

# VAWO

'035

# VISIE

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

VAWO ÉN MINISTER VAN DER HOEVEN:

## Hoogste tijd voor loopbaanbeleid

“Het formatiebeginsel op de universiteiten moet vervangen worden door een loopbaanbeginsel. Dat betekent dat je het behouden van je jonge talenten niet afhankelijk laat zijn van toevallige vacatures, maar dat je kijkt waar je als universiteit in 2010 wilt staan, in Nederland en in Europa, en wat dat inhoudt voor hoe je met je personeel omgaat. Daar moet je nú mee beginnen, anders heb je – door de grijze golf die eraan komt – over zeven jaar een groot probleem.”

Aldus minister Van der Hoeven in een vraaggesprek in deze VAWO Visie. Dat het de hoogste tijd is voor loopbaanbeleid aan de universiteiten, is ook leitmotiv in de beleidsvisie van de VAWO, zoals die in november in een notitie is neergelegd.

Het ‘eerste exemplaar’ van de notitie is dezer dagen aan Maria van der

Hoeven aangeboden. In het middenkatern van dit nummer wordt op een aantal aspecten van de notitie ingegaan. De titel ervan, *Van tijdelijke kostenpost naar blijvend kapitaal*, geeft aan dat er volgens de VAWO een duidelijke omslag dient te komen in de benadering van jonge wetenschappers. In plaats van na een aantal tijdelijke contracten om heel andere redenen dan kwaliteit te worden afgedankt, zouden zij moeten worden gekoesterd als menselijk kapitaal.

### FUSIE

De VAWO blijft zich inzetten voor de belangen van vaste medewerkers, maar gaat dat meer dan ooit ook doen voor mensen in tijdelijke dienst. Overeenkomst in visie op dit punt is de basis voor de fusie per 1 januari a.s. van VAWO en Landelijk Postdoc Platform. De VAWO streeft voorts naar



Minister Van der Hoeven in gesprek met VAWO Visie  
Foto: Arie van Dalen

optimale contacten met promovendi, met name via hun landelijke overlegorganisatie Promovendi Netwerk Nederland (PNN), zoals het voormalige LAIOO sinds kort heet. (AvD) ◀

Interview met minister: pag. 4  
VAWO-notitie: pag. 9  
Verslag VAWO-ledenraad: pag. 18

## IN DEZE VAWO VISIE

PAG. 2  
Prestaties en het lot van Annette Nijss

PAG. 3  
De solidariteit in de CMHF

PAG. 4  
Interview met Maria van der Hoeven

PAG. 6  
VAWO wijst MHP-notitie af

PAG. 7  
De toekomst van de vakbeweging

## WETENSCHAP & PERSONEEL

PAG. 9  
Reacties op de visie van de VAWO

PAG. 13/15  
Het CPB-rapport *Prikkels de prof en een onderzoeksfinancieringsplan*

PAG. 16/18  
VAWO-symposium/Ledenvergadering

## OOK OIO'S IN STAPPEN NAAR SCHAAL 10

### Bescheiden pluspunten in CAO Onderzoekinstellingen

Op 24 november hebben werkgevers en werknemersorganisaties een akkoord op hoofdlijnen bereikt over de CAO Onderzoekinstellingen 2003-2004. Conform het Najaarsakkoord omvat het akkoord voor 2004 geen salarisverhoging. Wel wordt het salaris van oio's gelijkgetrokken met die van de aio's in de CAO Universiteiten.

De eindejaarsuitkering wordt in de nieuwe CAO in 2003 structureel met 1,1 procent verhoogd naar 4,1 procent, met een bodem van € 1000,- (de 1 procent extra van 2002 was incidenteel). De tegemoetkoming ziektekosten (ZKOI) wordt geïndexeerd en ziekenfondsverzekerden ontvangen € 10,- netto per maand ter compensatie van hun premieverhoging.

Oio's zien hun salarissen stapsgewijs omhoog gaan, waardoor zij per oktober 2005 volgens salarisschaal 10 worden gehonoreerd. Het bruto salaris komt dan in het eerste jaar van aanstelling 10 procent hoger te liggen dan nu, in het tweede jaar 20 procent, in het derde jaar 15 procent en in het vierde jaar 5 procent.

Andere punten uit het akkoord zijn:

- onderzoek naar de mogelijkheden van versnelde pensioenopbouw in verband met het middelloonsysteem;
- specifieke aandacht voor medewerkers met een tijdelijk contract bij de evaluatie in 2006 van de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP).

De CAO loopt van 1 oktober 2003 tot 1 januari 2005. Na raadpleging van hun achterbvan beslissen de partijen medio december of het akkoord definitief wordt. .

### OVERLEG MET KNAW STRANDT

Vooralsnog lijken ook de medewerkers van de KNAW onder de CAO Onderzoekinstellingen te blijven vallen. De KNAW zou graag de universiteits-CAO gaan volgen, maar wil de achteruitgang die dat zou betekenen voor haar werknemers niet volledig compenseren. De bonden braken het overleg met de KNAW op 1 december af. (AvD) ◀



# DE FRISHEID VAN ANIJS

**“Er bestaan kwallen die zodra ze het plekje in de oceaan hebben gevonden waar ze voor altijd willen blijven, hun eigen hersenen opvreten.” Vervang ‘oceaan’ in deze constatering (uit *De IJzeren Wil* van Ben Haring) door ‘universiteit’ en een door velen ervaren managementprobleem wordt herkenbaar gedefinieerd. Er zijn zoveel managers bij de universiteiten dat we door het woud van leidinggevenden de leiding niet meer zien.**

De universiteiten lijden aan leidinggevend. Daarom neemt de politiek ‘de leiding’ over, weliswaar ‘stuurloos’, maar dat doet er minder toe. In de politiek is de digitale voorstelling van zaken geliefd. Alles is te vatten in tweedelingen (éenen en nullen, waarbij in het midden blijft wie voor nul doorgaat), waarvan de presentatie zodanig is dat iedereen er van overtuigd raakt

## Wetenschappers hebben een grote quizvaardigheid ontwikkeld

dat die tweedeling ongedaan moet worden gemaakt. De universiteiten kennen ook zo’n tweedeling. Enerzijds is er een met een instellingsoriëntatie toegerust ambtelijk apparaat voor bestuur, beheer en ondersteuning, anderzijds zijn er beroepsgroepen van wetenschappers met een mondiale en collegiale oriëntatie. Is een herverdeling ten koste van de bureaucratie en ten gunste van de wetenschap mogelijk?

Het meest opvallende is de politieke bevoegdheidscheiding voor de wetenschapsbeoefening. Het wetenschappelijk onderwijs ressorteert onder de staatssecretaris en het wetenschappelijk onderzoek onder de minister. Een eerste aanwijzing dat we straks naar een definitieve scheiding gaan? De ruimte voor, en kwaliteit van onderwijs en onderzoek is financieel ingekaderd. Precies daar gaan de discussies over. De complexe en bureaucratische wijze van onderzoeksfinanciering via uiteenlopende geldstromen heeft inmiddels een soort quizvaardigheid bij wetenschappers ontwikkeld: Hoe kun je het bestaan

de en succesvolle onderzoek te presenteren dat het past in de modieuze programma’s van de financiers? Gaan we iets dergelijks ook in het wetenschappelijk onderwijs krijgen?

### AMBITIES

Zou de staatssecretaris voor het wetenschappelijk onderwijs twee uitgangspunten van het kabinetsbeleid, “meer werk en minder regels”, creatief kunnen omzetten in meer aandacht voor het primaire proces van wetenschapsbeoefening aan de

universiteiten? Onze fris ogende staatssecretaris is in het diepe gedoken en heeft bijgetankt om een totaal nieuwe start te maken. De directe inspraak vanuit het veld heeft haar goedgegaan. Het wetenschappelijk onderwijs zal in de toekomst worden afgerekend op prestaties. Dat moet dan wel iets anders zijn dan het laten studeren en afstuderen, de huidige vorm van prestatiefinanciering. De prestaties worden gedefinieerd in termen van ‘de identiteit’ van de instelling, ook wel ‘het profiel’ genoemd. De angst voor het kloneren zit er goed in, want “het moet afgelopen zijn met overal dezelfde studies en opleidingen”. Instellingen moeten datgene gaan doen, waar ze goed in zijn, hun sterke kanten. Niet langer veel studenten willen opleiden en een zo breed mogelijk opleidingspakket willen aanbieden. Nee, het hoger onderwijs moet opstomen in de Europese ambitie van de meest concurrerende economie.

En hoe doen we dat dan? Door grotere participatie van allochtonen in het hoger onderwijs, door doorstroming van HBO-bachelors naar universitaire masters, door meer vrouwen in het onderzoek, door meer lectoren in het HBO, et cetera, tot een “tiental punten aan toe”, waaronder zeker niet als minste een grotere dienstbaarheid aan het bedrijfsleven en bijdragen aan de innovatie. Duidelijke profileringpunten dus voor instellingen en keuzeoriëntaties voor studenten.

“Wat ga jij studeren?” “Ik ga naar Amsterdam, want die profileert zich met allochtonen.” “Niet wáár, maar wát, vroeg ik.” “Nou dat zal letteren worden, want daar profiteert men zich met vrouwen in het onderzoek.” “Vind je dat een interessante studie?” “Luister, dáár gaat het niet om, ik ga voor de nationale ambitie, dát is wat telt.”

### PRESTATIES

Met een systeem dat aan de sovjetplanning doet denken, waarin

de prestaties van hogescholen en universiteiten worden gemeent en gepubliceerd, verbindt de staatssecretaris haar lot aan die van de instellingen. Dat is mooi, maar dan moet onze staatssecretaris wel drie termijnen blijven zitten en of dat lukt is nog helemaal de vraag. Dan is de frisheid van de ambities er wellicht wel af en dat zou jammer zijn. Want wie wil nu niet af van die studentgebonden onderwijsfinanciering? Wie wil nu geen ont koppeling van onderzoeksprestige en universitair onderwijs? Wie wil geen innovatie in tandenborstels opdat die een jaar meegaan in plaats van drie maanden en zo het milieu minder belasten? Alsof ‘de verbeelding’ opnieuw aan de macht is gekomen, zo staat ‘het imago’ centraal in de ambities. Alles draait om imago, nationaal en internationaal. Doe je niet mee, dan heb je een probleem met je imago. Interessante onderwijs- en onderzoekprofilering: imagologie! (PF)



# CMHF?

**Op 31 oktober jl. was het dan de zover. De ledenraad van de CMHF was in Culemborg bijeen om te beslissen of het voorlopige pensioenakkoord van 4 juli 2003, waaraan de CMHF zich eerder had gecommitteerd, al dan niet gesteund zou worden. In meerderheid gingen de aanwezige verenigingen akkoord met het CMHF-beleid. Zo zou men ongeveer kunnen samenvatten wat er op die bewuste CMHF-vergadering heeft plaatsgevonden, en men zou de feiten correct weergeven. Er is echter heel wat meer aan de hand, en daar gaat dit stuk over.**

Op de pensioenproblematiek is in de vorige VAWO Visie van oktober al ingegaan. Door de slechte beleggingsresultaten van het ABP is een ernstig financieel probleem ontstaan. De overheid als werkgever, die wel in betere tijden met graagte de hand in de kas van het ABP stak – wie herinnert zich niet de discussie over wat er met de ‘overwaarde’ (sic) in de pensioenfondsen gebeuren moest? – neemt in slechtere tijden maar liever haar verantwoordelijkheid niet en kijkt de andere kant op. En zo komen de problemen direct op het bord van u en mij.

Waar gaat het om? Het ABP zette in op een overgang van het eindloonstelsel naar het middelloonstelsel. In het voorlopig akkoord eerder dit jaar werd deze inzet door de bonden, ook door de CMHF, gesteund.

In intern beraad sprak de CMHF uit dat ondanks de moeilijke situatie de solidariteit tussen de verschillende groepen leden en postactieven overeind moest blijven, en dat al te grote verslechtingen in de pensioensituatie van haar leden niet acceptabel waren. Mooie woorden natuurlijk, een brede vakorganisatie waardig.

En toen kwamen de rekensommen. Al snel werd pijnlijk duidelijk dat een overgang van het eindloon- naar het middelloonstelsel wel erg onvoordelig uitpakte voor een ieder die te maken heeft met lange carrièrelijnen met vaak promoties en salarisverhogingen op latere leeftijd. Dit is typisch de situatie bij het hoger onderwijs, maar daar niet alleen.

## INVESTEREN

Inhoudelijk is het in het belang van de wetenschap en het hoger onderwijs indien het personeel dat in vaste dienst van onze universiteiten komt eerst investeert in een academische promotie, gevolgd door een of

meer postdocs. Door de toenemende internationalisering zullen promoties en postdoctorale aanstellingen steeds vaker in het buitenland plaatsvinden. Inhoudelijk zijn het hoger onderwijs en de Nederlandse samenleving hiermee gediend. Gevolg is echter wel dat men, zeker in een tijd van sterk teruglopende investeringen in het hoger onderwijs door opeenvolgende Nederlandse regeringen, pas een vaste baan krijgt op een leeftijd van 35 of ouder. En dan praten we maar even niet over al diegenen die sowieso buiten de boot vallen, en over alle verspilling van talent die daarmee samenhangt. Voor wie wel een vaste aanstelling krijgt, zijn vervolgens de carrièrelijnen lang, met erg veel periodieken binnen elke schaal. Bevorderingen tot universitair hoofddocent of hoogleraar treden in veel gevallen niet op voor het 45ste jaar.

De typische situatie zoals hierboven geschetst mag dan bepaalde inhoudelijke voordelen hebben, ze is bepaald desastreus vanuit een oogpunt van pensioenopbouw in een middelloonsysteem. Mensen die nu aan het begin van hun carrière staan, moeten zich voorbereiden op pensioenen die 20 tot 30 procent lager zullen zijn dan waarop de generatie die binnenkort met pensioen gaat kan rekenen. En dat alles ook nog tegen een sterk groeiende pensioenpremie.

Bijverzekeren dan maar? Onbetaalbaar, doordat niets wordt nagelaten dit fiscaal onaantrekkelijk te maken.

Toen deze eerste cijfers bekend werden is door de CMHF hard geprobeerd varianten te bedenken om dit soort financiële pijn te verzachten. Dit heeft helaas niet geleid tot wezenlijke verbeteringen.

## STRIJDVAARDIGHEID

En nu terug naar de ledenraadsvergadering van 31 oktober jl. Allereerst was het verbazingwekkend dat veel van de CMHF-verenigingen niet de moeite hadden genomen zich op deze uitermate belangrijke bijeenkomst te laten vertegenwoordigen. Als de CMHF in de Nederlands arbeidsverhoudingen een rol wil spelen die ertoe doet, zou wat meer strijdvaardigheid bepaald geen kwaad kunnen. Voorts – en dat is misschien op termijn nog wel veel zorgwekkender – tekende zich een scheiding af tussen die sectoren die vooral het middelbaar personeel vertegenwoordigen, en die sectoren met veel hoger personeel in hun gelederen. Tot de laatste catego-

rie behoren, behalve de Sector Wetenschappelijk Onderwijs waarin de VAWO een dominerende rol speelt, ook de Sector Zorg met NU'91 en de Orde van Medische Specialisten, alsmede de sector die de rechtelijke macht vertegenwoordigt. Zij spraken zich onomwonden uit tegen de voorliggende voorstellen. De overige aanwezige verenigingen stemden grotendeels in. Van onderlinge solidariteit tussen middelbaar en hoger per-

## De VAWO gaat zich inzetten voor pensioenreparatie

soneel was geen sprake, en het pensioenakkoord werd met meerderheid van stemmen aanvaard. Nog diezelfde dag heeft de VAWO een persbericht laten uitgaan om haar afwijzende standpunt publiekelijk duidelijk te maken.

Hoe nu verder? Voor de VAWO staat vast dat de nu ontstane situatie voor onze leden niet acceptabel is. Dit impliceert dat op allerlei fronten krachtig actie gevoerd moet worden om tot aanzienlijke veranderingen te komen:

1. De universiteiten dienen weer een betrouwbare en aantrekkelijke werkgever te worden. Een cumulatie van factoren heeft de laatste jaren geleid tot een sterke demotivatie van het personeel aan onze universiteiten. Dat dient in het belang van de Nederlandse samenleving met grote urgentie aan de orde te worden gesteld. De pensioenproblematiek is maar één element. Het is de hoogste tijd dat wetenschappers hun stem verheffen.
2. Bij de komende CAO-onderhandelingen met de VSNU zal het onderwerp van pensioenreparatie met nadruk op tafel moeten komen, met als inzet van VAWO-zijde het creëren van een beloningssysteem voor het wetenschappelijk personeel met veel minder periodieken per schaal, en met veel kortere carrièrelijnen;
3. De verhouding met de CMHF dient kritisch bezien te worden. De VAWO, alsmede de andere verenigingen die het hoger personeel vertegenwoordigen, dienen overtuigd te worden dat hun belangen bij de CMHF nog in goede handen zijn. Dat spreekt niet langer vanzelf. ◀

KEES DE LANGE

De auteur is voorzitter van de VAWO

IN GESPREK MET MINISTER VAN DER HOEVEN

# “Het behouden van jong talent mag niet afhankelijk zijn van toevallige vacatures”

**Kenniseconomie, innoverend vermogen. Kenniseconomie, innoverend vermogen. Als een mantra klinkt het op uit politiek Den Haag. Maar hoe staat het eigenlijk met die drijvende kracht van de economie, met die kennis, met de wetenschap in Nederland? Er komt gepruttel uit de motor, dat is zeker. Maar hapert 'ie ook? Veranderingen in het Nederlandse onderzoeksbesteding zijn geboden. In de financiering, maar vooral ook in het personeelsbeleid ten aanzien van onderzoekers, vindt ook de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Maria van der Hoeven. VAWO Visie kreeg de gelegenheid de minister in haar nieuwe werkkamer van de al even nieuwe Hoftoren bij Den Haag Centraal te interviewen – onder de conditie dat het gesprek (vanwege de taakverdeling met staatssecretaris Nijs) tot het wetenschappelijk onderzoek zou beperken.**

*Nederland presenteert zich als kenniseconomie, maar onze status als wetenschapsland lijkt af te brokkelen. De Onderwijsraad is kritisch, in de Kenniseconomie Monitor worden zorgen verwoord, Europees commissaris Busquin vindt ons niveau van R&D-investeringen te laag, en last but not least: veel wetenschappers maken zich ernstige zorgen. Hoe kijkt u daar tegenaan?*

“Ik zie ook punten van zorg, al constateer ik ook dat de monitoren niet allemaal hetzelfde monitoren. Wat er hier aan wetenschappelijk onderzoek gedaan wordt, is van hoog niveau. Zeven Nederlandse universiteiten worden gerekend bij de beste twintig van Europa. Dat mag toch ook niet weggevlakt worden. Het gemiddeld aantal citaties is echt goed.

Wat beter kan is de *valorisatie*: met wat er allemaal wordt bedacht, onderzocht en gevonden, wordt lang niet altijd iets gedaan. Bovendien vind ik dat er meer *focus* moet worden aangebracht in het onderzoek. Focus en massa. We willen die hoogvlakte, maar je moet ook toppen hebben. Punten waarop je je internationaal onderscheidt.

We willen in het Wetenschapsbudget een aantal nieuwe lijnen trekken. Daar hoort ook betere samenwerking met het bedrijfsleven bij, natuurlijk met behoud van ieders eigen

verantwoordelijkheid. Maar we moeten daar niet vies van zijn. Die samenwerking kan wel degelijk beter vorm en inhoud krijgen. Dat neemt niet weg dat ook de eerste geldstroom op orde moet blijven.”

*Er zal altijd wel getwist kunnen worden over de vraag of er voldoende in de wetenschap wordt geïnvesteerd, maar veel wetenschappers vinden ook dat het beschikbare budget niet goed besteed wordt. Grosso modo geven de universiteiten minder dan de helft van hun budget uit aan de primaire processen van onderwijs en onderzoek. Er is een zware administratieve en vooral ook bestuurlijke overhead.*

“Er is niet één waarheid op dit punt. Er zijn grote verschillen tussen de universiteiten. Dat hebben Annette Nijs en ik ook geconstateerd op de rondgang die we langs de universiteiten aan het maken zijn. Voor een deel hangt dat samen met de installaties en voorzieningen die men nodig heeft. Maar sommige universiteiten zouden wel wat van andere kunnen opsteken. De autonomie moeten we overeind houden, maar je bent nooit te autonoom om te leren.”

*Hoeveel invloed kunt u eigenlijk uitoefenen?*

“Ik kan vragen stellen en dan moet men ook wel over de brug komen. En door te praten, zie je dat er zich ook nieuwe gedachten gaan

***Er moeten ambities worden geformuleerd en neergelegd in prestatieafspraken. Maak helder hoe je met name met het personeel omgaat***

ontwikkelen. De overheid is nog altijd verantwoordelijk voor het stelsel en de bekostiging, de universiteiten verantwoorden zich over de manier waarop zij met hun autonomie omgaan – en daar mogen wederzijds best vragen over worden gesteld. De universiteiten vragen meer geld, ik mag vragen hoe het zit met het loopbaanperspectief dat zij jonge onderzoekers bieden, hoe het zit met vrouwen in topfuncties, hoe het zit met die overhead.”

*Er gaat ook veel geld naar richtingen waarvan het wetenschappelijk gehalte minimaal is. Sommige juridische opleidingen, bijvoorbeeld.*

*Of communicatiewetenschappen, waarvan wordt gezegd dat het eigenlijk een beroepsopleiding public relations is.*

“Nou, ik waag me niet aan een oordeel over de communicatiewetenschappen. Maar het onderscheid tussen wetenschappelijk onderwijs en beroepsonderwijs moeten we wel goed in het oog houden. Je ziet dat universiteiten en HBO steeds meer met elkaar samenwerken, maar wat wetenschappelijk onderwijs is moet herkenbaar blijven. Dat is ook nodig voor de maatschappelijke erkenning.”

*De bekostigingssystematiek lokt de universiteiten uit populaire studierichtingen te creëren en propageren door de premie op studentenaantallen.*

“Dat is op dit moment inderdaad het geval. Annette Nijs is bezig met het nieuwe HOOP, het Hoger Onderwijs- en OnderzoekPlan, waarin in ieder geval ook over de bekostigingssystematiek op de wat verdere termijn een aantal gedachten worden ontwikkeld. Ze voert ook gesprekken met de universiteiten om te zien hoe je een balans kunt vinden. Bij die gesprekken over de bekostiging moet ook de studiefinanciering worden betrokken. Ik ben het zeer met Annette Nijs eens als zij zegt dat wijzigingen in het stelsel moeten worden bekeken in hun onderlinge samenhang en op hun onderlinge effecten. Zowel in het HOOP als in het Wetenschapsbudget komen een aantal uitspraken over de bekostiging.”

*De bètarichtingen zijn bij uitstek het zorgenkindje. Hoe krijgt het streven vorm om de toestroom van leerlingen vanuit het VWO naar de bètarichtingen, techniek en landbouw te bevorderen?*

“We gaan uit van een soort deltaplan, al is dat misschien een beetje groot woord. We willen beginnen bij versterking en verbreding van techniek in het basisonderwijs. Daar horen clusters techniek op de pabo's bij, want daar komen de leerkrachten vandaan. Vervolgens zullen een aantal projecten op het middelbaar onderwijs gericht zijn. Je moet je met name ook richten op de keuzemomenten van leerlingen en studenten. Maar daarvan kun je alleen effect verwachten als in de jaren daaraan voorafgaand bèta en techniek een normaal onderdeel van het onderwijs zijn. Niet iets alleen voor *nerds*, maar iets dat bij je hele leven hoort. Technologie doet alles



“De autonomie van de universiteiten moeten we handhaven, maar je bent nooit te autonoom om te leren” Foto: Arie van Dalen

overigens niet wil zeggen dat honderd procent van degenen die dat wel doen gehonoreerd wordt; er vindt natuurlijk wel kwaliteitstoetsing en selectie plaats.

Daarnaast proberen we wat te doen aan de belasting door allerlei administratieve verplichtingen bij projecten. Ik heb NWO, KNAW en VSNU gezamenlijk gevraagd dat eens in kaart te brengen. Op dit punt kan tijd bespaard worden.”

*Voor sommige universiteiten blijkt het een groot probleem achterstallig onderhoud aan gebouwen en nieuwbouw te financieren. Yvonne van Rooy zei ruim een jaar geleden als CvB-voorzitter dat daarvoor in Tilburg geld werd onttrokken aan onderwijs en onderzoek.*

“We hebben een lumpsum en daar zit de zorg voor installaties, laboratoria enzo-

draaien. Ook de menswetenschapper gebruikt de ICT.

We kijken ook naar de profielen in de tweede fase van het voortgezet onderwijs. Er moet een vakvernieuwing komen, waarbij ook een onderscheid wordt gemaakt tussen theoretische en contextgebonden natuurkunde, wiskunde, scheikunde. De een heeft aanleg en belangstelling voor zuivere wiskunde, een ander voor toepassingen. Laat dat onderscheid tot z'n recht komen.

Ten slotte denk ik dat het van groot belang is wat universiteiten doen, die naar het voortgezet onderwijs toegaan om te laten zien wat onderzoek inhoudt. Ik weet dat Nijmegen, Leiden en Delft dat doen, maar waarschijnlijk gebeurt het in meer plaatsen. Ook steeds meer bedrijven gaan naar de scholen om te laten zien wat je met bepaalde opleidingen kunt gaan doen.”

*Ondertussen zitten aan sommige universiteiten bètarichtingen al jaren in een soort doorlopend proces van reorganisatie.*

“Je ziet dat de aanpak van Nijmegen, Delft werkt. Daar stijgt de instroom in een aantal van die hardere vakken. Het kan dus wel. Maar dan zul je af moeten van interne loopgravenoorlogen en je zult naar het onderwijs toe moeten om te laten zien wat je te bieden hebt.”

*De universiteiten moeten er vooral zelf veel aan doen?*

“Ja. Je kunt wel zeggen: wij zijn zo goed en

we hebben niet zo veel studenten nodig, vander nu die bekostiging maar zodat we niet meer op die studenten worden afgerekend, maar dat is mij een beetje te kort door de bocht. Zonder studenten zit je in een ivoren toren. Dan kom je met je kennis, hoe belangrijk dan ook, niet verder. Die kennis moet ook verspreid worden, via het bedrijfsleven, maar ook via studenten.”

*Er zijn allerlei potjes en stimuleringsmaatregelen. Binnen de universiteiten worden die veelal ervaren als doekjes voor het bloeden. Veel mensen besteden heel veel energie aan een poging om uit de een of andere pot geld voor hun onderzoek te bemachtigen, maar vaak met een heel geringe kans op succes.*

“De financiering van het onderzoek is in de eerste plaats een zaak van de universiteiten. Zij moeten keuzes maken in de besteding van hun lumpsum. Waar er onvoldoende reguliere middelen zijn, probeert men een oplossing te vinden in projectfinanciering. Daar ligt wel een probleem. Dat gaat op inschrijving, op competitie, en dan is de slagingskans soms maar twintig procent, om eens iets te noemen. Als mensen afvallen om andere redenen dan de kwaliteit van hun onderzoeksplan is dat sneu.

Het nieuwe geld dat er hopelijk aankomt, willen we in ieder geval duidelijk kanaliseren. We willen een focus op bepaalde onderzoeksterreinen, geen wilde vrije inschrijving. Anderen vallen dan buiten de boot, maar hoeven er ook geen energie in te steken. Wat

voort in. Annette Nijs en ik zien de problematiek wel en we hebben er ook geld voor vrijgemaakt. Maar we vragen de universiteiten ook om te kijken wat zij samen kunnen doen. Natuurlijk moet iedere universiteit een basisinrichting hebben, maar moet je op vijf, zes plekken eenzelfde soort installatie hebben staan? Kun je als je iets goeds, iets groots wilt hebben, dat niet gezamenlijk doen?

Wat Twente, Eindhoven en Delft nu gaan doen, vind ik een heel goed voorbeeld. Die bespreken hoe ze, met behoud van hun zelfstandigheid en identiteit, ieder een eigen profiel kunnen kiezen. Het is heel goed dat zij dat zelf doen, want dat betekent ook dat ze er inhoudelijk naar kijken en dat de belangen van de overheid of financiële belangen niet domineren.”

*Niettemin: ten behoeve van bouwprojecten geld onttrekken aan onderwijs en onderzoek...*

“Tja, ik kom terug op wat ik net zei: het is een lumpsum. Laten we daar niet voor weglopen.”

*Aan de personele kant van het onderzoek liggen grote problemen. Je kunt spreken van een systeem van wegwerponderzoekers.*

“Het formatiebeginsel op de universiteiten moet vervangen worden door een loopbaanbeginsel. Dat betekent dat je het behouden van je jonge talenten niet afhankelijk laat zijn van toevallige vacatures, maar dat je kijkt waar je als universiteit in 2010 wilt staan, in Nederland en in Europa, en wat dat in- ▶

► houdt voor hoe je met je personeel omgaat. Daar moet je nú mee beginnen, anders heb je – door de grijze golf die eraan komt – over zeven jaar een groot probleem. Je moet ambities formuleren en die willen Annette Nijs en ik neergelegd zien in prestatieafspraken, bijvoorbeeld in het HOOP, in de strategische plannen van NWO, KNAW, TNO. Maak helder hoe je met name met dat personeel omgaat. De verantwoordelijkheid ligt bij de universiteiten, maar als er niets gebeurt, hebben we straks een probleem. Vandaar dat we ons daarvoor inzetten. Daarnaast willen we programma's als de Vernieuwingsimpuls boven tafel houden, het programma om allochtone onderzoekers beter in plek te houden, Aspasia niet te vergeten. Maar de universiteiten moeten het uiteindelijk doen. Dan wordt er gezegd: geef maar meer geld, maar meer geld zonder dat je nadenkt over waar je wilt staan in 2010 lost niets op. Er zal iets aan de carrièreperspectieven voor jonge onderzoekers moeten worden gedaan. Er worden al veel onderzoekers uit het buitenland gehaald, maar veel van hen gaan weer weg. Als je niet je eigen kweek opleidt, maak je je wel erg afhankelijk.”

*Er zou wel meer gedaan kunnen worden om het die buitenlandse onderzoekers aantrekkelijker te maken hier te blijven. Ze moeten heel veel betalen voor hun verblijfsvergunning, huisvesting is vaak een probleem.*

“Ja, dat klopt. Binnen het Innovatieplatform is een groep bezig die de *mobstacles*, de mobiliteitsobstakels, in kaart te brengen. Die legeskosten zijn er een van.” (AvD) ◀

## VAWO distantieert zich van MHP-notitie over hoger onderwijs

**De VAWO distantieert zich van de notitie ‘De toekomst van het hoger onderwijs’, die eind oktober door de vakcentrale MHP is uitgebracht. De notitie gaat voorbij aan de belangen van het personeel en aan kwesties van inhoud en kwaliteit, aldus het VAWO-bestuur. Er worden bovendien “niet-opportune, voorbarige en onjuiste conclusies” in getrokken.**

Dat de notitie in deze vorm is verschenen, verbaast het VAWO-bestuur. Op grond van een eerder concept maakte de VAWO haar bezwaren al kenbaar aan het Platform Onderwijs van de MHP, dat de notitie heeft opgesteld. Met die kritiek is echter niets gedaan.

De MHP is de vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel waarbij de CMHF is aangesloten. Binnen de CMHF is de VAWO bij uitstek de vereniging die zich met het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek bezighoudt. Daarom vindt de VAWO het uiterst merkwaardig dat haar kritiek in de wind is geslagen. Tot de auteurs van de nota behoren weliswaar enkele VAWO-leden, maar dat is à titre personel.

Op grond van OESO-cijfers over 1998 wordt in de notitie gesteld dat Nederland voldoende

uitgeeft aan het hoger onderwijs. Het VAWO-bestuur acht deze conclusie niet opportuun en evenmin juist. In vergelijking met de directe buurlanden lijkt ons land weliswaar redelijk te scoren, maar de uitgaven van Nederland bleven in '98 bijvoorbeeld naar verhouding zo'n 25 procent achter bij die in Scandinavië.

In de notitie wordt voorgesteld om het aantal universiteiten waarbij een bepaalde studie kan worden gevolgd, drastisch te beperken. Als voorbeeld noemt de notitie talen waarvoor een student op zes universiteiten terecht kan: “Wat is er tegen om het aantal mogelijkheden tot twee terug te brengen?” Zonder verdere analyse acht het VAWO-bestuur deze conclusie voorbarig. Bovendien rept de notitie zelfs niet van de gevolgen voor het personeel.

De notitie pleit ervoor dat vrijkomende middelen worden gestoken in een drietal ‘speerpunten’ in de bètasector. De VAWO noemt de problemen in de bètasfeer, zoals de belabberde instroom, complex. Bovendien heeft de rol van hoger onderwijs in de bètadisciplines in de zogenaamde kenniseconomie nog nauwelijks vorm gekregen. De VAWO betitelt de suggesties uit de notitie op dit gebied daarom als ‘losse flodders’. (AvD) ◀

## Onder de Schreierstoren

In de huidige MUBse universitaire bestuursstructuur is een plaats ingeruimd voor een Raad van Toezicht (RvT). Zoals de naam zegt, dient deze toezicht te houden op het reilen en zeilen van de universiteit, en daarbij kritisch te kijken naar het opereren van het College van Bestuur (CvB). Met name voor een instelling die zich in de financiële gevarenzone bevindt, kan een onafhankelijke, kritische RvT een sleutelrol vervullen.

De samenstelling van zo'n RvT dient een afspiegeling te zijn van de maatschappij in bredere zin, met vertegenwoordigers afkomstig uit verschillende sectoren. Gedacht kan worden aan mensen uit het bedrijfsleven, het onderwijs, de politiek. Bovendien schrijft de wet voor dat minstens een van de leden van de RvT het “speciale vertrouwen” van de medezeggenschap dient te genieten. De leden van een RvT worden benoemd door de minister, na de medezeggenschap “gehoord” te hebben. Dat ligt natuurlijk ook voor de hand, want een naar behoren functionerende universiteit zonder betrokken en gemotiveerd personeel is niet goed denkbaar. De Universiteit van Amsterdam zou de UvA niet zijn, als een ogenschijnlijk

zo simpele zaak daar niet op grote problemen zou zijn gestuit. Begin dit jaar werd een voorstel om een tweetal nieuwe leden in de RvT te benoemen voorgelegd aan de medezeggenschap van de UvA. De medezeggenschap had bezwaren die dusdanig zwaarwegend bleken dat een van deze voorgestelde leden niet door de minister werd benoemd. Nogal uniek allemaal. Vervolgens heeft de Centrale Ondernemingsraad (COR) duidelijk uitgesproken dat geen van de thans zittende leden van de RvT het “speciale vertrouwen” van de COR geniet. En om aan deze onwettige praktijk een eind te maken, heeft de COR in mei 2003 een uitermate capabele kandidaat bereid gevonden en voorgesteld die, indien benoemd, wel het vereiste vertrouwen zou genieten. Sinds die tijd is het oorverdovend stil, zowel op het niveau van de RvT als ook van de zijde van het ministerie van OCW. Met de kandidaat is nooit contact opgenomen. Gênant natuurlijk, maar Amsterdamse regenten hebben nooit veel opgehad met medezeggenschap.

Sagittarius

VAN SOLIDARITEIT NAAR INDIVIDUALITEIT EN VAN PUBLIEK NAAR PRIVAAT

# De vakbeweging haalt 2025 wel, maar hoe?

**Het najaarsoverleg, waarin de vakcentrales vrijwel alles hebben geofferd om maar over de uitvoering van het regeringsbeleid mee te mogen blijven praten, heeft een aantal zaken zichtbaar gemaakt die niet onbesproken kunnen blijven.**

Wat een winst. De bejaarden krijgen marginale reductie van hun ziekenfondspremie. Als uit het oogpunt van rechtsgelijkheid ook een voorheffing op contractueel afgesproken optie- en vertrekregelingen zou moeten worden ingevoerd, zou de geplande fiscale voorheffing op eventuele prepensioenuitkeringen zo van de baan zijn.

Glashelder is het inmiddels dat het stelsel van centrale afspraken z'n langste tijd heeft gehad. Niet alleen omdat Zalm met een nieuwe norm kwam ("we voeren maar één keer overleg"), maar vooral omdat ondanks de hectiek rond de afspraken, het draagvlak voor die afspraken zowel bij de politiek als de sociale partners nihil blijkt.

## VOORBIJ

De VAWO maakt via de CMHF onderdeel uit van de kleinste vakcentrale MHP, maar het was kennelijk niet de moeite waard voor de MHP even de aangesloten verenigingen te vragen wat zij van het Najaarsakkoord vonden. Hoe de besluitvorming binnen de MHP gelopen is, is aan het zicht onttrokken. De grootste bond, de Unie, blijkt het akkoord te hebben verworpen. Maar op het standpunt van de centrale heeft dat geen invloed. Dan begint de FNV tenminste in te zien dat de tijd van de autoritaire bondsbaasjes voorbij is en dat betrokkenen best zelf in staat zijn een verstandig oordeel te geven. Natuurlijk, de opkomst bij de stemming binnen de FNV was niet hoog en de uitkomst-ondruk voorspelbaar, maar het eerste schaap is over de dam. Er gaat wat veranderen binnen de vakbeweging!

De theatrale vraag 'Haalt de vakbeweging 2025?' is niet zo relevant, omdat in organisaties de meest hardnekkige vorm van zelfbehoud is ingebakken. Er zal ongetwijfeld 'een' vakbeweging zijn in 2025. Maar hoe ziet die er dan uit? De oorspronkelijk grondslag van massificatie en collectivisatie, samengevat als 'solidariteit', heeft z'n langste tijd gehad. De differentiatie op de arbeidsmarkt is te groot om nog onder één noemer te vangen. Bij de overgang van het eindloonstelsel naar het middelloonstelsel voor de overheidspensioenen is duidelijk gebleken dat het hogere personeel zich

eigenstandig moet organiseren, want onder de term van 'solidariteit' blijken de anderen wel de eigen belangen te kunnen behartigen, maar de hoger opgeleiden niet.

Met name hooggeschoolden schuwen de uniformerende werking van collectieve afspraken. Bovendien blijken collectieve afspraken steeds verder van de inhoud van het werk af te komen staan en dus niet het echte belang van betrokkenen te dienen.

De individualisering dringt onmiskenbaar ook voor de vakbeweging op. Het snel stijgende scholingsniveau bevordert de individuele arbeidsrelatie en de daarbij behorende contracten.

Aan de andere kant is het calculerend principe van kosten- en inspanningsafwenteling ook op de arbeidsmarkt werkzaam. "Wanneer je anderen voor de kosten kan laten opdraaien en meedeelt in de baten, moet je dat niet laten", zo luidt het liberale nutbeginsel. Wanneer mensen zich willen inspannen voor zaken van algemeen belang en je daarvan kunt profiteren, is dat alleen maar te waarderen, denken velen die die inspanningen graag aan zich voorbij laten gaan. Werkgevers wekken de indruk dat door een toeslag van het zogeheten 'vakbondstientje' op het aantal georganiseerde werknemers, de belangen van de ongeorganiseerden mee gefinancierd zouden worden. Dat is wat ridicuul. Indien de werkgevers het 'vakbondstientje' zouden uitbetalen voor alle werknemers die bij een CAO betrokken zijn en dat verdelen over de vakbeweging naar rato van het aantal bij de onderscheiden bonden georganiseerden, dan zou er iets voor die stelling te zeggen zijn. Nu is het een betrekkelijk loos gebaar, meer een soort subsidie op de contributieheffing.

## EIGEN KEUZES

Uit de troonrede is duidelijk geworden dat Balkenende het niet als taak van de overheid ziet om voor alle problemen een oplossing aan te dragen. Dat had overigens niemand verwacht. Velen zouden al heel tevreden zijn wanneer de overheid niet langer een sta in de weg is voor redelijke oplossingen. De gedachte dat 'de overheid de sociale zekerheid beheert, maar wel voor rekening van betrokkenen' past ook niet meer in deze tijd. Zeker met een steeds minder betrouwbare

overheid die kennelijk eigen belangen laat prevaleren boven de zorgplicht voor een fatsoenlijke sociale infrastructuur, is de weg van publiek naar privaat geëffend. De premies voor de sociale verzekeringen, pensioenvoorzieningen, ziektekosten enzovoort worden door de sociale partners opgebracht en het wordt tijd dat die sociale partners gezamenlijk de zeggenschap over de regelingen en bestedingen aan zich trekken.

Het is toch zot dat je wel drie keer per jaar bij wijze van spreken een maandsalaris aan vakantie mag besteden, maar dat de overheid uitmaakt hoe en op welke wijze je verzekerd mag zijn voor de ziektekosten en je bovendien dwingt om dat met een opgelegde betaling te doen. En dat terwijl gezondheid voor velen een zeer belangrijke waarde vertegenwoordigt. De ziektekostenregelingen dus buiten de loonkosten houden, dan kan iedereen op eigen wijze z'n verzekeringen bepalen. En kom dan niet aanzetten met de zwaksten in de samenleving, want die zijn zich van jongs af aan al bewust van het feit dat ze zich moeten verzekeren.

Het is tijd voor een nieuwe vakbeweging. Als eerste zou het wenselijk zijn dat 'het hoger personeel' zich zelfstandig gaat organiseren. Niet omdat er geen rechtvaardigheid meer na te streven is, maar om het proces van individualisering kracht bij te zetten en daardoor de organisatie-

graad onder het hoger personeel te verbeteren. Eigenlijk moet de vakbeweging ook loskomen van de paritaire verhouding met de werkgevers. Ook hier niet als terugval in de sociale strijd, maar omdat de vakbeweging een duidelijker gezicht kan krijgen indien ze niet overal samen met de werkgevers in zit. Verheldering van de loonkostenstructuur zou ook zeer gewenst zijn. Verhoog alle brutolonen van dit moment met de werkgeverslasten en maak voor iedereen zichtbaar wat de echte loonkosten zijn. Dan kunnen keuzes worden gemaakt. De sociale fondsen worden nu politiek gebruikt en het wordt tijd dat de vakbeweging die in beheer krijgt.

Tegen deze gedachtegang zullen de handhavers van het bestaande vanzelfsprekend veel bezwaren opwerpen, en sommige zullen misschien ook terecht zijn. Maar het is een uitdaging om met alternatieven te komen voor een aftakelende vakbeweging die de aansluiting bij de arbeidsmarkt aan het verliezen is. (PF)

**De bonden zijn de aansluiting bij de arbeidsmarkt aan het verliezen**

# Tijdelijke kostenpost of blijvend kapitaal

De VAWO maakt zich grote zorgen. Over de groeiende overhead aan de universiteiten. Over de afnemende zeggenschap van wetenschappers over onderzoek en onderwijs. Over de onderwaardering van wetenschappelijke functies. Over het gebrek aan continuïteit in de wetenschap in Nederland. Die zorgen dateren niet van vandaag of gisteren, maar het blijkt bijzonder lastig om de universiteiten, al dan niet in vereniging als VSNU, en de andere academische instellingen op een wezenlijk andere koers te brengen. Een vloot mammoettankers op de Kromme Rijn zou zich soepeler bewegen. Daarom zoekt de VAWO het offensief. De notitie *Van tijdelijke kostenpost naar blijvend kapitaal – De visie van de VAWO op*

*het wetenschaps- en personeelsbeleid*, schetst in vijf hoofdstukken een beeld van de toekomst van het wetenschappelijk bedrijf in Nederland en draagt waar mogelijk oplossingen aan voor gesignaleerde problemen. Onderwaardering van wetenschappelijke functies en achterblijvende salariering – eerder versterkt dan verzwakt door het UFO – staan centraal in hoofdstuk 1. De veranderde bestuursstructuur en de gevolgen van de MUB worden in hoofdstuk 2 aan de kaak gesteld. In hoofdstuk 3 wordt gepleit voor een wetenschapsbeleid met meer oog voor kwaliteit in plaats van kwantiteit. De noodzaak van een geïntegreerd personeelsbeleid komt aan de orde in hoofdstuk 4. En het laatste hoofdstuk is gewijd aan de al vele jaren

spelende problematiek van de ‘wegwerp-onderzoekers’, de wetenschappers die na een paar tijdelijke contracten worden afgedankt. Postdocs kunnen maximaal zes jaar in dienst zijn van één universiteit, dan moeten ze volgens de flexwet en de CAO in vaste dienst worden genomen, maar zover komt het bijna nooit. Met de notitie wil de VAWO een discussie aanzwengelen, die tevens kan dienen ter inspiratie voor de inzet waarmee CAO-onderhandelingen moeten worden ingegaan. Op deze pagina’s reacties van postdocs en promovendi, een pleidooi voor consistent en geïntegreerd HRM-beleid en een opsomming van redenen om thans geen wetenschappelijke carrière aan een Nederlandse universiteit te ambiëren.

## Ontstapelen

**De gemiddelde postdoc (gepromoveerde onderzoeker met een tijdelijk contract) is 35 jaar oud en is waarschijnlijk bezig aan zijn tweede postdoc-contract. Bijna een kwart van de huidige postdocs heeft al drie van zulke contracten achter de rug. Het aaneenrijgen van tijdelijke aanstellingen wordt ‘stapelen’ genoemd. Het laatste hoofdstuk van de notitie van de VAWO is gewijd aan het dilemma van het stapelen. In dit artikel de reactie van een postdoc en een ex-postdoc.**

Idealiter zouden ervaren en succesvolle postdocs op een gegeven moment een contract moeten krijgen voor onbepaalde tijd. Zelfs als dat betekent dat ze in feite structureel worden aangesteld op tijdelijk geld. Immers, zolang er maar een continue stroom tijdelijk onderzoeksgeld is, kan er een gedeeltelijke ont koppeling zijn tussen de tijdelijkheid van het onderzoek en de aanstellingsduur van de onderzoekers. In het bedrijfsleven is zo’n ont koppeling volstrekt normaal. De keerzijde is natuurlijk dat er ontslag aangevraagd kan worden voor een onderzoeker op het moment dat er geen projectgeld meer binnenkomt. Echt

‘vast’ is zo’n aanstelling dus maar tot op zekere hoogte. Toch blijkt dat de meeste postdoc-onderzoekers een (al dan niet geclausuleerde) vaste aanstelling verkiezen boven een aaneenschakeling van tijdelijke contracten. Dat is ook een gevoelskwestie. Een vaste aanstelling wordt gezien als een blijk van vertrouwen in en waardering voor (het werk van) de onderzoeker.

### AVERECHTS

De vraag is echter hoe universiteiten en onderzoeksfinanciers ertoe bewogen kunnen worden over te gaan tot een goed personeels- en loopbaanbeleid waarbinnen dergelijke vaste aanstellingen mogelijk worden. In het verleden hebben de bonden wel geprobeerd meer vaste aanstellingen af te dwingen door het aantal en de duur van tijdelijke aanstellingen te beperken. In de praktijk blijken die beschermende CAO-maatregelen vaak nadelig uit te pakken voor postdocs. Postdocs worden door de universiteiten ‘net op tijd’ ontslagen, zodat een vaste aanstelling niet nodig is. Of ze worden ‘tijdelijk’ ontslagen en mogen daarna weer op een tijdelijk contract terugkomen.

Blijkbaar is het niet eenvoudig om via de CAO universitaire werkgevers te ‘dwingen’ ervaren postdocs een contract voor onbepaalde tijd te geven. Het gevaar van nog strengere beperkingen (een maximum van 1 of 2 jaar voor een tijdelijke aanstelling) is dan ook dat de rechtspositie van postdocs nog verder wordt verzwakt in plaats van versterkt. Het gevolg zou kunnen zijn dat postdocs alleen nog maar contracten van 1 of 2 jaar krijgen. In het laatste hoofdstuk van de notitie wordt dit dilemma geschetst. Een beter personeelsbeleid is gewenst. Maar wat te doen zolang de gewenste omslag in personeelsbeleid aan de universiteiten nog niet heeft plaatsgevonden? Is het dan niet beter om in elk geval alle beperkingen op tijdelijke contracten weg te nemen? Zodat oude en ervaren onderzoekers in elk geval mee kunnen blijven doen in de competitie en niet om oneigenlijke redenen (leeftijd, WW-risico, flexwet, CAO) bij voorbaat uitgesloten worden?

### MYTHE

George Schramkowski, ex-voorzitter van het Landelijk Postdoc Platform: “Ik zit inmiddels een jaar in het bedrijfsleven. En vol-

gens mij is de scheiding aan universiteiten tussen gealloceerd tijdelijk en gealloceerd vast een mythe! Iedereen in dit land, van serveerster tot en met wie dan ook, zit op tijdelijk geld. Een baan in het bedrijfsleven is ook alleen maar mogelijk door een continue stroom aan tijdelijke opdrachten. Deze worden echter vaak versmolten tot een vaste baan. Universiteiten willen meer op het bedrijfsleven gaan lijken, maar ze geven niet thuis op dit soort punten.

Er zijn vragen, maar die worden haast nooit expliciet aan de orde gesteld. In de VAWO-notitie gebeurt dat wel en dat is heel prettig. Neem de wachtgeldproblematiek, die kwestie speelt al zo lang. En er is zo weinig initiatief geweest van de VSNU, de politiek et cetera. Het wordt hoog tijd dat de vakbonden zelf het probleem gaan oplossen. Misschien kunnen ze bedrijven aanschrijven om met geld over de brug te komen. Stort het maar in een centraal fonds. Het is toch ook in het belang van de bedrijven om wetenschappers te behouden. Kenniseconomie: blabla.”

### SLECHT DOORDACHT

“Waar ik niet voor ben, is ▶



► een externe BV op landelijk niveau waar je postdocs kunt inhuren. Dan geef je toch een signaal dat het personeelsbeleid aan de universiteiten wordt afgezwakt. Als het goed zou gebeuren, zou het een gunstige ontwikkeling kunnen zijn. Maar dat geloof ik niet. Het is misschien goed bedoeld, maar slecht doorzacht. Personeelsbeleid moet je zo inrichten, optimaliseren, dat er zoveel mogelijk wetenschappers overleven. Dat is heel moeilijk. Als de werkgevers vragen of je zo niet de mogelijkheden van de jongere mensen verdringt, dan heb ik daar geen antwoord op, eerlijk gezegd.

Het helemaal opheffen van beperkingen op aantal en duur van tijdelijke aanstellingen zou misschien wel goed zijn. Ik ken in elk geval genoeg mensen die dat zouden willen. Ze willen wel aanvragen indienen, maar ze mogen niet meer. Het ontslagbeleid versoepelen, dat vind ik een slecht idee. Je reduceert dan het probleem tot een probleem van de onderzoekers. Er moet eerst een UD ontslagen worden voor er een nieuwe UD kan worden aangesteld. Personeelsbeleid moet je ook niet alleen zien in het kader van de vergrijzingsproblematiek. Als er meer structurele fte's tegenover staan, dan kan het wel. Maar ik geloof de VSNU niet. De discussie zou niet moeten gaan over minder tijdelijke aanstellingen, maar over meer vaste."

**ECHT DILEMMA**

Karin Mattern is nu bestuurslid van het Landelijk Postdoc Platform en zij gaat na de fusie van VAWO en LPP per 1 januari a.s. de postdocs op bestuursniveau in de VAWO vertegenwoordigen. "Het vast-tijdelijk dilemma – tijdelijk een vaste baan of onbeperkt een tijdelijke – is echt een dilemma", zegt ze. "Ik heb zelf niet echt een voorkeur. Ik heb vrienden die op vaste contracten bij het bedrijfsleven werken, maar daar is het verloop van personeel net zo groot. Alleen is het daar vaker uit eigen wil. Toch denk ik dat een vaste aanstelling voor onderzoe-

kers meer rust creëert, zelfs als het een geclausuleerde is. De VSNU liet doorschemeren daar wel de voordelen van in te zien. Maar de grens tussen vast en tijdelijk wordt dan heel vaag. Als je

**Iedereen in dit land, van serverster tot en met wie dan ook, zit op tijdelijk geld**

mensen sneller een vast contract biedt onder voorwaarden, dan verandert er in de praktijk misschien niet zoveel, maar het biedt wel meer zekerheid. Ik neig toch meer naar die kant. Het is een gevoelskwestie. Je wilt op een gegeven moment toch meer zekerheid hebben.

Uit de evaluatie van de Vernieuwingsimpuls door NWO en OCenW is gebleken dat het langtermijnperspectief voor postdocs niet echt uit de verf is geko-

men, terwijl dat wel een van de doelstellingen was. Maar een gering aantal mensen krijgt door zo'n beurs een vaste baan. Het percentage honoreringen lag bij VIDI ook lager dan bij VENI, omdat er verhoudingsgewijs meer aanvragers waren. Er zijn nu opstoppingen, er is te veel instroom en te weinig doorstroom. Je zou meer doorstroom kunnen stimuleren, bijvoorbeeld door de verdeling van de beurzen aan te passen.

Ik ben niet zonder meer voor het opheffen van beperkingen op het aantal opeenvolgende contracten. Maar in elk geval vind ik het absurd als mensen die projecten binnenhalen, zelf geen contract meer kunnen krijgen. We moeten de universiteiten duidelijk maken dat het ook hun probleem is. Als mensen ver-

dwijnen, is er geen continuïteit. Je merkt dat op de werkvloer."

**GEEN VERVOLG**

"Ik denk dat er op een ander vlak iets gedaan moet worden. Nu is het zo met projecten: als het afloopt, dan loopt het af. Er wordt niet gekeken naar een vervolg. Je zou werkgevers een beetje moeten dwingen om te kijken naar de carrièreperspectieven van de onderzoekers. Als je nu aan je tweede postdoc-positie begint, dan is het al gauw van: O, zit je al die schaal? Ze, de managers zal ik maar zeggen, zien alleen maar dat je duurder bent. In die zin werken de huidige functi omschrijvingen niet goed. Je wordt gewoon als postdoc gezien, klaar.

Het moet gemakkelijker worden om een carrière uit te stippelen. Dat wordt nu absoluut niet gestimuleerd. Als postdoc leef je bij de dag." (HdH)



# Tien redenen om geen wetenschappelijke carrière aan een Nederlandse universiteit te ambiëren

1  
Voordat u een vaste aanstelling verwerft, dient u zich voor te bereiden op een frustrerende reeks van tijdelijke aanstellingen zonder een duidelijk commitment van de zijde van uw werkgever over uw toekomstmogelijkheden binnen de universitaire organisatie.

2  
Gedurende uw tijdelijke aanstellingen wordt u sterk onderbetaald vergeleken met anderen van vergelijkbaar opleidingsniveau.

3  
Mocht het ten slotte tot een vaste aanstelling komen, dan blijven uw primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden steeds meer achter bij wat normaal is in andere sectoren van de samenleving waar hooggequalificeerd personeel in dienst is.

4  
Na grote persoonlijke investeringen in de vorm van een academische promotie gevolgd door postdoctorale aanstellingen, wordt u als beloning voor uw inzet geconfronteerd met lange carrièrelijnen, uitgestelde bevorderingen en ondermaatse pensioenen.

5  
De universiteiten zijn financieel noodlijdend, deels door de al jarenlang achterblijvende financiering door de overheid, deels doordat zij verkiezen de helft of meer van hun middelen aan zaken anders dan de primaire processen van onderwijs en onderzoek te besteden.

6  
Hoewel uw activiteiten als wetenschapper geacht worden de kernbusiness van de universiteit uit te maken, ligt in het huidige functiewaarderingssysteem de nadruk op het belonen van niet-wetenschappelijke functies.

7  
Aan de universiteiten is een managerselite in het leven geroepen, die de macht gegrepen heeft in hiërarchische en archaïsche bestuursstructuur die zich slecht verdraagt met academische waarden.

8  
De gevestigde 'baasjescultuur' laat u weinig ruimte voor de noodzakelijke academische vrijheid, en regelzucht, bedillerij en een schrikbarende bureaucratie zijn aan de orde van de dag.

9  
Personeelsbeleid en loopbaanplanning zijn aan de universiteiten vooral onderwerpen voor nota's die nauwelijks enige relatie hebben met de werkelijkheid op de werkvloer.

10  
Aan het einde van uw academische carrière wordt u vooral gezien als een kostenpost die een betere besteding van de schaarse middelen in de weg staat.

*Veel succes bij het kiezen van een aantrekkelijke loopbaan!*

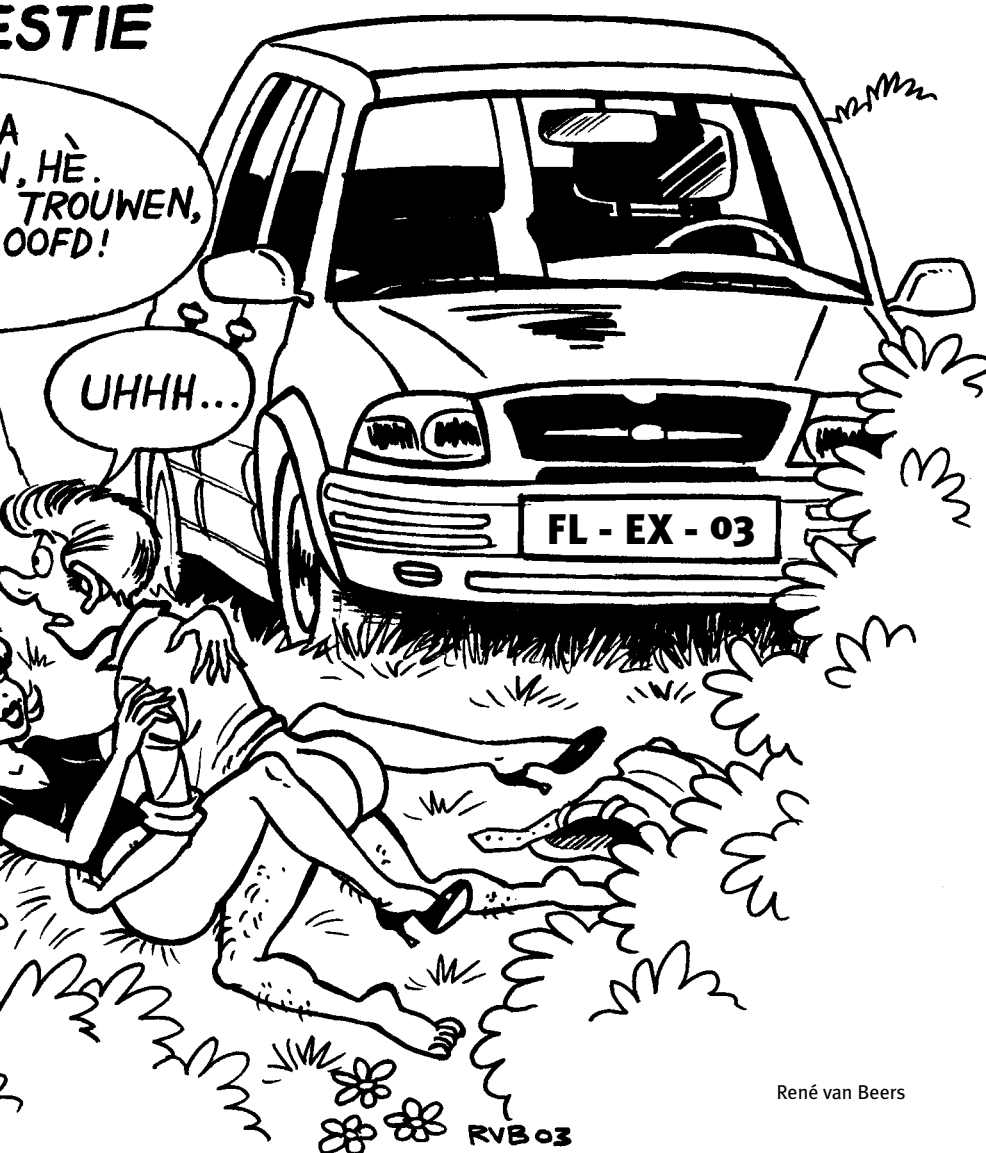
KEES DE LANGE

De auteur is voorzitter van de VAWO

ESTIE

A  
I, HÈ.  
TROUWEN,  
OOFD!

UHHH...



René van Beers

**Verkrijgbaar via**

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

De notitie *Van tijdelijke kostenpost naar blijvend kapitaal, de visie van de VAWO op het wetenschaps- en personeelsbeleid* is als PDF-bestand beschikbaar via [www.vawo.nl](http://www.vawo.nl). Voor een geprinte versie kunt u zich richten tot het bureau van de VAWO.

#### WERK GROEP

De notitie is in enkele maanden tijd gerealiseerd door een werkgroep bestaande uit de VAWO-bestuursleden Kees de Lange (voorzitter), Paul den Besten, Pieter Fokkink en Helen de Hoop, VAWO-directeur Bep Waayenberg, Aad Vijverberg (VAWO-contactpersoon in Leiden) en CMHF-beleidsmedewerker Rachel van Wijngaarden.

## HRM-beleid moet op eigen terrein consistent en geïntegreerd zijn

**Een van de bekendste credo's van HRM-functionarissen is dat het personeels/HRM-beleid 'geïntegreerd' moet zijn. Daarmee wordt dan bedoeld dat HRM-beleid alleen maar kans van slagen heeft wanneer dat is ingebed in het algemene organisatie-beleid.**

Het opstellen van een goed bouwbeleid is in die filosofie alleen maar mogelijk wanneer rekening wordt gehouden met het feit dat er in die gebouwen ook mensen moeten werken. Een herprogrammeringszoektocht heeft in die leer alleen kans van slagen wanneer er rekening mee wordt gehouden dat zo'n operatie door medewerkers bedacht en uitgewerkt moet worden in een redelijke spanne tijds.

"Nogal wiesde", zult u waarschijnlijk denken, "dat kan toch niet anders!" Een kijkje in de keukens van de bestuurlijke werkelijkheid zou u wel eens wat illusies armer kunnen maken. Een integrale benadering van een probleem is nauwelijks praktijk! Het is ook

knap lastig, dat moet worden erkend. Bovendien valt er ook moeilijk mee te 'scoren' omdat complexiteit niet eenvoudig uit te leggen is. Wat dan overblijft is ad-hocbeleid, of vriendelijker gezegd: beleid op onderdelen. Zulk beleid is zeker niet een bijzonderheid van universiteiten; elke krantenlezer die de wetgeving uit Den Haag volgt herkent dit fenomeen.

Ik lijk af te dwalen van mijn openingszin maar dat is niet het geval: waar ik naar toe wil is een focus op HRM: human resource management. Een belangrijke voorwaarde om als wetenschappelijke instelling succesvol te zijn is een goed personeelsbeleid gericht op versterking en ontwikkeling van de wetenschap. Goed HRM-beleid moet – en daar ligt de parallel met het bovenstaande – niet bestaan uit los van elkaar staand beleid op onderdelen.

Een goed voorbeeld levert de stroom van nota's over seniorenbeleid. Ouderen moesten tot voor kort op een prettige manier kunnen voorsorteren naar een vervroegd uittre-

den. Nu wordt dat omgebogen naar de vraag wat er moet gebeuren om ouderen zo lang mogelijk vitaal en vaardig aan het werk te houden. Zelden komt in dergelijke nota's de vraag aan de orde wat de gevolgen van een dergelijk beleid zijn voor andere leeftijdscategorieën. Wat betekent het langer vitaal, vaardig zijn en vasthouden van ouderen voor de loopbaanmogelijkheden van jongeren? Is het niet denkbaar dat in de ene faculteit een andere benadering nodig is dan in de andere simpelweg vanwege een verschillende leeftijdsopbouw?

Met andere woorden: mijn pleidooi richt zich op een HRM-beleid dat op het eigen terrein consistent en geïntegreerd is. Dat is knap gecompliceerd – dat besef ik – en zal daarom ook niet altijd in dank aanvaard worden. Het is de moeite echter zeker waard omdat het een kritische succesfactor is voor de toekomst van elke universiteit. ◀

PAUL DEN BESTEN

De auteur is bestuurslid van de VAWO

### PROMOVENDI:

## Tijdelijkheidstoeslag zorgt nog niet voor doorstroming

**De VAWO bepleit in haar notitie een tijdelijkheidstoeslag ter compensatie van het belabberde loopbaanperspectief. Dat lijkt heel billijk. Voor tijdelijke werknemers zoals promovendi zou dat betekenen dat er 15 procent op het salaris bij komt. Maar zo'n toeslag lost het probleem van de gebrekkige doorstroming niet op, stellen promovendi.**

Na de promotie zal slechts een klein deel van de promovendi hun carrière in de wetenschap kunnen voortzetten en dan vaak met een tijdelijke aanstelling als postdoc. Victor Spoormaker, voorzitter van het Promovendi Netwerk Nederland (PNN, voorheen het LAIOO): "Het moet voor talentvolle promovendi mogelijk zijn om een carrière in de wetenschap te starten, maar helaas is het eerder een kwestie van toeval dan van talent of vaardigheden. Er moet maar net een plek vrijkomen op de instelling." Het VAWO-voorstel om tijdelijkheidstoeslag in het leven te roepen neigt naar symptoom-

bestrijding. Het probleem van de doorstroming in de wetenschap is nu eenmaal niet makkelijk oplosbaar en daarom moeten promovendi hun ogen niet sluiten voor andere loopbanen na het promotietraject.

### SPOTLITE

In plaats van een tijdelijkheidstoeslag in te voeren zouden ook andere initiatieven kunnen worden ontwikkeld. Een voorbeeld kan het project *Spotlite* zijn. Bij dit project krijgen promovendi een onafhankelijk loopbaanadvies. Daarbij bestaat de mogelijkheid om via het project in het onderwijs of bij de overheid terecht te komen.

Dit traject is echter vooral nuttig aan het eind van het promotietraject. Er wordt trouwens niet bemiddeld in de industrie of het bedrijfsleven.

### ALGEMENE VAARDIGHEDEN

Promovendi zouden er goed aan doen om zich niet alleen aan het eind van hun promotietraject te oriënteren op een andere loopbaan dan de wetenschap. Tij-

dens het promotietraject zou er aandacht moeten zijn voor hun verdere loopbaan. Het geld voor een tijdelijkheidstoeslag zou ook besteed kunnen worden aan initiatieven voor promovendi om zich te bekwamen in algemene vaardigheden die niet alleen op de wetenschap gericht zijn. Daarnaast zou er bij de industrie en het bedrijfsleven meer duidelijkheid moeten komen over de meerwaarde van een afgeronde promotie.

Nu maar een klein deel van de promovendi uiteindelijk in de wetenschap terechtkomt, is het een legitieme vraag waarom er eigenlijk zo veel promovendi worden opgeleid tot onderzoeker. Op deze vraag zijn meerdere antwoorden mogelijk. Ten eerste heeft de universiteit – in theorie – de gelegenheid om de beste gepromoveerde te selecteren voor een vervolloopbaan. Een ander antwoord is dat de door het kabinet zozeer gewilde kenniseconomie een continue instroom aan specialisten nodig heeft. Door hun focus op onderzoek en het daardoor ontwikkel-

de specialisme kunnen promovendi voor deze instroom zorgen, maar dan moet hen deze kans wel geboden worden.

### APARTE SUBSIDIES

Volgens Spoormaker zijn er voor pas-gepromoveerden maar weinig kansen om subsidie aan te vragen en oplossingen om de doorstroom te bevorderen kunnen ook hierin gevonden worden. "NWO kent weliswaar de VENI-subsidie van de Vernieuwingsimpuls, maar deze zijn ook voor postdocs die korter dan drie jaar nu hun promotie als postdoc hebben gewerkt. De postdocs zijn vanwege meer vakinhoudelijke kennis en meer publicaties in het voordeel ten opzichte van pas-gepromoveerden. Om gelijke kansen te bieden zouden er ook VENI-subsidies moeten komen alleen voor pas-gepromoveerden en idealiter ook voor pas-afgestudeerden zodat talentvolle en ambitieuze onderzoekers zich tijdens de promotie al in een voor hen interessant onderwerp kunnen verdiepen." (FK) ◀

HET CPB-RAPPORT 'PRIKKEL DE PROF' TOONT NOCH BEGRIP, NOCH ANALYSE, NOCH VISIE

# Prikkel de universiteit! Prikkel het CPB!

**Twee jaar geleden bracht het Amsterdamse onderzoeksinstituut SISWO een rapport uit over de loopbaanomstandigheden van 'jonge' wetenschappelijke onderzoekers (*Wetenschap tussen roeping en beroep*). Interviews met tientallen onderzoekers riepen een triest beeld op van hoe het academische bestel omgaat met 'aanstormend talent', dat wil zeggen goed presterende, gepromoveerde onderzoekers in tijdelijke dienst. Recente informatie leert dat het er niet beter op is geworden. Integendeel.**

Een combinatie van regels (wachtgeld, flexwet), bureaucratie (beheersmatig personeelsbeleid, gebrek aan transparantie over onderzoekskwaliteiten) en pure neerbuigendheid ('niet ieder jonkie kan rekenen op een vaste baan') culminereren in een draaideurpraktijk: goede onderzoekers na promotie en maximaal zes jaar eruit, nieuwe promovendi erin. En ondanks alle retoriek over kwaliteit en de aanpak van vergrijzing laten recente cijfers zelfs een verslechtering van deze praktijk zien (zie [www.postdocplatform.nl](http://www.postdocplatform.nl), onder nieuws). Het is voor de meeste onderzoekers – inclusief toppers – na zes jaar postdocwerk echt einde verhaal.

Het SISWO-rapport toont de problematiek van onderzoekers aan de hand van gedegen analyses van individuele loopbaanontwikkelingen; de aanpak staat echter niet toe meer algemene conclusies te trekken. We hebben nog geen antwoord op vragen als: In hoeverre faalt het academisch bestel in het belonen van goede onderzoeksprestaties met vervolgfianciering en vervolgaanstellingen? Hoeveel talent wordt er verspild en onderbenut? Om het in termen van kenniseconomie te gieten: hoeveel rendement lopen we mis op investeringen in 'menselijk onderzoekskapitaal'? En hoe kunnen we een einde maken aan dit voortdurend verlies – zowel op persoonlijk als maatschappelijk vlak? Meer concreet is de vraag hoe we de aansturing en financiering van het wetenschappelijk onderzoek zo kunnen regelen dat er meer prikkels uitgaan naar de sector om goed onderzoek te leveren en goed om te gaan met onderzoekstalent. In beleidsjargon wordt in dit verband ook wel gesproken van het dynamiseren van de onderzoeksfinanciering.

## TWINTIG JAAR IMPASSE

Deze beleidsvraag is aan het CPB voorgelegd. Vol verwachting klopt ons hart. Al twintig jaar verkeert de financiering van het wetenschappelijk onderzoek in een impasse.

In 1983 werd de 'strategische component' ingevoerd, als onderdeel van de 'voorwaardelijke financiering' van onderzoek. Deze component verwerd echter al snel tot een vaste verdeelsleutel. Vele commissies en stukken hebben de thematiek belicht. Hoe komen we tot een meer selectieve, kwaliteitsgerichte allocatie? Keer op keer kwam men er niet uit. Deels vanwege inhoudelijke redenen – hoe kwaliteit te meten – maar vooral vanwege de weerstand van universitaire bestuurders. Vanzelfsprekend prefereerden zij de jaarlijkse vaste 'lumpsum'-overmaking boven een systeem waarbij de universiteit zou worden afgerekend op onderzoeksprestaties, waardoor de machtsverhoudingen binnen de universiteit wel eens heel anders zouden kun-

## Bizar pleidooi voor stérkere koppeling van onderzoeksfinanciering aan onderwijsvolume

nen gaan liggen. Zou het CPB, met zijn capaciteiten tot macro-analyse, ons een scherper inzicht weten te geven in de problematiek en een mogelijke uitweg uit de impasse? En nog belangrijker, zou dit kunnen leiden tot een vorm van dynamisering die met name goede onderzoekers beloont met perspectief?

Eigenlijk is het lezen van het Engelse abstract van het rapport *Prikkel de prof* voldoende om te weten dat het rapport niets van deze verwachtingen waarmaakt. Vrij vertaald luiden de 'main findings': dynamisering heeft de potentie om onderzoeksprestaties te verbeteren, en om het universiteitstelsel meer robuust te maken, als ervoor wordt gewaakt dat het onderwijs niet het onderspit delft. Nu staan er in de studie wel wat interessante zaken... maar, met alle respect voor de onderzoekers, hoe kan zo'n organisatie toch zulk broddelwerk afleveren? Als dit een eindschrijft zou zijn, zouden de studenten wat mij betreft toch nog flink wat nachtjes mogen doorwerken.

## EXCUSES

Wat is er mis met dit rapport? Wat vooral steekt is dat de auteurs zo weinig blijken te geven op de hoogte te zijn van wat er in de sector speelt. Natuurlijk zijn er de bekende verwijzingen naar de Grote Trends – Vergrijzing, toenemende Internationalisering, meer Concurrentie – maar er is geen beeld van hoe onderzoekers in de praktijk werken. Wel

wordt er regelmatig getracht lessen te trekken uit het Britse model van prestatiebeloning voor wetenschappelijk onderzoek, de RAE (Research Assessment Exercise; zie [www.hero.ac.uk/rae](http://www.hero.ac.uk/rae)). Elke keer wanneer de onderzoekers dreigen in de buurt te komen van de concrete onderzoekspraktijk in Nederland wordt echter de deur dichtgetrokken. En wel met een lange lijst van excuses. Meest frappant is wel de opmerking dat de universiteiten geen medewerking wilden verlenen aan het uitzetten van een enquête onder onderzoekers (p. 15). Natuurlijk, universitaire managers hebben liever geen potentiekijkers, met name waar het gaat om geld. Maar waarom lukt het andere onderzoeksbureaus die ook kritisch onderzoek verrichten

(evaluatie Vernieuwingsimpuls) wel om via de universiteit bij de onderzoekswerkvloer te komen?

Daarnaast staat het rapport vol met zaken die eigenlijk onderzocht hadden moeten worden, maar waar 'binnen het bestek van de studie geen ruimte voor was'. Daarbij gaat het om analyses van thema's variërend van de maatschappelijke kosten-baten van onderzoek en bureaucratisering tot het effect van prestatieprikkels en de rol van NWO.

Natuurlijk levert deze lijst van excuses een verklaring voor het ondermaatse resultaat. Kennelijk waren de opdrachtgevers niet bereid om voldoende middelen en tijd beschikbaar te stellen om deze zo cruciale onderzoeksvraag naar behoren te beantwoorden. Maar het zijn niet alleen de niet-onderzochte zaken die het rapport zwak maken. Ook bij de thema's die wel worden aangekaart, lijken de schrijvers zich nauwelijks verdiept te hebben in de problematiek. Laten we de belangrijkste thema's eens doornemen.

## KWANTITEITSOBSESSIE

Ten eerste de meetvraag: hoe meten we prestaties? Al jarenlang zijn de onderzoeksbeoordelingen in Nederland primair gericht op aantallen publicaties, met name van artikelen in wat heet gerenommeerde internationale tijdschriften. Met deze kwantiteitsobsessie is ook het CPB-rapport doorspekt. Het enige wat het CPB-rapport als probleem ziet is dat in sommige vakgebieden, zoals letteren, andere publicatietradities bestaan, meer gericht op Nederlandstalige uitgaven. Waar men geheel aan voorbij gaat is dat nu juist dat Britse voorbeeldmodel, de RAE, prestatie niet meet op basis van kwantiteit, maar ▶

kijkt naar inhoudelijke kwaliteit. De evaluatie vindt plaats op basis van vier publicaties per onderzoeker voor de hele evaluatieperiode (4-5 jaar), waarbij in principe alle publicatiemiddelen zijn toegestaan. Natuurlijk is het geen sinecure om elk jaar één goede publicatie af te leveren, maar in ieder geval wordt er niet domweg geteld.

Wat de schrijvers ook niet hebben begrepen is de relatie tussen eerste en tweede geldstroom. Er wordt een keuze voorgelegd tussen versterking van de tweede geldstroom en dynamisering van de eerste geldstroom (wat wordt genoemd het 'Engelse model'). Nu is de crux van het Britse model juist een sterke tweede geldstroom naast een 'dynamische' eerste geldstroom. Op basis van de tweede geldstroom krijgen 'aankomende' onderzoekers in de vorm van projecten de kans hun talenten te ontwikkelen en te bewijzen (helaas dekt de Britse tweede geldstroom maar een deel van de kosten, waardoor, net als in Nederland, een aanzienlijke *matching* vanuit de eerste geldstroom vereist is). De eerste geldstroom biedt vervolgens duurzame posities aan goedpresterende onderzoekers.

#### VERGELIJKINGEN

Als derde punt: de rol van vergelijkingen in beoordelingen. De CPB-onderzoekers signaleren dat in de nieuwe opzet van onderzoeksvisities in Nederland het vergelijken de element is losgelaten. In de nieuwe opzet

zullen het geen landelijke panels meer zijn, die, vergelijkbaar met de RAE, alle groepen op een bepaald vakgebied langs dezelfde meetlat leggen. De onderzoekers stellen voor dit te 'heroverwegen'. Hiermee gaan ze echter voorbij aan het feit dat er, door de kleine aantallen en de toenemende specialisatie tussen universiteiten, nauwelijks een basis is voor vergelijking in Nederland. Bovendien – en dat is iets wat in Groot-Brittannië ook als een belangrijk nadeel wordt gezien – remt zo'n vergelijkend kader de ontwikkeling van groepen buiten de gebaande disciplinaire paden. Zo vreest de Britse Academie van Wetenschappen dat de Britse RAE echte innovatie remt en daardoor leidt tot minder Nobelprijzen ([www.royalsoc.ac.uk/news/](http://www.royalsoc.ac.uk/news/)). In de Nederlandse context vormt een vergelijkende beoordeling een gepasseerd station. Het is merkwaardig dat de CPB-studie niet van die realiteit is uitgegaan. Daardoor wordt ook geen antwoord gegeven op de vraag hoe het nieuwe VSNU-protocol voor onderzoeksbeoordeling kan worden ingezet voor een dynamisch bekostigingsmodel.

Hiermee in verband staat de vraag welke macro-effecten dynamisch bekostigingsmodellen sorteren, hetgeen in de Britse context veel aandacht heeft gekregen. In naam is de RAE geen herverdelingsmodel. In principe vindt er een absolute beoordeling plaats van het onderzoek, waar tegenover vaste beloningen staan. In de praktijk kent het Britse onderzoeksbudget wel degelijk een

plafond. Volgens velen is de RAE dan ook toch verworden tot een herverdelingsstelsel met alle nare gevolgen van dien. Groepen zien zichzelf toch vooral in concurrentie met anderen om een zo groot mogelijk aandeel te krijgen van de koek, zonder dat meer kwaliteit leidt tot een grotere koek. Hoewel het CPB-rapport wel ingaat op de wijze waarop de grootte van de Nederlandse koek wordt bepaald, wordt er weinig gezegd over het dilemma van herverdeling versus absolute honorering.

Het rapport zwijgt ook over de relatie tussen investeringen en rendement. Vanuit economisch perspectief is het niet vanzelfsprekend dat groepen die het beste presteren ook het meeste geld moeten krijgen. Het is denkbaar dat het rendement van extra euro's na een bepaalde groeps grootte gaat afnemen, en dat dezelfde euro geïnvesteerd in een minder presterende groep wellicht meer opbrengt. Toegegeven, het is bijzonder lastig om op dit vraagstuk in de praktijk greep te krijgen. Hoe beoordeel je rendementsverwachtingen in zo'n complexe sector als wetenschappelijk onderzoek? Maar het is wel een punt dat in de discussie dient te worden betrokken.

#### TEGEN DE STROOM IN

Ten slotte betreft een zeer merkwaardig punt de opmerkingen over verhouding tussen studentenaantallen en onderzoeksmiddelen per discipline. De schrijvers hanteren als norm dat deze verhouding in balans dient te zijn. Minder/meer studenten, dan ook minder/meer onderzoek. Ze stellen zelfs dat onderzoeksfinanciering nog méér afhankelijk zou moeten worden gemaakt van het 'onderwijsvolume'. Dat is werkelijk te bizar voor woorden. De hele exercitie van dynamiseren is nu juist altijd mede bedoeld om te komen tot ont koppeling. We willen toch niet dat als er toevallig een decennium lang slechts een enkeling natuurkunde of vreemde talen gaat studeren, ons uitstekende onderzoek in deze richtingen wordt afgebouwd?

Kortom, het CPB-rapport gaat uit van achterhaalde discussies, of beweegt zich zelfs volledig tegen de stroom in. Het geeft geen nieuw inzicht in het vraagstuk van hoe we prestaties zouden kunnen monitoren en hoe we dat kunnen koppelen aan een meer dynamisch systeem van onderzoeksbekostiging. (AL) ◀

## De tragiek van de clown

De huidige discussie over waarden en normen in de samenleving heeft de diepgang van een plas water in de Kalverstraat. Zoda je er wat fors in treedt, spat het in het niets uit elkaar. Natuurlijk, 'met twee woorden spreken', 'met mes en vork eten, ook in de snackbar', 'je rotzooi opruimen', 'opstaan voor ouderen in bus en metro', het zijn allemaal hooggestemde idealen van een fatsoenlijke samenleving. 'Waarden en normen' in de politiek vormen echter de afleiding om onfatsoenlijk beleid te maskeren. En in onze 'polder', de metafoer voor alles wat we beneden peil willen beschermen en zo laag bij de grond is dat we door de opgeworpen barrières het zicht op de wereld verliezen, waken de autoriteiten er vanzelfsprekend voor dat 'het gezag' niet wordt bespot. De grote vorstenhuizen hadden ter compensatie van de veinzende dignitarissen een hofnar in dienst die met zijn spotternijen de van feedback verstoken machtigen bij de les

hield. In *Le Roi s'amuse* van Victor Hugo wordt de hofnar clown op het moment dat hij persoonlijk betrokken raakt in de affaires van de machtige. Als 'gedienstige' van de macht zet hij zichzelf te kijk door in die macht in te willen grijpen. Het afschminken begint. De wegen van hofnar en clown scheiden zich. De clown blijft bij de macht betrokken en de hofnar laat het volk lachen om de clowneske macht. Soms neemt de clown de rol van moraalridder op zich. Balkenende is zijn ideologische opvatting over de mens als 'slecht en tot het kwade geneigd' zo fanatiek aan het waarmaken, dat we ons moeten afvragen waar Nederland dat aan verdiend heeft. Zou een parafrasering van de heroïsche uitspraak in Vondels *Gijsbrecht* "Vaarwel mijn Kroon, verwacht een ander Heer" niet van toepassing kunnen zijn?

Politicus

De VAVO wenst u een gelukkig en voorspoedig 2004

## WOB

# Naar een lerend systeem van onderzoeksbeoordeling en -financiering

**De discussie over prestatiebeloning in het wetenschappelijk onderzoek gaat al twee decennia terug. De laatste twee jaar is er sprake van een opleving in het debat, met name aangezwengeld door het ministerie van OCW. Hier een poging hoofdlijnen aan te geven voor een systeem van onderzoeksbeoordeling en -financiering.**

Naast het op de vorige pagina's besproken CPB-rapport verscheen begin 2002 het rapport *Bekostiging universitair onderzoek: perspectieven op een nieuw sturingsarrangement* van de ministeriële Werkgroep Bekostiging Onderzoek Lange Termijn. In dit rapport – overigens niet door het CPB gebruikt – worden ongeveer dezelfde beleidsscenario's uitgewerkt (geen verandering, versterking tweede geldstroom, dynamisering eerste geldstroom, plus nog een variant 'meer maatschappelijk sturing'). Hoewel het rapport eigenlijk op alle punten een beter verhaal vertelt dan het CPB, komt het ook niet verder dan de contouren van een nieuw financieringsmodel. Hoe zo'n model moet worden georganiseerd en gestuurd, daar laat het rapport zich ondanks het woord 'sturingsarrangement' in de titel nauwelijks over uit. Daarom hier, als bijdrage tot de discussie, een poging om een stap verder te gaan.

## PALET AAN ANALYSES

Een 'dynamische' onderzoekfinanciering kan niet aan de tekentafel worden ontwikkeld. Ook is het een illusie te denken dat we kunnen volstaan met een simpel model van onderzoeksbeoordeling middels ratings en benchmarks. Waar het om gaat is dat een stelsel van incentives wordt ontwikkeld dat spoort met de intrinsieke motivatie van onderzoekers en de dagelijkse realiteit van de onderzoekervloer, dat rekening houdt met verscheidenheid en dynamiek, en uitgaat van kwaliteit in plaats van kwantiteit. Daarnaast dient het stelsel universiteiten te prikkelen goede onderzoekers meer ondersteuning en perspectief te bieden, met minder bureaucratie en daarmee lagere kosten. Het doel is dus niet om te komen tot een soort uitgewerkte onderzoeksvisite-met-beloning à la de RAE, maar om een goed doordacht sturingsarrangement te ontwikkelen.

Voor het gemak richten we alvast in gedachten een instituut op dat de ontwikkeling hiervan gaat trekken, genaamd het WOB ('Wetenschappelijk Onderzoek Beoorde-

lingsinstituut'). Basis voor de onderzoeksbeoordeling is een breed palet aan analyses. Naast het al gebruikelijke output- en impactgerichte (zoals bibliometrisch) onderzoek kan in ieder geval worden gedacht aan analyse van 'human resource'-aspecten (opleiding, talentontwikkeling en -behoud), organisatie (samenhang, support, universitair/ facultair beleid, kosten bureaucratie), relatie tot het onderwijs en kennistransfer. Daarnaast wordt de sector als geheel van tijd tot tijd doorgelicht op zaken zoals (inter)disciplinaire ontwikkelingen en verhoudingen, positie van universitaire opleidingen, positie van NWO en Europese fondsen, loopbaanbeleid en rendement (brain gain/drain), en de maatschappelijk betekenis van onderzoek. Zoveel mogelijk worden deze analyses uitgevoerd door wetenschappelijke onderzoeksgroepen die de benodigde expertise in huis hebben, zoals dat nu al gebeurt bij bibliometrisch onderzoek. Het voordeel van deze aanpak is dat onderzoeksgroepen en de sector op heel verschillende manieren, door verschillende organisaties onder de loep worden genomen.

Onderzoeksgroepen en de bredere organisatie worden elke 5-6 jaar op basis van deze analyses individueel doorgelicht. In lijn met de reeds ontwikkelde visitatiepraktijk, schrijven de groepen een zelfstudie waarin een eigen visie op verricht onderzoek wordt gegeven alsmede een visie op de toekomst. Daarbij dient kwaliteit, en niet kwantiteit centraal te staan. Vervolgens velt een onafhankelijke commissie een oordeel over de onderzoeksgroep op basis van de uitkomsten van de externe analyses en de zelfstudie, en geeft een advies met betrekking tot financiering. Uitgangspunten daarbij zouden kunnen zijn

- dat een goed functionerende groep voldoende basisfinanciering krijgt om continuïteit te garanderen;
- dat een groep met problemen tijdelijk extra geld krijgt om problemen aan te pakken, onder strenge voorwaarden;
- hetzelfde geldt voor groepen met duidelijke ontwikkelingskansen: die krijgen een tijdelijke, voorwaardelijke investeringstoelage;
- dat excellent presterende groepen structureel extra geld krijgen om te groeien, eventueel gekoppeld aan verdienprestaties vanuit de tweede- en derde geldstroom;
- dat groepen die blijvend slecht presteren worden afgebouwd.

Ook geeft de commissie adviezen over hoe de organisatie en verbanden waarvan een

onderzoeksgroep deel uitmaakt de ontwikkeling van de groep verder kunnen ondersteunen. Het totaaladvies wordt uitgebracht aan het WOB, die met de betrokken onderzoeksgroep, universiteiten en het ministerie een besluit neemt. Toegezegde bedragen worden opgenomen in de jaarlijkse lumpsumoverdrachten aan de instellingen.

## CONTINUE DIALOOG

Zo'n sturingsarrangement dient lerend en zelfontwikkeld te zien. Dat betekent dat men op twee niveaus werkt. Enerzijds de reguliere activiteit van onderzoeksbeoordeling; anderzijds een kritische evaluatie van de wijze van onderzoeksbeoordeling en het daaraan gekoppelde beloningssysteem. Deze evaluatie en de consequenties die men daaruit trekt dienen volledig transparant te zijn en onderdeel van een continue dialoog met betrokkenen. Van belang is dat bij alle heikle punten (meetproblemen, relatie tot talentontwikkeling, investeringsbeslissingen, enzovoort) een goed verhaal komt over welke inzichten daarbij van belang zijn, welke keuzes men maakt en welke dilemma's nog verder dienen te worden aangepakt.

Moet het echt zo? Velen zullen zich dat afvragen. Het ministerie omdat het toch allemaal erg ingewikkeld en duur lijkt, en het zich afvraagt hoe zo'n WOB moet worden gecontroleerd. De universiteiten omdat ze niet alleen in de praktijk een stuk autonomie verliezen, maar ook worden afgerekend op beleid en organisatie. De werkvloer omdat die zowel te maken krijgt met externe evaluaties als de taak zelfstudies te schrijven. En zelfs postdocs omdat de incentives alleen op langere termijn zullen werken. Maar voor een ieder die literatuur over onderzoeksbeoordeling leest en de praktijk van de Britse RAE kent zal het duidelijk zijn dat er aan simpelere systemen grote nadelen zijn verbonden. Belangrijk is dat een complex systeem optimaal transparant is, inclusief het kostenplaatje, en dat we op basis daarvan het systeem verder kunnen ontwikkelen, en waar mogelijk, versimpelen. Liever een wat duurder, maar rijker stelsel dat om kan gaan met diversiteit en dynamiek dan een simpel systeem dat het hele onderzoek in een nog strakkere dwangbuis perst. Gelukkig is de kwaliteit van ons wetenschappelijk onderzoek zodanig dat we alle benodigde competenties voor zo'n rijke benadering in huis hebben. Nu de politieke wil nog. (AL) ◀

VASTGOED VOOR VEEL UNIVERSITEITEN EEN LODEN LAST

# De lijn tussen bouwen en afbraak

Bij diverse Nederlandse universiteiten drukken de lasten van hun vastgoed zwaar op de begroting. Om hun exploitatie sluitend te krijgen, moeten zij elders in hun reorganisatie bezuinigen. 'Bouwen' leidt zo, linksom of rechtsom, tot 'afbraak' op andere punten. Tot die conclusie voerde het symposium dat de VAWO op 25 november jl. in Eindhoven hield.

Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam koestert al geruime tijd grootscheepse bouwplannen. In totaal staat voor meer dan 500 miljoen euro aan projecten op stapel. Om te voorkomen dat de solvabiliteit op een punt komt waarop de UvA geen interessante partner meer is voor de banken, wil het CvB voor 54 miljoen euro aan bezuinigingen opleggen aan de faculteiten. Uiteindelijk betekent dit dat de kosten van de bouwplannen worden afgewenteld op het personeel. Aldus Kees de Lange, VAWO-voorzitter, maar op het symposium vooral sprekend als hoogleraar scheikunde en vooraanstaand vertegenwoordiger van het UvA-personeel in de medezeggenschap.

De Lange noemde als voorbeeld zijn eigen faculteit, natuurwetenschappen, die geacht wordt 2,5 miljoen euro 'op te hoesten'. Dit terwijl de faculteit al jaren van reorganisatie naar reorganisatie strompelt. Een nieuwe afslanking zal het personeel opnieuw hard treffen. De faculteit heeft wel wat tijd gewonnen. De operatie is een jaar uitgesteld toen de decaan van de faculteit dreigde op te stappen. De bouwplannen zijn al jaren het grootste strijdpunt tussen de ondernemingsraad en het CvB. Haar positie als grote universiteit in Nederland is de UvA al een tijd kwijt. Ze is nog de grootste van Amsterdam, maar de lijnen der studentenaantallen van UvA en Vrije Universiteit lijken elkaar spoedig te zullen snijden. In de slag om studenten is de UvA steeds aan de verliezende hand. Maar de ambitieuze plannen zijn nauwelijks bijgesteld.

## LIJKEN UIT DE KAST

In de vorige VAWO Visie toonde forumlid Dick Verduin zich nog gematigd optimistisch over de financiële vastgoed-positie van Wageningen Universiteit en Researchcentrum (WUR). "Wageningen kan het net rooien", schreef hij. In het lopende begrotingsproces blijkt dat flink tegen te vallen. De onderdelen waaruit de gereorganiseerde WUR is opgebouwd, kampen met begrotingstekorten, wel oplopend tot 20 procent.



Hugo Levie aan het woord. Naast hem Jessie van Rooij.

Foto's: Arie van Dalen

Het wekt de indruk dat er decentraal allerlei lijken uit de kast rollen.

Inmiddels gaat het CvB in Wageningen uit van 6,6 miljoen euro hogere bouwlasten dan was voorzien – én gedekt. Er zal dus wel wat van de geldstromen naar de instellingen worden afgetapt, vreest Verduin. Tenzij Wageningen zijn plannen drastisch versobert.

De Technische Universiteit Eindhoven, waar de VAWO voor het symposium 'IS ER HOOP?' te gast was, heeft de grootste slag op vastgoedgebied al gemaakt. Zo leek het tenminste, aldus Hans Amman, de financiële man in het CvB. Na een paar jaar van exploitatietekorten tengevolge van vastgoedinvesteringen is voor 2004 een sluitende begroting voorzien. Daarin belopen de vastgoedlasten zo'n 20 miljoen euro, ruim 10 procent van het totaal. Amman is evenwel bevreesd dat het Najaarsakkoord alsnog roet in het eten gooit. Bij de verlenging van de CAO Nederlandse Universiteiten is van de zomer een loonsverhoging van 1,1 procent op 1 maart 2004 overeengekomen. Maar in het Najaarsakkoord is een nullijn overeengekomen. Zal Zalm over de brug komen voor de hogere loonkosten? Eenzelfde vraag geldt de tegemoetkoming die OCW wil geven voor de vastgoedlasten. Voor de TU/e staat er respectievelijk 3 en 1,3 miljoen euro op het spel.

## PRATEN MET DE BONDEN

De universiteiten zullen, onder andere vanwege het Najaarsakkoord, nog flink moeten worstelen met hun begrotingen voor 2004, voorspelde Hugo Levie, hoofd werkgevers-

overleg en CAO-zaken van de VSNU, reagerend op de andere inleiders. Levie: "Naar ons beste weten krijgen de universiteiten er volgend jaar 1,28 procent bij. Behalve voor de overeengekomen loonsverhoging van 1,1 procent in maart moeten de universiteiten ook in de buidel tasten voor de pensioendeal. Alleen de kosten daarvan belopen al anderhalf procent van de begroting, onder andere door de stijging van de pensioenpremie van 15 naar 19 procent. Daarbij komt nog dat de ontwikkelingen en dus de kosten op het gebied van de sociale zekerheid ongewis zijn. In elk geval gaat OCW al wel uit van een inverdieneffect op de werkloosheidsuitkeringen van 5 miljoen." In januari moeten universiteiten en bonden maar eens gaan praten over de ontstane situatie, zei Levie.

## VERDRINGINGSEFFECT

Hij erkent het 'verdringingseffect' dat van de bouwlasten in de universiteitsbegrotingen uitgaat. Maar dat is geen uitvloeisel van slecht bestuur, aldus Levie. Bij de overdracht van de verantwoordelijkheid voor het vastgoed aan de universiteiten was het gat tussen de vergoeding van de rijksoverheid en de werkelijke huisvestingslasten 2 procent van het totale universiteitsbudget. Inmiddels is dat al ruim 4 procent en de verwachting is dat het gat de komende jaren nog twee keer zo groot wordt. Natuurlijk moeten universiteiten ervoor zorgen dat ze niet te veel aan huisvesting spenderen, maar de meeste bouwprojecten zijn werkelijk noodzakelijk, meent Levie. Een extra complicerende factor

in de vastgoedproblematiek is de levensduur van de nieuwbouw. Gebouwen moeten tegenwoordig in twintig, dertig jaar worden afgeschreven in plaats van in bijvoorbeeld vijftig jaar, zo zei Levie. De VSNU-voorman signaleerde voorts een duidelijk verschuiving van eerste naar tweede en derde geldstroom, met als een van de nadelen de grotere conjunctuurgevoeligheid van met name de derde geldstroom.

#### SWAP-ACTIES ONGEWENST

Jessie van Rooij van het Bureau Vastgoedontwikkeling van de TU/e zette uit een wat een verstandige aanpak van de vastgoedproblematiek voor de universiteiten kan zijn. Die begint met een grondige analyse. Allereerst uiteraard van de huidige en vooral ook toekomstige vraag aan huisvesting en van de huidige lasten en baten op dit gebied. Maar ook moeten diverse kwaliteiten van het vastgoed worden geïnventariseerd. Gebouwen kunnen van groter of minder groot belang zijn voor het *strategische doel* van een universiteit (te weten: onderwijs geven en onderzoek doen). Ze moeten ook worden beoordeeld op hun *functionaliteit* voor de gebruikers. Daarnaast is voor de waarde van het gebouw op de vastgoedmarkt de *courantheid* van belang.

Om middelen te bemachtigen voor het realiseren van de gewenste huisvesting staan er vier soorten acties ten dienste: het afstoten van niet-strategisch vastgoed door verkoop of sloop, het afsluiten van hypotheek, verkoop en financiële lease back (terugkoop), en ten slotte verkoop en operationele lease back (huur). De laatste drie transacties heten

SWAP-acties. En, aldus Jessie van Rooij, daar moet je als universiteit zoveel mogelijk afblijven. Zij leveren op korte termijn kapitaal op, maar drijven de financieringslasten op. Lease-backconstructies verminderen bovendien de flexibiliteit en bij een operationele lease back ook de controle van de universiteit.

Nadat de inleiders hun zegje hadden gedaan, leek de vastgoedmaterie nog maar beperkt aanleiding te geven tot discussie. Des te meer werd er gesproken over hoe de universiteiten verder met hun geld omgaan. Naast een al bestaande structuur is een omvangrijke en kostbare managementstructuur gecreëerd, betoogde Kees de Lange. Daarbij steekt het dat niet de topwetenschappers, maar de managers de hoogste salarisschalen bereiken.

Volgens cijfers van het CvB geeft de UvA slechts 46 procent van haar budget uit aan de primaire processen van onderzoek en onderwijs. Een detailanalyse zou waarschijnlijk leren dat het nog minder is, aldus De Lange. De professionals aan de basis raken in de knel, voegde Dick Verduin daaraan toe, onder verwijzing naar het werkdrukonderzoek dat in Wageningen is gehouden. Door slecht management en directieven die steeds weer een andere kant opgaan, ervaren vele hoogleraren en docenten daar een hoge mate van stress.

Een lichaam met een waterhoofd kan niet goed bewegen, laat staan een lichaam met twee waterhoofden, reageerde Hugo Levie. De universiteiten moeten de hand in eigen boezem steken, maar er zijn wel grote verschillen tussen de universiteiten, zo zei hij.

De VSNU verzamelt gegevens over de omvang van het management, P&O-afdelingen en dergelijke op de verschillende universiteiten, hetgeen een basis kan bieden voor verandering.

#### BIG SPENDING?

Tegen het slot van de bijeenkomst kwamen toch nog enige aspecten van de vastgoedproblematiek naar voren, zoals de vraag hoeveel deskundigheid universiteiten zelf in huis moeten hebben en welke zij kunnen inhuren. "Het bouw bureau van de UvA groeit sneller dan de gebouwen", zei Kees de Lange. Elders speelt dat probleem minder. In Leiden wordt vooral externe expertise ingehuurd, aldus nieuwbakken VAWO-bestuurder Emiel de Heer. En discussieleider ir. Roumen vertelde dat Eindhoven zijn eigen bouw diensten flink heeft ingekrompen.

Paul Goemans van de TU/e, die het symposium organiseerde, zei dat de Nederlandse universiteiten misschien wel erg ruim denken. Nadat een Amerikaanse collega van hem de gebouwen van de TU/e in ogen-schouw had genomen, schatte hij dat het complex aan 50.000 studenten plaats kon bieden, terwijl het er ruim 5000 zijn. Goemans opperde dat sommige CvB-leden het besturen van een universiteit wellicht als een demotie ervaren, wat zij met *big spending* compenseren. Ir. Roumen sloot de discussie af met de stelling dat er vaak toch wel goede redenen zijn voor de bouwprojecten. Die liggen in de geschiktheid en functionaliteit voor het onderwijs en onderzoek, maar ook in de strenger geworden eisen op het gebied van veiligheid en milieu. (AvD) ◀



Forumvoorzitter ir. Roumen, Dick Verduin en VAWO-voorzitter De Lange luisteren aandachtig



DE ALGEMENE LEDENVERGADERING VAN 25 NOVEMBER 2003

# Postdocs van harte verwelkomd

**De Algemene Ledenvergadering van de VAWO van 25 november jl. in Eindhoven heeft van harte ingestemd met de fusie met het Landelijk Postdoc Platform per 1 januari a.s. Ook ging zij akkoord met de voorgestelde bestuurlijke herstructurering.**

De ledenvergadering had deze keer heel wat te bespreken. Niet alleen stonden, naast vaste punten als jaarverslag en bestuurs-samenstelling, de fusie met het LPP en de nieuwe bestuurlijke structuur op de agenda, ook de notitie waarin de VAWO haar visie op wetenschaps- en personeelsbeleid heeft neergelegd was een belangrijk punt.

Nadat Paul Goemans in het zonnetje was gezet (zie foto), werden het verslag van de ledenvergadering van 26 november 2002 en het jaarverslag en de jaarrekening 2002 vlot goedgekeurd. Het bestuursvoorstel de contributies in 2004 niet te wijzigen, riep wel enige discussie op. Oud-voorzitter Roel Zuidema herinnerde aan de opinie van de vorige ledenvergadering dat het wenselijker is de contributie jaarlijks aan de inflatie aan te passen dan eens in de zoveel jaar een inhaalmanoeuvre uit te voeren. Voorzitter Kees de Lange verklaarde dat het bestuur de leden wil ontzien vanwege onder meer de effecten van het Najaarsakkoord en de nieuwe ABP-pensioenregeling. Penningmeester Jan Groenendijk voegde daaraan toe dat er door de fusie met het LPP ook meer schouders zullen zijn om de lasten te dragen. De vergadering ging daarop akkoord met ongewijzigde contributies. Ook stemde de vergadering in met de voorgestelde overgangsregeling ten aanzien van de contributie die LPP-leden gaan betalen.

## GEZOND

De VAWO is financieel gezond, zo kon de vergadering concluderen na bespreking van de begro-



Voor zijn jarenlange inzet ontving Paul Goemans (64), organisator van de VAWO-bijeenkomst in Eindhoven, uit handen van de voorzitter het 'groei' symboliserende VAWO-beeldje, dat bij het 40-jarig bestaan werd geïntroduceerd. Goemans gaat binnenkort met pensioen, maar blijft nog een actieve rol spelen in de afdeling Eindhoven.

Foto: Arie van Dalen

ting 2004 – een tamelijk ingewikkelde materie. In de begroting is nu onderscheid gemaakt tussen een 'VAWO-deel' en een 'COPWO-deel'. Dat COPWO-deel betreft het werk dat wordt verricht op het niveau van de sectoren WO en Zorg van de CMHF en de daarvoor benodigde faciliteiten. Daarvoor keert het Rijk zogenaamde COPWO-gelden uit. De splitsing van de begroting maakt zichtbaar dat de VAWO hierop toelegt. Samen komen VAWO-deel en COPWO-deel uit op een bescheiden positief saldo. De begroting wijkt verder weinig af van die in voorgaande jaren. De post bureaunkosten wordt weer op het oude niveau gebracht, nadat in 2003 extra uitgaven nodig waren in verband met automatisering en de verhuizing van de VAWO naar Houten. Het jaar 2003 wordt afgesloten met een negatief resultaat, maar ernstig is dat niet omdat, door gebeurtenissen na balans, 2002 een duidelijk positief saldo opleverde.

De ledenvergadering ging akkoord met een bestuurlijke herstructurering. Vooruitlopend op een

statutenwijziging die aan de ledenvergadering van mei 2004 zal worden voorgelegd, gaat de VAWO werken met een kernbestuur en een algemeen bestuur. Het kernbestuur (voorzitter, penningmeester, secretaris, vicevoorzitter en een of meer leden) zal grotendeels een personele unie vormen met het bestuur van de Sector WO van de CMHF, waarin de VAWO sinds de verhuizing van een aantal verenigingen naar de nieuwe Sector Zorg verreweg de grootste vereniging is. Het algemeen bestuur zal bestaan uit kernbestuur plus vertegenwoordigers van alle afdelingen van de VAWO, waaronder ook een afdeling van postdocs/tijdelijke medewerkers, en een voor de leden werkzaam bij de nu onder de Sector Zorg ressorterende academische ziekenhuizen. Omdat steeds meer kwesties van de landelijke overlegtafels naar de lokale overleggen en medezeggenschapsorganen worden gedelegeerd, acht de VAWO het van groot belang haar afdelingsstructuur te versterken.

Per 1 januari aanstaande gaan

VAWO en Landelijk Postdoc Platform samen. In de ondertitel van de nieuwe VAWO zal tot uitdrukking worden gebracht dat zij opkomt voor al het academisch personeel, in vaste zowel als tijdelijke dienst. Een fatsoenlijk loopbaanbeleid voor onderzoekers acht de VAWO zowel voor de betrokkenen als voor het Nederlandse wetenschapsbedrijf van cruciaal belang. De ledenvergadering toonde zich voorts verheugd over de verbreding van het draagvlak en de verjonging van de VAWO, die met de fusie gepaard gaat. Door de fusie noodzakelijke aanpassingen van statuten, reglementen en wat dies meer zij, zullen ter accordering aan de ledenvergadering van mei a.s. worden voorgelegd.

## BESTUURSWISSELINGEN

Onder dankzegging nam de ledenvergadering afscheid van Arie Rijlaarsdam, Han Swarte en Helen de Hoop als bestuurslid. Bij acclamatie werden Karen Kwast en Emiel de Heer als nieuwe bestuursleden gekozen. Karen Kwast (docente wijsbegeerte, UvA) wordt (formeel in mei 2004) opvolger van Jan Groenendijk als penningmeester. De Heer (Leids Universitair Medisch Centrum) vertegenwoordigt de afdeling academische ziekenhuizen in het bestuur en zal mettertijd worden voorgedragen voor het vicevoorzitterschap. Voorts zal Karin Mattern (postdoc, Erasmus Medisch Centrum) al als bestuurslid gaan functioneren. Zij kon nu niet tijdig voor verkiezing worden voorgedragen. Het laatste punt dat uitvoerig de aandacht kreeg van de vergadering was de notitie *Van tijdelijke kostenpost naar blijvend kapitaal*, waarover elders in deze VAWO Visie meer. De notitie is mede bedoeld om discussies aan te zwengelen en daar maakte de vergadering een begin mee. Met enige kanttekeningen werd het stuk positief ontvangen. (AvD) ◀



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

**Bureau**  
Thea de Groot en Arie van Dalen

**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),  
dr. E. de Heer, mw. dr. K. Kwast

**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 als volgt:

	per jaar	per maand
		(bij automatische incasso)
tot	€ 1.800,-	€ 52,50
tot	€ 2.500,-	€ 4,50
tot	€ 4.000,-	€ 105,-
boven	€ 4.000,-	€ 144,-
		€ 12,25
		€ 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 vijf 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), Francisca Koens (Universiteit Utrecht/PNN), Arnoud Lagendijk (Katholieke Universiteit Nijmegen/postdocs), 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. **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 februari.

SLUITINGSDATUM KOPIJ: 17 JANUARI



## Ja, noteert u mij als VAWO-lid

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

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

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

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

Geboortjaar: \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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