen? Hoe kan de vergrijzing, die de continuïteit van onderwijs en onderzoek in gevaar brengt, aangepakt worden?

Ook de implicaties van het UFO-functiewaarderingssysteem werden besproken. Een voordeel van het nieuwe systeem is dat loopbanen zichtbaarder worden. Dit is het moment voor universiteiten en onderzoeksinstituten om een goed loopbaanbeleid op te zetten, zo werd geconcludeerd. De ideeën over hoe dit beleid eruit zou moeten zien lopen nogal uiteen, maar iedereen is het erover eens dat het huidige beleid verbetering behoeft.

Hoewel er veel verbeterd kan worden zonder enorme investeringen is extra geld of een andere verdeling van gelden nodig voor een goed loopbaanbeleid. De hoop werd uitgesproken dat een regering met D66 erin extra in het WO zou investeren. Belangrijker nog werd gevonden dat universiteiten en onderzoeksinstituten in politiek en maatschappij de aandacht verwerven die ze verdienen. ◀

CHRISTELIEN TIMPERS

De auteur is beleidsmedewerker van de CMHF



Vooraf het personeels- en loopbaanbeleid kwamen



# ABP-akkoord over middelloonstelsel

**Naast het CAO-akkoord is nog een voor de universiteiten belangrijk akkoord gesloten. De sociale partners kwamen op 4 juli in de Pensioenkamer een aanpassing van de pensioenregeling ABP overeen. De pensioenpremie wordt van 15 naar 19 procent verhoogd. De regeling wordt voorts zo'n 3 procent goedkoper gemaakt door invoering van een middelloonstelsel en enkele andere ingrepen. Details van de regeling worden nog uitgewerkt.**

De Pensioen- en Verzekeringkamer (PVK), die toezicht houdt op de pensioenfondsen, eiste een half jaar geleden van vele fondsen dat zij met herstelplannen zouden komen om hun financiële positie, hun 'dekkingsgraad', te verbeteren. De dekkingsgraad, bij het ABP op

dit moment 106 procent, geeft de verhouding aan tussen de verplichtingen en het vermogen. Het ABP is met de PVK overeengekomen dat de dekkingsgraad in de komende acht jaar ten minste 114 procent moet bedragen. De PVK eiste eerst 135 procent en vindt dit nog steeds de norm voor de lange termijn van veertig jaar. Om de dekkingsgraad op het verlangde niveau van 114 procent te brengen, zou de premie volgend jaar van 15 naar 22,4 procent moeten stijgen. De werkgevers wilden niet hoger gaan dan 19 procent. Daarom wordt de pensioenregeling goedkoper gemaakt door:

- vervanging van het eindloonstelsel door een middelloonstelsel, op voorwaarde dat gelijkmatige carrièrepatronen gelijkmatige uitkomsten bie-

den ten opzichte van de oude regelingen;

- verlaging van de franchise naar € 12.500, behalve voor actieve deelnemers boven de 45 jaar, die anders sterk zouden worden bevoordeeld;
- versobering van het nabestaandenpensioen;
- vermindering van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid naar 50 procent, zoals voor werklozen al langer het geval was.

Voorts zijn afspraken gemaakt over de indexering van de pensioenen. Als de dekkingsgraad onder de 85 procent ligt wordt niet, vanaf 115 procent volledig geïndexeerd. In het oude stelsel lag de ondergrens bij 100 procent. De indexatie in 2003 blijft met circa 2 procent ongeveer 0,6 procent achter bij de loonontwikkeling.

Over de FPU is overeengekomen dat de pensioenregeling wordt 'gerepareerd' (mogelijk door verdere verlaging van de franchise) als de regering besluit FPU-uitkeringen fiscaal onaantrekkelijk te maken.

"We hebben steeds gepleit voor het evenwichtig verdelen van de pijn en dat is redelijk gelukt", zegt CMHF-onderhandelaar Cees Michielse over het akkoord. De maatregelen zijn mede ingegeven door veranderende arbeidspatronen en -verhoudingen. Het kostwinnersmodel is ingehaald door het twee- of anderhalfverdienersmodel. Het ambitieniveau van de regeling kan in de huidige situatie omlaag omdat partners afzonderlijk een pensioen opbouwen, aldus de CMHF. (AvD)

Nadere informatie: [www.cmhf.nl](http://www.cmhf.nl)

inbouw van de eindejaarsuitkering in het reguliere maandsalaris?

Een andere belangrijke inkomstencomponent vormt de vergoeding voor de ziektekosten.

In afwachting van een radicale stelselwijziging in de gezondheidszorg, lijkt er nu een soort 'bevrozing' van dit inkomensdeel te worden nagestreefd. Ziektekosten worden

formeel berekend in de vorm van brutering van een netto vastgesteld bedrag. Die brutering levert een belastingvoordeel op voor diegenen die inkomstenbelasting betalen en daarbij aftrekposten hebben, zoals hypotheekrente. Het is derhalve een reëel inkomensbestanddeel. Moeten we inzetten op integratie van de ziektekostenvergoeding in het loongebouw?

Met de vorige CAO is het keuzemodel arbeidsvoorwaarden ingevoerd. In de uitvoeringspraktijk is gebleken dat de administratieve last van het keuzemodel wellicht niet in verhouding staat tot de te bereiken arbeidsvoorwaardendifferentiatie. Bovendien blijkt het niet altijd op een budgettair neutrale wijze te kunnen worden aangeboden en is de participatie in het keuzemodel niet echt gelijkwaardig, gerekend naar personeelscategorieën. Is een heroverweging van het keuzemodel aan de orde?

## WERKLAST

Wanneer werkgeversvoorzitter Jacques Schraven een plannetje lanceert, dan weet je per definitie twee dingen zeker: (1) de onderbouw deugt niet, en (2) er zit een addertje onder het gras. Het recente stuntje om de 40-urige werkweek te herstellen op het beloningsniveau van de 38-urige, dan wel 36-urige werkweek, is zo'n plannetje. Maar ook elders wordt serieus gesproken over herstel van de 40-urige werkweek. In feite is ►



de kaderdag uitvoerig aan de orde

Foto: CMHF

► de arbeidsorganisatie van de universiteit ingericht op een 40-urige werkweek. Voor het wetenschappelijk personeel is de omvang van de werkweek een fictieve aangelegenheid. De productie-eisen op het gebied van onderwijs en onderzoek leveren een zodanige werklast dat de 40 uur ruimschoots wordt overschreden, terwijl daarvan slechts 38 uur worden betaald en de bij die 38 uur behorende verlofdagen niet kunnen worden opgenomen. In de CAO wordt het niet opgenomen verlof als 'stuwmeerprobleem' gedefinieerd, terwijl het in feite een 'werklastprobleem' is. Overgang van een 38-urige beloning naar

een 40-urige beloning ligt vanwege budgettaire redenen niet in het verschiep. Het verzilveren van alle ADV-uren is voor de instellingen onbetaalbaar. Het via het keuzemodel omzetten van ADV-uren in geld is onderworpen aan de willekeur van een managementbeslissing. Moeten we inzetten op een geleidelijk herstel van de 40-urige werkweek in met name financiële zin, onder afschaffing van de ADV (in feite dus op een algemene regeling tot uitbetaling van de ADV)? Een belangrijk deel van de beschikbare loonsom gaat naar de overlegtafel op instellingsniveau om daar tot een besteding te komen.

Daaruit worden regelingen voor ouderschapsverlof, kinderopvang, scholing en vorming, et cetera gefinancierd. Er is een beweging gaande om deze zogeheten arbeidsvoorwaardengelden aan het lokaal overleg te onttrekken en in het reguliere universiteitsbudget een andere bestemming te geven dan voor de arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld onderhoud gebouwen. Moeten we een behoorlijk deel van de beschikbare loonsom blijven reserveren voor decentrale besteding of moeten we weer terug naar centrale afspraken, met name om beschikbaarheid voor de primaire beloning te bewerkstelligen? (PF) ◀

## Carrièrebeleid als alternatief voor het formatiesysteem

**Alom wordt geklaagd dat de universiteiten niet in staat zijn om jonge talenten, al dan niet uit eigen kweek, aan het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek te binden. Voor ondersteuning en beheer vormt dat geen echt probleem. Het is een specifiek probleem voor de wetenschapsbeoefenaars. Een evenwichtige opbouw van het wetenschappelijke personeelsbestand dient een onderwerp van voortdurende zorg te zijn. 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.**

We gaan een toekomst tegemoet waarin tot het 65ste 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. Dat zie je er althans niet bij vermeld worden. Je zou bij wijze van spreken de loonkosten van de senioren die gebruikmaken van dergelijke regelingen voor dat deel dat ze er gebruik van maken moeten

onderbrengen in een afzonderlijke stichting, waardoor ze expliciet buiten de financieringsstructuur van de productie-eenheden kunnen blijven. Wanneer immers de eenheden waar de senioren werkzaam zijn niet op loonkostenniveau worden gecompenseerd, zoals in de huidige regelingen, dan is gebruikmaken van die regelingen mooi voor betrokkene, maar tegelijkertijd een last voor de directe collega's die gezamenlijk de onproductieve loonkosten moeten opbrengen.

Senioren worden als regel niet vervangen door jongeren, mede omdat deze vanwege de magere arbeidsvoorwaarden niet op de arbeidsmarkt te vinden zijn. Moeten we blijven inzetten op seniorenregelingen? Zo ja, moeten we in de onderhandelingen dan ook een adequate financieringsstructuur voor de daarmee gepaard gaande loonkosten eisen?

### EARNING CAPACITY

Met voorbijgaan aan al het gebuureaucratiseer met het project 'universitair functie-ordenen' (UFO) moet je vaststellen dat het carrièrebeleid voor het wetenschappelijk personeel voornamelijk financieel gestuurd wordt. Een hoogleraar wordt geacht een behoorlijke *earning capacity* te hebben in de tweede en derde geldstroom. Wetenschappelijke personeelsplaatsen zijn in hoge mate afhankelijk van deze exter-

ne financiering. De hooglerarenstatus is – uiteraard naast een relevante wetenschappelijke productie – een belangrijk element in de werving van externe financiering. Het formatiebeginsel blijkt in toenemende mate een belemmering voor het goed functioneren van een weten-

### De huidige seniorenregelingen zijn mooi voor de ouderen, maar een last voor hun collega's

schappelijke staf. Er wordt overgestapt naar het carrièrebeginsel. Goed producerende wetenschappers krijgen een bijzondere of persoonlijke leerstoel mede met het oog op de mogelijkheden van het werven van externe financiering voor het onderzoek (en hier en daar onderwijs, met name postniet). Is de overgang van een formatiebeleid naar een carrièrebeleid voor het wetenschappelijk personeel wenselijk?

De VAWO heeft altijd als uitgangspunt gehad dat wetenschappelijk personeel zowel onderwijs moest geven als onderzoek doen, zij het dat de onderlinge verhouding daar tussen flexibel kon zijn. In het UFO-project zijn expliciet zelfstandige onderwijsfuncties, respectievelijk onderzoeksfuncties gecreëerd. Dat sluit aan op

een ontwikkeling binnen de instellingen zelf, waarin steeds zelfstandiger onderzoeksgroepen ontstaan bemenst met onderzoekers zonder onderwijsambities, die ook geen taken meer hebben in het onderwijs, dan wel bijdragen aan het onderwijs geven. Van de weeromstuit

zie je daardoor leden van wetenschappelijke staven min of meer gedwongen worden om nog vrijwel uitsluitend

onderwijs te geven, gekoppeld aan het onderhouden van het wetenschappelijk niveau via onderwijsgebonden onderzoek. Naarmate het onderzoek meer en meer extern gefinancierd gaat worden, wordt de neiging dat onderzoek te laten doen door tijdelijk aangestelde onderzoekers groter. En zo ontstaat het beeld van een universiteit, waarin oudere vast aangestelden voornamelijk met onderwijs bezig zijn en jongere tijdelijk aangestelden met onderzoek. Door hun gebrek aan onderwijservaring kunnen die laatsten ook niet doorstromen naar de vaste posities. De vraag is of wij ons daarbij moeten neerleggen, dan wel dat er strategieën te bedenken zijn waardoor de integratie van onderwijs en onderzoek voor de wetenschappelijke staf behouden blijft. (PF) ◀

ARBEIDSMARKTMONITOR 2002 OVER POSTDOCS

# Sofokles komt niet verder dan symptoombestrijding

**In zijn Arbeidsmarktmonitor 2002 besteedt het Sociaal Fonds voor de Kennissector, Sofokles, specifieke aandacht aan de positie van postdocs. Maar de aanbevelingen die Sofokles doet, snijden weinig hout, vindt Arnoud Lagendijk, voorzitter van het Landelijk Postdoc Platform (LPP).**

Als we afgaan op het bewijs dat in de afgelopen jaren is verzameld, is het droevig gesteld met het toekomstperspectief van wetenschappelijke onderzoekers in Nederland. Diverse rapporten illustreren hoe veel ervaren onderzoekers, na een opleidings- en onderzoeksperiode van vaak meer dan tien jaar opbotsen tegen een 'glazen plafond'. De doorstroom is minimaal.

Selectie vindt plaats op basis van allerlei factoren, zoals arbeidsvoorwaardelijke zaken, formatieplaatsenbeleid, trendy onderwerpen en het toevallig vrijkomen van plekken, en

***Het 'stapelen' van tijdelijke contracten wordt beperkt, terwijl instellingen juist steeds meer gebruikmaken van flexibele arbeid***

slechts in beperkte mate op basis van individuele onderzoekskwaliteiten. Vanuit het ombudswerk binnen het LPP zouden we een flink zwartboek kunnen aanleggen van afgedankte 'toponderzoekers'. Het gaat daarbij om een klasse van onderzoekers die behoren

tot de top van hun vakgebied, zoals valt op te maken uit een vergelijking van hun scores op de gerenommeerde 'Citatie-index' met die van vakgenoten. Geheel onbegrijpelijk is het dat in veel gevallen ervaren, zeer productieve en gemotiveerde onderzoekers de wacht wordt aangezegd terwijl hun afdelingen wel nieuwe promovendi en postdocs aannemen.

## AFGENOMEN

Tegen deze achtergrond biedt de Arbeidsmarktmonitor van Sofokles in hoofdstuk 2 (getiteld 'Aanstellingen stapelen niet verstanding voor postdocs' en gebaseerd op het rapport 'Werken in de wetenschap – De loopbaanpositie van postdocs' van S. Broersen, Research voor Beleid) inzicht in de recente ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie van postdocs. Hebben instellingen, mede gezien het aanstaande vertrek van de 'grijze golf' van wetenschappers, zich meer ingezet voor onderzoekersmedewerkers in tijdelijke dienst? Zijn er meer waarborgen gekomen voor het behouden van talent, dat wil zeggen het belonen van goede onderzoeksinzet en -prestaties? Is er een betere verhouding ontstaan tussen de instroom van promovendi, het aantal postdocs en de doorstroom naar vaste stafposities? Het Sofokles-rapport geeft niet op al deze vragen een volledig antwoord, maar het geeft wel een eenduidig beeld. En dat beeld is verre van positief, ondanks alle mooie woorden en goede intenties die de laatste jaren zijn uitgesproken. "Het uitzicht op een loopbaan als wetenschapper in vaste dienst lijkt zelfs te zijn

afgenomen", schrijft Sofokles. Naar schatting stroomt slechts 10 procent van de postdocs doors naar een 'vaste' baan.

Maar niet alleen zijn de perspectieven minder, ook de omstandigheden verslechteren. Postdocs lijken te worden gemangeld door de wens van instellingen om meer van flexibele arbeid gebruik te maken, terwijl de mogelijkheden om met flexibele contracten de carrière voort te zetten drastisch zijn beperkt. Niet alleen zijn er minder 'vaste' banen, het 'stapelen' van tijdelijke contracten wordt steeds moeilijker, als gevolg van de invoering van de 'flexwet' (plus relevante CAO-bepalingen).

## HALF MILJOEN EURO

Onderzoekskwaliteiten spelen in dit alles nauwelijks een rol. De betrokken instellingen en beleidsmedewerkers lijken zich nauwelijks bewust van het feit dat postdocs doorgaans onderzoekers zijn met veel ervaring, kwaliteiten en perspectief, waar in de loop van jaren vaak al voor een half miljoen euro publiek geld in is gestoken. En evenmin van het gegeven dat postdocs met een gemiddelde leeftijd van 35 jaar over het algemeen net zo gesteld zijn op enige vastigheid voor zichzelf en eventueel gezin als iedere andere werknemer. Op welke gronden kan worden verantwoord dat bijna 90 procent van hen geen perspectief wordt geboden?

De Sofokles-studies leren ons het volgende:

1. Het belangrijkste obstakel voor een toekomst op basis van tijdelijke contracten is de 'flexwet', die de maximale aanstelling in tijdelijke dienst beperkt tot zes jaar.

## Meedoen

Nu door de VS de wereld wordt herschapen naar US beeld en gelijkenis, komt een politieke papegaai daarvan in Nederland met het motto: 'Meedoen, meer werk, minder regels'. De eerste associatie met 'meedoen' is: het had beter gekund, maar we moeten het er maar mee doen. Bij nader inzien ligt toch de Olympische gedachte meer voor de hand: meedoen is belangrijker dan winnen. Want wie heeft er nu iets te winnen bij dit kabinet? Bovendien is gebleken dat winnaars juist niet mogen meedoen. Dat er meer werk wordt gecreëerd met bezuinigingen is onmiskenbaar, getuige de

twee ministersposten meer. Wellicht een suggestie voor de universiteiten. Maak van UHD's gewoon hoogleraar, dat schijnt als bezuiniging te gelden.

Misschien moet je het ook anders lezen: je hebt meer werk met minder regels. Minder regels betekent minder werkgelegenheid voor regelmakers, regelhandhavers en regeluitvoerders. Dat scheelt een hoop en daarop bezuinigen we dus. Maar hoe dan 'meer werk'? Zou daar de populistische misvatting achter zitten dat iedereen nu maar zelf z'n regels moet maken, uitvoeren en handhaven? Of zouden ze stiekem naar de

bouwwereld hebben gekeken? Het financiële bestek is gereed en de hogere uitgaven worden als 'meerwerk' aangekondigd. Het feitelijke motto is natuurlijk 'meedoen met minder'. Dat gold niet voor de wisselende partners in de formatie. De kans is groot dat daardoor POA, de politiek overdraagbare aandoening, is opgelopen waartegen de overheid politiek resistent wordt. Het zal nog een hele toer worden voor de beide coryfeeën in het kabinet-'Balm' om die weerstand te overwinnen.

POLITICUS

- Zelfs als er geld is, kan een onderzoeker niet aanblijven behalve als het contract wordt omgezet in een aanstelling voor onbepaalde tijd ('vaste aanstelling').
- De werkgevers zijn echter sterk gekant tegen zo'n omzetting. In de woorden van Broersen: "Universiteiten en onderzoeksinstellingen zijn bang dat wie eenmaal een vaste aanstelling op zak heeft nooit meer weggaat. Een te grote vaste staf maakt het minder eenvoudig om in te spelen op nieuwe trends. 'We moeten de boel niet dichttimmeren' (...). Ook bezuinigingen kunnen dan niet meer goed opgevangen worden." Vandaar dat instellingen het aandeel van flexibele banen vergroten. Tussen 1996 en 2001 is het aantal tijdelijke aanstellingen van wetenschappelijk personeel toegenomen van 21,5 naar 26,8 procent. Bovendien is het aantal posities als universitair docent, de belangrijkste bron van toekomstperspectief voor postdocs, vanaf begin jaren negentig met 21 procent gedaald.
  - Postdocs zelf verwachten dat goede prestaties beloond worden met perspectief, ook na vijf jaar. Geïnspireerd door het Amerikaanse 'tenure track'-systeem denken men aan een model waarbij een onderzoeker, bij voldoende kwaliteiten, een carrièrepad doorloopt van 'assistent professor' via 'associate professor' tot 'full professor'. Bij iedere stap is de selectie zwaarder maar neemt de kans op 'uitvallen' af.
  - Bij Nederlandse instellingen is het beleid voor postdocs echter niet gericht op het verder ontwikkelen en selecteren van onderzoekstalent, maar op uitstroom. Loopbaaninitiatieven richten zich vooral op 'mobiliteit', dat wil zeggen op maatregelen die hun kansen op de arbeidsmarkt buiten de universiteit vergroten. Postdocs worden trainingen aangeboden om vaar-

### Loopbaaninitiatieven richten zich vooral op maatregelen die de kansen op de arbeidsmarkt buiten de universiteit vergroten

digheden aan te leren op het gebied van management, acquisitie, beleid et cetera.

- Waar postdocs hun positie als natuurlijke schakel zien tussen de promotie en een baan als universitair (hoofd)docent, zien beleidsmedewerkers ook hier aansluitingsproblemen. "Om postdocs op weg te helpen universitair docent te worden en te kunnen beoordelen of zij daarvoor geschikt zijn, moeten zij begeleid worden bij het aanvragen van subsidies en ook taken in het onderwijs toebedeeld krijgen", concludeert Sofokles. Gevolgd door de harde constatering: "Maar voor de meesten hoeft dat niet: die zullen nooit universitair docent worden".

- Instellingen verwachten van meer ervaren postdocs dat ze goede competenties hebben in het binnenhalen van subsidies. Ontbreken van deze competentie kan een carrière zelfs doen stagneren, zo stelt men. Tegelijkertijd wordt ook erkend dat het vanwege de flexwet vaak geen zin heeft dat postdocs op zoek gaan naar gelden om de aanstelling te verlengen. "Stel dat een postdoc na twee jaar ervaring een groot project binnenhaalt voor vier jaar, dan kan hij dat niet zelf voltooien", schrijft Broersen.
- Postdocs worden voorts geconfronteerd met een gebrek aan disciplinaire aansluiting. Waar de invulling van promovenden postdocplaatsen per discipline vooral stoelt op onderzoeksbeleid en -strategie, en marktontwikkelingen, worden 'vaste' wetenschappelijke posities (eerste geldstroom) voornamelijk vergeven op basis van studentenaantallen. Dit blijkt uit zowel interviews door Broersen als uit cijfers met betrekking tot aantallen vast en tijdelijk personeel versus studentenaantallen. Analyse van de cijfers vanaf 1992 toont aan dat in alle disciplines er een duidelijk verband is tussen het aantal studenten en de 'vaste' staf, terwijl zo'n verband ontbreekt voor wetenschappelijk personeel in tijdelijke dienst.
- De rapporten bevatten nog een andere duidelijke aanwijzing dat beleidsmedewerkers postdocs niet primair zien als de basis voor een nieuwe generatie academici, maar meer als een *pool* van onderzoekers die flexibel kunnen worden ingezet naar gelang de behoeften en prioriteiten van de instellingen. In het algemeen waarschuwen beleidsmedewerkers ervoor dat postdocs zich te veel ontwikkelen als specialist, dat ze te veel een 'kokervisie' ontwikkelen, waardoor ze moeilijk een baan kunnen vinden buiten hun eigen discipline, aldus Broersen.

#### AFGEWENTELD

Uit deze bevindingen zijn drie belangrijke conclusies te trekken:

- Academische instellingen schatten postdocs niet op hun waarde als ervaren onderzoeker. Postdocs zijn gespecialiseerde onderzoekers die reeds diverse kritische selectiemomenten zijn gepasseerd (aanstelling als promovendus, promotie, verwerven postdoccontract, verwerven subsidies). Velen presenteren bovengemiddeld. Voor de instellingen vertegenwoordigen ze ondernemende, productieve en initiatiefrijke werknemers. Voor deze kwaliteiten is echter nauwelijks waardering.
- Postdocs worden door instel- ▶

## Onder de Schreierstoren

Voor excessen op het gebied van MUBs universitair management moet je in Amsterdam zijn. En aan de UvA is het dan met name de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI) waar het fenomeen van 'eenhoofdig academisch leiderschap' de toeschouwer voortdurend tot afgrijzen en verbijstering brengt. Nu weer bij de afdeling scheikunde. Na het jarenlang aanstellen van personeel zonder adequate dekking en het structureel ontbreken van financiële transparantie, zijn de tekorten inmiddels dusdanig opgelopen dat door een reorganisatie zo'n zestig personeelsleden dienen te verdwijnen.

Een gouden gelegenheid voor de medezeggenschap, zou je zo zeggen, om uitermate kritisch naar het gevoerde 'beleid' te kijken en de bedreigde personeelsleden aanknopingspunten te bieden om zich tegen deze aanslag op hun positie te verdedigen. Echter, niets van dit alles. De facultaire ondernemingsraad neemt niet de moeite om in het openbaar de mening van het personeel te peilen. In grote haast wordt, zonder dat zelfs nog maar de schaduw van een plan van aanpak of een sociaal plan beschikbaar is, een advies afgescheiden dat op laffe, kritiekloze wijze de decaan het groene licht geeft voor zijn grootschalige afbraakplannen. Door de gebrekkige wijze van formuleren behoeft de decaan bij het negeren van dit advies zelfs geen juridische repercussies te vrezen – en de individuele personeelsleden staan met lege handen.

Het is om te huilen. De OR en ABVAKABO, die daarin de absolute meerderheid heeft, worden bedankt.



lingen gebruikt om hun gebrek aan goed personeelsbeleid en interne flexibiliteit op te vangen. Ondanks wijzigingen in de rechtspositionele sfeer zijn academische instellingen er nog niet in geslaagd op een meer kritische wijze om te kunnen gaan met medewerkers in vaste dienst. De roep om flexibiliteit, in arbeid en in financiële zin, wordt vrijwel volledig afgewenteld op medewerkers in tijdelijke dienst. Om puur rechtspositionele redenen worden excellente onderzoekers aan de kant gezet, terwijl middelmatig presterend personeel blijft zitten en er zelfs weer nieuwe promovendi worden aangenomen.

### **De roep om flexibiliteit wordt vrijwel volledig afgewenteld op medewerkers in tijdelijke dienst**

Het is bizar dat beleidsmedewerkers deze praktijken vergoelijken door te verwijzen naar de noodzaak tot flexibiliteit en selectie.

3. Als meest belangrijke punt: het ontbreekt de academische sector aan een goed opgebouwd carrièretraject voor wetenschappelijke onderzoekers, en aan een systeem van monitoren en strategievorming op basis waarvan afwegingen kunnen worden gemaakt ten aanzien van aan te stellen promovendi en het selectieproces richting postdoc-, UD-plaatsen, et cetera.

#### **HELDER TRAJECT**

Momenteel ziet het traject er als volgt uit:

- a. Per jaar worden er zo'n 2000 promovendiplaatsen, en 300 tot 400 postdocplaatsen gecreëerd, op basis van onderzoeksbeleid en -financiering van de individuele instellingen en overkoepelende organisaties (zoals NWO). Met uitzondering van specifieke impulsen wordt op macro-niveau geen beleid gevoerd ten aanzien van het aantal plaatsen, de sectorale verdelingen en selectie en doorstroom.
- b. De mogelijkheden voor onderzoekers om eigen vervolfinanciering binnen te halen zijn vergroot (ondermeer door de Vernieuwingsimpuls). Desondanks is de concurrentie zo groot dat veel goede onderzoekers buiten de boot de vallen en vanwege gebrek aan vervolfinanciering de sector verlaten. Daarnaast heeft de flexwet de mogelijkheden voor onderzoekers in tijdelijke dienst om bij dezelfde instelling langer te werken drastisch beperkt, zelfs als de onderzoeker zichzelf financiert (daarnaast zijn er ook meer obstakels voor een overstap naar een andere academische instelling, zie [www.postdocplatform.nl](http://www.postdocplatform.nl), onder wachtgeld).

- c. Vanwege het accent op flexibilisering zijn instellingen terughoudend bij het omzetten van tijdelijke contracten in vaste aanstellingen. Het aantal UD-plekken is gedaald, waarmee een belangrijke carrièremogelijkheid voor postdocs is ingeperkt.
- d. Waar de sectorale verdeling van promovendi- en postdocplaatsen stoelt op onderzoeksbeleid, hangt het aantal plaatsen als U(H)D en hoogleraar af van studenten-aantallen. Daar beide zeer verschillende trends vertonen, is er voortdurend sprake van een *mismatch*.
- e. Het bestel kent geen systematische erkenning van onderzoekstalent, geen waarborgen voor het behoud ervan (zoals in een 'tenure track'-systeem) en geen monitoring van het rendement van investeringen in wetenschappelijke onderzoekscapaciteit. Wanneer een goedpresterende onderzoeker haar/zijn carrière niet kan voortzetten betekent dat voor zowel de betrokkene als de sector vanzelfsprekend een groot verlies. Maar ook de financiële implicaties zijn aanzienlijk: alleen al aan directe personele uitgaven heeft een ervaren onderzoeker (promotieplaats + postdocpositie) de samenleving doorgaans een half miljoen euro gekost.
- f. Ook qua competentie-ontwikkeling is er geen sprake van een goede opbouw. Vanaf de jaren tachtig zijn middels het aio-stelsel massaal wetenschappelijke onderzoekers opgeleid, die daarna enig perspectief is geboden via postdocplaatsen. De stap naar een positie als docent wordt echter als problematisch gezien, vanwege een gebrek aan onderwijs- en managementcapaciteiten, c.q. -ervaring.

Al met al lijkt de kloof tussen tijdelijke en vaste aanstellingen alleen maar groter te zijn geworden, ten koste van het toekomstperspectief van jonge onderzoekers. Garanties voor enig behoud en waardering van onderzoekstalent zijn er niet, en recente ontwikkelingen (flexwet, nadruk op flexibiliteit) maken dat instellingen nog meer gestimuleerd worden tijdelijke werknemers te laten gaan en te vervangen door nieuwe tijdelijke werknemers, in plaats van te zorgen voor structureel toekomstperspectief. Vanzelfsprekend is hierbij sprake van grote verschillen tussen instellingen en sectoren, maar het algemene beeld is weinig hoopgevend.

#### **HELDER TRAJECT**

Hoe is deze situatie te verbeteren? De aanbevelingen van de Sofokles-studie snijden weinig hout. Bij de meeste punten gaat het alleen om symptoombestrijding (minder specialisme, vacaturebank, meer internationaal netwerken). Bij de belangrijkste aanbeveling, het verbeteren van de doorstroom,

wordt niet ingegaan op de structurele problemen van de sector op het gebied van loopbaanontwikkeling. Om daadwerkelijk iets te veranderen stelt het LPP het volgende voor:

1. Ontwikkel een 'tenure track' voor academici, met daarin een helder traject van ontwikkeling en selectie, alsook een erkenning van onderzoekerskwaliteit in diverse gradaties (bijvoorbeeld junior onderzoeker, senior onderzoeker, top-onderzoeker).
2. Ontwikkel een gedragscode voor het omgaan met wetenschappelijke onderzoekers in tijdelijke dienst, op zowel collectief als individueel niveau. De code dient een duidelijk beeld te geven op welke wijze betrokken werkgevers, werknemers en betrokken instanties omgaan met dilemma's voortkomend uit tijdelijke aanstellingen, en welke verwachtingen onderzoekers redelijkerwijze kunnen hebben ten aanzien van hun loopbaanperspectief.
3. Monitor de ontwikkeling van academische onderzoekers in termen van in- en doorstroom, met daarbij aandacht voor onderzoekskwaliteit en rendement (inclusief het meten van financieel rendement van investeringen in 'menselijk onderzoekskapitaal'); evalueer jaarlijks de naleving van

### **Bij gebrek aan vervolfinanciering verlaten veel goede onderzoekers de sector**

de gedragscode en ontwikkeling van de 'tenure track'.

4. Ontwikkel een stelsel van afspraken en procedures tussen de diverse betrokken instellingen waardoor, op basis van actuele ontwikkelingen, afgewogen beslissingen kunnen worden genomen over arbeids- en personeelsbeleid ten aanzien van promovendi, postdocs en andere gradaties van wetenschappelijke onderzoekers, ter vervanging van het huidige ad-hocbeleid. ◀

#### **ARNOUD LAGENDIJK**

De auteur is voorzitter van het Landelijk Postdoc Platform

#### **Literatuur:**

Broersen, S. (2003): Werken in de wetenschap. De loopbaanpositie van postdocs. Eindrapport. Een onderzoek in opdracht van de stichting Sofokles. Research voor Beleid, Leiden.  
Sofokles (2003): Arbeidsmarktmonitor. Werkgelegenheid in de wetenschap in onderzoeken en cijfers. Academische sector 2002. Een uitgave van Sofokles, in samenwerking met Research voor Beleid en de Vereniging van Universiteiten VSNU. Sofokles, Den Haag.



Vereniging van en voor personeel aan universiteiten, onderzoeksinstellingen en academische ziekenhuizen.

De VAWO maakt zich sterk voor de belangen van dit personeel. Zij doet dit in alle medezeggenschapsorganen, zoals het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad; en op alle terreinen die in het belang van de leden zijn.

Ook besteedt de VAWO aandacht aan individuele kwesties, zoals aanstelling, bevordering en ontslag. De VAWO doet méér dan alleen pure belangenbehartiging voor haar leden. Zij waakt ook over de kwaliteit van het universitaire onderwijs en onderzoek in het belang van zowel personeel als universiteit.

De VAWO is aangesloten bij de CMHF waardoor zij medepartij is in CAO-onderhandelingen met VSNU, WVOI en VAZ.

#### Directeur

Mw. mr. J.L. Waayenberg

#### Juridisch stafmedewerker

Mr. D.O. Pechler

#### Chef de bureau

Thea de Groot

#### Bestuur

prof. dr. C.A. de Lange (voorzitter),  
drs. P. den Besten (secretaris), dr.  
J.G. Groenendijk (penningmeester),  
drs. P.F.M. Fokkink (vice-voorzitter),  
prof. dr. B.J.S. Hoetjes, mw. dr. H. de  
Hoop, mr. ir. A. Rijlaarsdam,  
drs. H.J.J. Swarte

**Het lidmaatschap** kan ieder gewenst moment ingaan en eindigt per 31 december van het jaar waarin het wordt opgezegd. De contributie is gerelateerd aan het bruto-maandsalaris.

**De contributiebedragen** zijn met ingang van 2003 als volgt:

	per jaar	per maand	(bij automatische incasso)
tot	€ 1.800,-	€ 52,50	€ 4,50
tot	€ 2.500,-	€ 105,-	€ 9,-
tot	€ 4.000,-	€ 144,-	€ 12,25
boven	€ 4.000,-	€ 177,-	€ 15,-

Postactieve leden incl. VAWO Visie: € 33,-

Postactieve leden excl. VAWO Visie: € 28,-

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

**VAWO:** De Haag 9, 3993 AV Houten; tel.: (030) 231 6742, fax: (030) 234 1685, e-mail: info@vawo.nl, website: www.vawo.nl.

**Girorekening:** 1310307 t.n.v. Penningmeester VAWO, Utrecht. Correspondentie inzake **ledenadministratie:** De Beek Administratieve Dienstverlening BV, Colijnplein 20, 2555 HA Den Haag, tel. (070) 323 1844 (mw. Joyce de Bruin), e-mail: info@vawo-ledenadmin.nl.

Informatie over **collectieve verzekeringen:** OHRA, tel. (026) 400 4040 met vermelding van CMHF/VAWO-relatienummer 756; Zilveren Kruis en andere verzekeringen, Meeús Baneke, B. van Hoorn, tel. (020) 301 8686, e-mail: b.hoorn@meeus-baneke.nl.

#### Contactpersonen:

**Universiteit van Amsterdam**  
mw. dr. A. Hakkenberg,  
tel. (020) 525 4060,  
e-mail: a.hakkenberg@frw.uva.nl

drs. J. den Haan,  
tel. (020) 525 4658,  
e-mail: hans.den.haan@hum.uva.nl

**Vrije Universiteit Amsterdam**  
dr. B. Overdijk, tel. (020) 444 8143,  
e-mail:  
B.Overdijk.med-chem@med.vu.nl

**Katholieke Universiteit Brabant**  
drs. N.J.G.N. de Beer,  
tel. (013) 466 2455,  
e-mail: n.j.g.n.debeer@uvt.nl

**Technische Universiteit Delft**  
dr. ir. W.T. van Horssen, tel. (015)  
278 3524, e-mail:  
W.T.vanhorssen@its.tudelft.nl

**Technische Universiteit Eindhoven**  
ir. P.A.F.M. Goemans,  
tel. (040) 247 3698,  
e-mail: p.a.f.m.goemans@tue.nl

**Rijksuniversiteit Groningen**  
dr. R. de Groot, tel. (050) 363 6578,  
e-mail: r.de.groot@ppsw.rug.nl

**Open Universiteit Heerlen**  
mw. drs. M.E. Bitter,  
tel. (045) 576 2636,  
e-mail: marlies.bitter@ou.nl

**COLOFON** VAWO Visie, het ledenblad van de VAWO, verschijnt ten minste vier keer per jaar. **REDACTIEADRES:** Bureau VAWO, De Haag 9, 3993 AV Houten; tel. (030) 2316742, fax (030) 2341685, e-mail: info@vawo.nl. **REDACTIE:** Pieter Fokkink (Universiteit Twente), Thea de Groot (Bureau VAWO), Helen de Hoop (Katholieke Universiteit Nijmegen), Bart Kipp (Universiteit van Amsterdam), Dick Verduin (Wageningen Universiteit) en Bep Waayenberg (Bureau VAWO). **EINDREDACTIE EN VORMGEVING:** Arie van Dalen, Amsterdam. **DRUK:** Ponsen en Looijen Grafisch Bedrijf, Wageningen.

**OPLAGE:** 3000. VAWO Visie wordt verspreid onder alle VAWO-leden. © Vereniging VAWO en de auteurs. Voor gehele of gedeeltelijke overname van artikelen of illustraties dient toestemming gevraagd te worden; men gelieve zich hiertoe te wenden tot het bureau van de VAWO.

Het volgende nummer van VAWO Visie verschijnt in oktober..

SLUITINGSDATUM KOPIJ: 24 SEPTEMBER.



## Ja, noteert u mij als VAWO-lid

Ondergetekende: \_\_\_\_\_

Titel: \_\_\_\_\_ Voorletters \_\_\_\_\_ m/v \_\_\_\_\_

Adres: \_\_\_\_\_

Postcode: \_\_\_\_\_ Woonplaats: \_\_\_\_\_

Geboortejaar: \_\_\_\_\_

Bank- of gironummer: \_\_\_\_\_

Universiteit \_\_\_\_\_ Tel. werk \_\_\_\_\_

E-mailadres: \_\_\_\_\_

Faculteit: \_\_\_\_\_

Instituut/laboratorium/dienst: \_\_\_\_\_

Contributiebedrag: \_\_\_\_\_

**Geeft zich op als lid van de VAWO**

Handtekening: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_