

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap

37e jaargang nr. 2 – mei 2005

In dit nummer

Actueel

Radboud schrapt leeftijdsbepaling 3

FPU-regeling op de tocht 3

Nieuwe wet op het hoger onderwijs 5

Interview



Els Goulmy, voorzitter Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren 6

Focus

Last in, first out vs. Best in, worst out 8

Visies

Voorwaarden voor een tenure-track-systeem 12

Ledenvergadering op 7 juni in Rotterdam

Op dinsdag 7 juni wordt in Rotterdam de 66ste Algemene Ledenvergadering van de VAWO gehouden, gevolgd door een symposium over de mogelijkheden en gevaren van een tenure-tracksysteem (zie voor een beschouwing over dit onderwerp pagina 12 van deze VAWO Visie).

De agenda van de ALV, het symposiumprogramma en de exacte locatie van de bijeenkomst worden bekendgemaakt op de VAWO-website: www.vawo.nl. Leden kunnen de informatie ook opvragen bij het VAWO-bureau. Liefst per mail aan info@vawo.nl, maar telefonisch kan ook: 030-231 6742.

Belangrijke punten op de ALV-agenda zijn in ieder geval ledenwerving, financiën en CAO-zaken.

Nieuwe CAO laat veel te wensen over

Promovendi krijgen heldere contractregeling, postdocs niet

De nieuwe CAO-NU, waarover vakbonden en VSNU medio april overeenstemming bereikten, laat veel te wensen over. Er is wat goed nieuws voor promovendi, maar het beste aan het akkoord is misschien nog wel de beperkte looptijd: tot 31 december van dit jaar.

De VAWO heeft nog geen officieel standpunt over het onderhandelaarsakkoord uitgesproken, maar er is in verenigingskring geen gejuich opgegaan, zoveel is zeker. Er leeft met name vrees over het effect van de 'aanscherping' van de regeling ten aanzien van het 'stapelen' van tijdelijke contracten, een regeling waarmee veel postdocs in onzachte aanraking komen. De onderhandelaars van de CMHF Sector WO (VAWO en Delftse zusterorganisatie VWSD) vonden voor hun bezwaren geen gehoor bij de andere bonden.

Kleine salarisverhoging

Naast CAO-afspraken hebben bonden en VSNU ook een aantal afspraken gemaakt in het kader van de samenvoeging van de

CAO-regelingen voor de openbare en de bijzondere universiteiten ('convergentie'). Dat onderscheid geven we in dit artikel niet steeds aan.

De nieuwe CAO biedt voor dit jaar een minimale salarisverhoging van 0,55% per 1 september en een eenmalige uitkering van 100 euro (bij een fulltime baan, anders naar rato) per 1 juli. De VSNU presenteert de eenmalige uitkering als een tegemoetkoming voor de gestegen ziektekosten en pensioenkosten, maar alleen de ziektekosten zijn al sneller gestegen dan de 0,55% extra en 100 euro bij elkaar. Een vergelijking met andere sectoren, zoals bijvoorbeeld de metaal, waar hogere loonstijgingen zijn afgesproken, gaat overigens niet op, want die andere CAO's hebben een beduidend langere looptijd.

Loondoorbetaling

De CAO-partijen hebben overeenstemming bereikt over de loondoorbetaling bij ziekte. Vanwege kabinetsbesluiten op dit punt moest de regeling worden aangepast. De universiteiten zullen de eerste zes maanden 100% doorbetalen en de volgende achttien maanden 80%. Daarna moeten zieke werknemers een beroep doen op de WAO/WIA (Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Als de werknemer daarop geen recht kan doen gelden omdat de werkgever volgens de uitkeringsinstantie tekort is geschoten in haar reïntegratieverplichting, wordt ook in het derde ziektejaar 80% loon doorbetaald.

De regeling geldt voor wie na 31 december 2003 ziek is geworden. De vermindering van de loondoorbetaling gaat in op 1 november 2005.

Bij therapeutische arbeid wordt voortaan voor de gewerkte uren 100% van het loon doorbetaald.

Vanaf 1 september 2005 wordt de ont-

slagbeschermingstermijn aangepast. Deze wordt gekoppeld aan het individuele ontslagbesluit. De termijn wordt 12 maanden, waarna nog een opzegtermijn van 3 maanden geldt. Voor de bijzondere universiteiten wordt deze regeling gefaseerd ingevoerd. In de oude situatie gold bij de openbare universiteiten 20 maanden ontslagbescherming gerekend vanaf het moment dat de reorganisatie officieel was gemeld aan en geaccepteerd door het Lokaal Overleg.

Het aantal verlofdagen wordt overal op 31 gebracht. Op sommige universiteiten was dat iets minder of gold het niet voor alle salarisschalen.

Vakbondscontributie wordt standaard in het keuzemodel opgenomen. Bij de universitaire medische centra en de helft van de universiteiten was dat al het geval.

Recht op contractverlenging

Promovendi krijgen recht op contractverlenging in het geval van zwangerschap, ouderschapsverlof, bestuurswerk en langdurige ziekte. Bij het bestuurlijk werk moet het gaan om door het College van Bestuur erkende bestuursfuncties. Erkend zijn in ieder geval bestuurswerk voor een bij het CAO-overleg betrokken vakvereniging en het lidmaatschap van een mede-

zeggenschapsorgaan.

De werkgevers mogen promovendi krachtens de nieuwe CAO niet steeds contracten van een jaar aanbieden. Dit kwam geregeld voor. Zij mogen de promovendi één keer op hun geschiktheid beoordelen (na maximaal 1 jaar), daarna dient een contract voor de beoogde duur van het dan resterende promotietraject te worden gegeven. Werkgevers zullen een sterke zaak moeten opbouwen als ze een promovendus die geschikt is bevonden uiteindelijk toch willen afwijzen voor promotie.

De universitaire flexregeling

Met de regeling over tijdelijke contracten waarmee met name postdocs te maken hebben, wordt voor de universiteiten afgeweken van de 'flexwet', die al sneller recht geeft op een vaste aanstelling. Na drie aaneengesloten tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever geeft een vierde aansluitend contract volgens de CAO recht op een vaste aanstelling. Dat recht ontstaat ook na een aaneengesloten periode van tijdelijke contracten (afhankelijk van de aanstelling na 5 of 6 jaar).

De adder onder het gras zit in de aaneensluiting van aanstellingen. In de vorige CAO was bepaald dat na een onderbreking van drie maanden van voren af aan wordt

geteld. In de nieuwe CAO wordt die termijn zes maanden. In de praktijk maakten universitaire werkgevers vaak gebruik van een contractloze periode van drie maanden om aan conversie naar een vaste aanstelling te ontkomen. De nieuwe termijn zou wel eens voornamelijk de periode van inactiviteit voor betrokken werknemers kunnen verlengen. De conversieregeling heeft tot dusver slechts een enkeling baat gebracht.

De flexregeling wordt ook op andere manieren ontweken. Zo kunnen werknemers in dienst worden gebracht bij een andere organisatie, die hen vervolgens bij de oorspronkelijke werkgever 'detacheert'. Dan hoeft het werk zelfs niet onderbroken te worden, maar kan een vaste aanstelling toch uitblijven. Ook zijn er uitzendconstructies, zoals bijvoorbeeld de UvA heeft met haar bureau Jobservice, waarmee universiteiten hun verantwoordelijkheid om een behoorlijk werkgever te zijn ontduiken.

De VSNU zegt dat een dienstverband voor onbepaalde tijd de norm hoort te zijn, maar er zijn vooralsnog maar enkele universiteiten die eraan denken aan die norm ook een waarde te koppelen. (AvD)

Zie voor de CAO-documenten: www.vawo.nl

Alom kritiek op Innovatieplatform

De Tweede Kamer, werkgeversorganisatie VNO-NCW én de VSNU hebben in maart forse kritiek geleverd op het kabinetsbeleid ten aanzien van de kenniseconomie en in het bijzonder de rol van het Innovatieplatform.

VSNU-voorzitter Ed d'Hondt signaleerde begin maart – overigens dus voor het Paasakkoord – in een brief aan de Tweede Kamer en tijdens een debat met premier Balkenende en minister Brinkhorst van Economische Zaken een discrepantie tussen de woorden van het kabinet en zijn daden. Het kabinet zegt een internationale koppositie te ambiëren, maar de rol van Nederland wordt door het uitblijven van investeringen in kennis en innovatie juist gemarginaliseerd, aldus D'Hondt. De 400 miljoen euro extra die het kabinet voor de universiteiten had uitgetrokken gaat vooral op aan de toegenomen aantallen studenten, en er staan bezuinigingen van 500 miljoen euro tegenover, stelde hij.

“De facto moeten universiteiten dus diep in eigen vlees snijden.”

Het Innovatieplatform heeft volgens D'Hondt nog bitter weinig concreets opgeleverd. Er is geen stappenplan en geen vooruitzicht op structurele diepte-investeringen, terwijl in Engeland, Duitsland en Frankrijk juist wel extra in onderzoek wordt geïnvesteerd. Nederland moet geld en energie steken in de onderzoeksinfrastructuur, vindt de VSNU, maar ook de basiskwaliteit in het oog houden. De universiteiten krijgen nu onvoldoende geld om faciliteiten en personeelsbestand op peil te houden.

Opheffen

PvdA, SP en GroenLinks stelden op 11 maart in de Tweede Kamer dat het Innovatieplatform maar moet worden opgeheven als er niet op korte termijn concrete stappen worden gezet. Ook regeringspartij VVD vindt dat het platform onvoldoende teweegbrengt. “De achterstand die we nu

oplopen ten opzichte van de landen om ons heen, en zeker ten opzichte van de Verenigde Staten, is steeds moeilijker in te halen”, aldus VVD-woordvoerder Eske van Eggerschot.

De PvdA pleitte er bij monde van Martijn van Dam voor premier Balkenende als platformvoorzitter te vervangen door minister Brinkhorst, omdat die de enige bewindspersoon is die zich wel druk lijkt te maken over kenniseconomie en innovatie.

Oogstjaar

Ook VNO-NCW verlangt concrete stappen: “2005 moet het oogstjaar worden voor de kenniseconomie”, aldus onderzoekscoördinator Joke van den Brandt van de werkgeversorganisatie. VNO-NCW is van mening dat de universiteiten en onderzoeksinstellingen beter moeten inspelen op de behoeften van bedrijven, zonder dat het bedrijfsleven een allesbepalende rol krijgt. “Maar in het buitenland kun je meer voor elkaar krijgen”, aldus Van den Brandt.

Radboud schrapt leeftijdsbepaling stimuleringsfonds

De Radboud Universiteit Nijmegen heeft haar Stimuleringsfonds Wetenschappelijk Talent ontdaan van een leeftijdsbepaling, die wetenschappers van 35 jaar en ouder van de regeling uitsloot.

Het Nijmeegse fonds is erop gericht de instroom van postdocs in de wetenschappelijke staf te bevorderen. Uit het fonds kunnen bijvoorbeeld gedurende twee jaar (extra) salariskosten worden gefinancierd ter overbrugging naar een vaste aanstelling.

Oorspronkelijk kwamen alleen 'wetenschappers jonger dan 35 jaar' daarvoor in aanmerking. Een vorm van leeftijdsdiscriminatie waardoor met name postdocs die al enkele tijdelijke aanstellingen achter de rug hebben, werden getroffen, zo oordeelde VAWO-directeur mr. Bep Waayenberg in *VAWO Visie* van februari vorig jaar.

In het Lokaal Overleg in Nijmegen is nu besloten het leeftijds criterium te vervangen door de omschrijving 'wetenschappers in de periode tussen 3 en 10 jaar na de promotie'.

Paasakkoord: 130 miljoen voor de universiteiten

De universiteiten krijgen structureel 130 miljoen euro extra, zo hebben de regeringspartijen in hun Paasakkoord besloten. Daarnaast komt er een eenmalige investering in toponderzoek, maar pas op Prinsjesdag 2006 wordt de omvang daarvan bekendgemaakt.

Voor het hoger onderwijs is nog een structureel bedrag van 45 miljoen euro beschikbaar, waarvoor nog geen bestemming is bepaald. De hogescholen hebben in eerste instantie 75 miljoen erbij gekregen.

De eenmalige uitgave voor toponderzoek komt uit een pot van 500 miljoen voor het hele onderwijs. De regering wil investeren in nano- en biotechnologie, ICT en projecten van het Innovatieplatform.

Van de structurele 130 miljoen extra is 50 miljoen bestemd voor de samenwerkende technische universiteiten.

FPU-regeling op de tocht

Wie 55 jaar of ouder is en plannen heeft om met vervroegd pensioen te gaan, doet er verstandig aan snel in actie te komen. De huidige FPU-regeling verdwijnt waarschijnlijk op korte termijn.

Het kabinet gaat het gunstige belastingregime voor FPU per 1 januari 2006 afschaffen. Van de zomer zal de Pensioenkamer besluiten of de FPU-regeling van het ABP onder dezelfde voorwaarden blijft bestaan, grondig wordt gewijzigd of zelfs geheel verdwijnt.

Het is niet uitgesloten dat de

Pensioenkamer beslist dat de FPU-regeling al vóór 1 januari 2006 of met onmiddellijke ingang vervalt, zoals een aantal pensioenfondsen al hebben besloten. In dat geval worden alleen reeds ingediende aanvragen nog in behandeling genomen.

Wie nog van de huidige FPU-regeling gebruik wil maken, kan het beste vóór 1 juli a.s. een aanvraag bij het ABP indienen voor een FPU-ontslag per 1 december 2005. Mocht de regeling toch blijven bestaan, dan kan zo'n aanvraag weer worden ingetrokken.

Een en ander dient in overleg met de werkgever te gebeuren.

AWT: prestatiebekostiging niet uitbreiden

Het ministerie van OCW moet zorgen voor een stabiele financiering van het universitaire onderzoek en geen verdere stappen zetten richting prestatiebekostiging. Dat stelt de Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT) in een advies.

De aanbeveling in het AWT-rapport 'Een vermogen betalen: De financiering van universitair onderzoek', staat haaks op de plannen van OCW, dat onderzoeksbekostiging sterker afhankelijk wil maken van de geleverde prestaties.

Tweederde van de financiering van het universitaire onderzoek is afhankelijk van prestaties. Meer is volgens de AWT niet wenselijk. Universiteiten hebben een stabiele basisfinanciering (eerste geldstroom) nodig, omdat het soms lang duurt voor onderzoek vrucht afwerpt.

De advierraad vindt dat de NWO-subsidies (tweede geldstroom) en de middelen voor contractonderzoek (derde geldstroom) op een andere manier moeten worden ingezet. NWO zou een zwaardere taak moeten krijgen bij de vorming van zwaartepunten in het onderzoek. Specialisatie is volgens de AWT nodig om de internationale concurrentie aan te kunnen.

Het ministerie van Economische Zaken zou zijn onderzoekssubsidies "met meer regie" moeten inzetten, opdat universitair onderzoek beter benut kan worden bij innovatieprocessen in bedrijven. De regietaak zou moeten worden uitgeoefend door SenterNovem, het agentschap voor duurzaamheid en innovatie van EZ. Het agentschap moet worden uitgebreid en meer beleidsvrijheid krijgen, vindt de AWT.

Zie voor het volledige rapport, inclusief samenvatting: www.awt.nl

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 37e jaargang nr. 2 - mei 2005

Dit ledenblad van de VAWO verschijnt ten minste vier keer per jaar.

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

Redactie Bart Kipp (Universiteit van Amsterdam),
Arnoud Legendijk (Radboud Universiteit/Landelijk
Postdoc Platform), Christelien Timpers (Bureau
VAWO), Dick Verduin (Wageningen Universiteit),
Bep Waayenberg (Bureau VAWO) en Rachel van
Wijngaarden (Bureau VAWO)

Eindredactie, vormgeving Arie van Dalen

Fotografie (tenzij anders vermeld) Arie van Dalen

Druk PrimaveraQuint, Amsterdam

Oplage 3000 © Vereniging VAWO en de auteurs.

Het volgende nummer van VAWO Visie verschijnt eind juni. **Sluitingsdatum kopij** 8 juni.

De VAWO-juristen Bep Waayenberg en Donald Pechler staan jaarlijks tientallen leden bij die een geschil hebben met hun werkgever of een uitkeringsinstantie (WW, WAO). In deze rubriek berichten zij over interessante zaken. Op www.vawo.nl (Over de VAWO/Rechtsbijstand) worden nog meer zaken beschreven.

Opening van zaken

Derdegeldstroom- financiering stopt, ontslag dreigt

Eind 2003 wordt hem meegedeeld dat wanneer de financiering voor zijn project stopt, hetgeen voorzien werd per eind 2004, hij zou worden ontslagen wegens 'opheffing van de betrekking'. In de zomer van 2004 laat het College van Bestuur G. weten dat hij per 1 november wordt ontslagen.

Namens G. dient de VAWO bezwaar in tegen het ontslagbesluit met als voornaamste argument dat er geen sprake is van 'opheffing van de betrekking' aangezien het enkel wegvallen van de financiering nog niet betekent dat het samenstel van zijn werkzaamheden vervalft.

Sinds eind jaren negentig werkt G. als onderzoeker bij een faculteit. Hij heeft inmiddels een vaste aanstelling en werkt op projecten die gefinancierd worden vanuit de derdegeldstroom.

G. kan binnen zijn algemeen geformuleerde functie van onderzoeker ander onderzoekswerk doen.

De ingeschakelde Bezwarencommissie (BC) buigt zich over de functiebeschrijving van G.:

- overnemen en zelfstandig uitvoeren van de taken van de andere onderzoekers van de sectie
- uitvoeren van onderzoek voor meerdere onderzoeksprojecten
- ondersteunen en begeleiden van onderzoekers/promovendi
- verzorgen van onderwijs binnen het basiscurriculum van de faculteit.

Deze hoofdbestanddelen acht de BC algemeen van aard. Dat de financiering van de projecten waaraan G. werkte is stopgezet, betekent niet, aldus de BC, dat de functie van G. als onderzoeker is opgeheven. Het samenstel van de algemeen geformuleerde functiebestanddelen is blijven bestaan.

De BC oordeelt de door de VAWO ingebrachte bezwaren gegrond en adviseert het College van Bestuur het ontslagbesluit in te trekken. En zo geschiedt. (BW)

Medisch specialiste alsnog onder Honoreringsregeling

de Honoreringsregeling Academisch Medisch Specialisten gebracht.

Deze Honoreringsregeling trad op 1 juni 1999 in werking. Op grond van deze regeling worden medisch specialisten bij academische ziekenhuizen volgens een nieuw beloningssysteem betaald. In de regeling was echter een specifieke voorwaarde opgenomen: een medisch specialist moest minimaal gemiddeld 20 uur per week in de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding werkzaam zijn.

Bij de uitvoering van de Honoreringsregeling was het beleid van het betrokken academisch ziekenhuis dat iedere medisch specialist met een aanstelling van 0,5 fte of hoger zondermeer werd geacht aan de eisen van de regeling te voldoen. Bij een kleinere aanstellingsomvang diende te worden aangetoond dat er feitelijk aan de 20-uursvereiste werd voldaan.

S., die kindergeneeskunde als specialisatie heeft, had op

De hoogste ambtenarenrechter, de Centrale Raad van Beroep, heeft een medisch specialiste na ruim vijf jaar alsnog in het gelijk gesteld. Zij was ten onrechte niet onder

1 juni 1999 een aanstelling van 0,4211 fte. Het ziekenhuis was van oordeel dat zij gemiddeld op slechts 19,5 uur per week uitkwam en dus niet als medisch specialiste kon worden erkend.

S. stelde met ondersteuning van de VAWO beroep in. De rechtbank stelde haar in het gelijk, maar het academisch ziekenhuis ging in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep. Evenals de rechtbank oordeelde deze dat het ziekenhuis in strijd met artikel 125g, eerste lid, van de Ambtenarenwet had gehandeld wegens verboden onderscheid naar arbeidsduur. S. moest met terugwerkende kracht tot 1 juni 1999 alsnog als academisch medisch specialist worden erkend. Het academisch ziekenhuis moet de geleden schade aan gederfde inkomsten en pensioenopbouw vergoeden.

De Honoreringsregeling is in mei 2004 gewijzigd. De vereiste werkduur is verlaagd van 20 naar 18 uur per week. In bijzondere gevallen kan zelfs van dat minimum worden afgeweken ten gunste van de betrokken medisch specialist. De Centrale Raad van Beroep verwees in haar uitspraak ook naar deze wijziging.

Medisch specialisten die in deeltijd bij een academisch ziekenhuis werken, maar nog niet onder de Honoreringsregeling vallen, kunnen dus (weer) een verzoek indienen om als academisch medisch specialist te worden erkend. (DP)

**Indien u vragen heeft naar aanleiding van de zaken in deze rubriek,
dan kunt u contact opnemen met het VAWO-bureau: (030) 231 6742 of info@vawo.nl.**

Nieuwe wet op het hoger onderwijs en onderzoek: minder regels, meer verantwoording

In februari hebben minister Van der Hoeven en staatssecretaris Rutte de wetgevingsnotitie 'Naar een nieuwe wet op hoger onderwijs en onderzoek' uitgebracht. De bewindslieden willen het aantal regels beperken, maar de instellingen moeten meer verantwoording gaan afleggen.

De ministerraad heeft met de plannen ingestemd. De bedoeling is dat de nieuwe wet op het hoger onderwijs en onderzoek in 2007 van kracht wordt.

Hoe de nieuwe wet moet worden beoordeeld hangt af van de concrete uitwerking. De overheid en vooral het ministerie van OCW heeft een naam als het erom gaat regels af te schaffen om er via de achterdeur een groot, vaak groter, aantal voor in de plaats te stellen. Met name zal moeten worden afgewacht hoe arbeidsintensief de uitgebreidere verantwoordingsplicht voor de instellingen wordt.

Rol in kenniseconomie

De overheid wil dat Nederland een toonaangevende kenniseconomie wordt en denkt daarbij de hogescholen en universiteiten een grote rol toe. Het heet de bedoeling te zijn van de nieuwe wet om de hogescholen en universiteiten in deze zware taak te ondersteunen.

De Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) is in de twaalf jaar van zijn bestaan zo'n negentig keer gewijzigd en telt inmiddels meer dan 400 artikelen. De wet moest voortdurend aan de maatschappelijke omstandigheden worden aangepast. Van der Hoeven en Rutte willen dat met de nieuwe wet voorkomen door er wel in aan te geven wat de verantwoordelijkheden van de instellingen zijn en aan welke criteria zij moeten voldoen, maar de instellingen zelf te laten beslissen zelf hoe zij dit invullen.

De meer autonome instellingen moeten periodiek verantwoording gaan afleggen over de besteding van middelen, bestuur en beheer, en de inrichting van de organisatie. Ook moeten de instellingen actief informatie verschaffen aan alle belanghebbende partijen.

De overheid blijft wel verantwoordelijk

voor de toegankelijkheid van het onderwijs, het kwaliteitsniveau en de doelmatige besteding van overheidsmiddelen.

De praktijk moet uitwijzen of deze aanpassingen leiden tot de gewenste effecten. Het gevaar bestaat dat instellingen hun verantwoordelijkheid niet nemen of anders interpreteren dan de bedoeling is. Uit de medezeggenschapspraktijk zijn nu al talloze voorbeelden te noemen van instellingen die door strikte regelgeving 'gedwongen' moeten worden om hun verantwoordelijkheid te nemen.

Betrokkenheid student

De nieuwe wet moet ook de betrokkenheid van de student bij het onderwijs (beleid) vergroten. Hoe dat moet gebeuren en of de maatregelen gaan helpen is nog de vraag. De nieuwe wet gaat uit van domeinen in plaats van opleidingen. Het idee daarachter is dat studenten meer zeggenschap kunnen krijgen over de vaststelling van hun eigen leerroute. Toch blijven er regels gelden waaraan de gevolgde opleiding moet voldoen. Het is dus afwachten of de studenten niet blij worden gemaakt met een dode mus.

De kwaliteitstoetsing van het onderwijs middels accreditatie zal plaatsvinden op het niveau van de domeinen. Hierin schuilt het gevaar dat accreditatiecommissies steeds verder van de praktijk komen te staan.

Zo min mogelijk onderscheid

In tegenstelling tot hogescholen kunnen

openbare universiteiten hun ambtelijke status niet inruilen voor een privaatrechtelijke status (bijzondere instelling). Er is nu in Nederland nog maar één openbare hogeschool. Het uitgangspunt van de nieuwe wet is: zo min mogelijk onderscheid maken tussen universiteiten en HBO-instellingen. De regels moeten zo veel mogelijk aansluiten bij algemene wettelijke regimes (Burgerlijk Wetboek) en zo min mogelijk bijzondere regels omvatten. De verwachting is dat meeste openbare universiteiten een bijzondere universiteit willen worden. De Rijksuniversiteit Groningen heeft aangegeven een openbare universiteit te willen blijven.

Regels voor het arbeidsvoorwaardenbeleid zullen in de nieuwe wet niet meer worden opgenomen. Er is volgens de overheid geen reden om voor de hoger-onderwijsinstellingen in de toekomst af te wijken van de wettelijke regelingen die in het overige deel van de samenleving van toepassing zijn. CAO-afspraken blijven wel gewoon gelden. De ambtenarenstatus blijft mogelijk.

Fusies mogelijk

HBO-instellingen en universiteiten behouden hun verschillende status. Wel mogen hogescholen en universiteiten besluiten tot fusie, mits die de ontwikkelingsmogelijkheden van de studenten niet belemmert. Bezien zal worden of er extra toezicht nodig is ter voorkoming van bijvoorbeeld ongewenste mededingingsrechtelijke effecten van fusie. (RvW)

Ledenaanwas VAWO verdrievoudigd

De VAWO heeft in de eerste vijftien weken van dit jaar 62 nieuwe leden gewonnen. Dat is ongeveer drie keer zoveel als in dezelfde periode in voorgaande jaren. Per jaar haalde de VAWO sinds 2001 gemiddeld 72 nieuwe leden binnen.

De extra inspanningen op het gebied van ledenwerving werpen dus vrucht af. Het is zaak de lijn door te trekken. Ook de VAWO wordt geraakt door de 'grijze golf': een groot aantal leden gaat de komende tijd uit actieve dienst. Penningmeester Dick Hermans heeft becijferd dat de VAWO zo'n 170 nieuwe leden per jaar moet werven om haar positie daadwerkelijk te versterken.

De meeste ledenwinst is geboekt bij de VU/VUMC en in Utrecht. Ook in Rotterdam, Groningen, Leiden en aan de UvA is goed gescoord. De overige instellingen blijven vooralsnog achter. Er valt een duidelijke samenhang te constateren tussen ledenwinst en ophanden zijnde reorganisaties.

“Frappez, frappez, frappez

LNVH-VOORZITTER

ELS GOULMY

OVER DE INHAALRACE

VAN VROUWEN

IN DE WETENSCHAP

6

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke

Hoogleraren spant zich in om de ondervertegenwoordiging van vrouwen

in de wetenschap, die vooral op

de hoogste niveaus nog bijzonder

sterk is in Nederland, weg te werken.

Bij OCW, VSNU, NWO, KNAW en

de universiteitsbesturen wordt er

voortdurend op aangedrongen om

bij alle (beleids)keuzes aandacht

te geven aan het vrouwelijk

wetenschappelijk potentieel.

“Het is frappez, frappez, frappez

toujours”, zegt LNVH-voorzitter Els

Goulmy. “Tot we niet meer nodig zijn.”

Dat er in de wetenschap voor een slimme meid een weg is waar een wil is, bewijst de loopbaan van Els Goulmy. Ze deed mulo en volgde daarna een analistenopleiding. Na een paar jaar van buitenlandse omzwervingen kwam ze als analist te werken in het academisch ziekenhuis in Leiden, nu LUMC.

“Ik wilde wetenschappelijk onderzoek doen, geen routinewerk. Maar mijn kwalificatie stelde daar grenzen aan. En ik kon met mijn analistenopleiding inder tijd niet op een Nederlandse universiteit terecht. In het buitenland kon dat wel. Ik koos voor de Pierre et Marie Curie Universiteit van de Sorbonne. Daar ben ik voor de zwaarste variant gegaan, voor het *doctoral d'état*, want ik wilde niet het risico lopen dat mijn diploma in Nederland niet zou worden erkend – dat zou een nachtmerrie zijn geweest.”

Autoroute

“Ik heb nooit in Parijs gewoond. Ik bleef hier in Leiden werken en voor tentamens en collegeblokken tufte ik met mijn Renault-4'tje naar Parijs. Als het moest kon ik daar wel bij vrienden of vriendinnen overnachten, maar ik reed ook vaak 's nachts terug om 's ochtends weer op m'n werk te kunnen zijn. Het was wel veel gevraagd en ik zou het anderen niet echt willen aanraden, maar ik ben een doorzetter, een terrier.”

Els Goulmy's missie slaagde wonderwel. Op haar 37ste studeerde ze cum laude af in de medische biologie, een jaar later rondde ze haar promotieonderzoek, waaraan ze tijdens haar doctoraal al werkte, zelfs summa cum laude af en was ze *Docteur des Sciences Naturelles*.

In 1988 kreeg ze de eerste van inmiddels al acht onderscheidingen en prijzen, met de Spinozaprijs in 2002 als hoogste eer. Sinds 1999 is ze hoogleraar transplantatiebiologie bij het LUMC.

Prof. dr. E.A.J.M. Goulmy nam er letterlijk de *autoroute* voor, maar de figuurlijke weg naar de wetenschappelijke top is dat, vooral in Nederland, voor vrouwen

bepaald niet. Op het niveau van promovendi, postdocs en UD's werken tamelijk veel vrouwen (zo'n 40% van het totaal), bij UHD's (12%) en hoogleraren (8,5%) ligt dat compleet anders. Uit een onderzoek aan de Rijksuniversiteit Groningen kwam zelfs naar voren dat vrouwen die mét lof afstudeerden gemiddeld op een beduidend lager functieniveau uitkomen dan mannen die dat zónder lof deden.

Calvinistische mentaliteit

Het vaak voor zo progressief versleten Nederland steekt op dit punt niet alleen af bij ons omringende landen, maar scoort ook mondiaal gezien heel slecht.

Els Goulmy: “Ja, ook bijvoorbeeld in een land als Turkije is het aantal mannelijke en vrouwelijke hoogleraren behoorlijk in evenwicht, dus waarom hier niet? In het buitenland zijn vrouwen veel eerder gaan werken, ook fulltime. In Nederland is dat van de laatste paar decennia, waarbij je dan hier heel veel parttime werkende vrouwen ziet. Maar het was lang normaal dat vrouwen geen baan hadden.

Ik kan dat niet anders verklaren dan vanuit een calvinistische mentaliteit die ervan uitgaat dat de vrouw voor de kinderen moet zorgen, thuis is. Dat sijpelt via de opvoeding toch nog steeds door. Als een vrouw en een man allebei carrière willen maken, is dat nu wel bespreekbaar, maar toch krijgt de carrière van de man nog steeds meestal de voorrang. En ja, een vrouw die zich manifesteert, krijgt al gauw het stempel een kenauw of manwijf te zijn.”

Terughoudender

“Ook de instelling van vrouwen zelf speelt wel een rol. Vrouwen zijn over het algemeen wat terughoudender, wat bescheidener. Vrouwen denken vaak eerst: kan ik dat wel? Hoe zou ik dat aanpakken? Mannen zeggen sneller: ik ga gewoon kijken of ik het kan. Zoniet, wat dan nog? En ze steunen elkaar sterk: kun jij voor mij...? Of: ik ken die en die,

toujours”

kan ik voor jou...? Daar kunnen vrouwen nog heel wat van leren. Een vrouw zal niet gauw zeggen: hé, wanneer word ik nou hoogleraar? Mannen leggen dat eerder in de week.

Maar er zijn ook concrete, aanwijsbare zaken die de doorstroom van vrouwen in de wetenschap hinderen en waar je wat aan kunt doen. Om iets simpels te noemen: we hebben nog steeds te weinig kinderopvang en het is extreem duur, dat slaat nergens op.

Parttime werken wordt in de wetenschap vaak ook een probleem gevonden. Je moet misschien wat meer regelen, maar het kan heel goed. Ik heb in mijn onderzoeksgroep veel parttime werkende vrouwen en toch is het een topgroep, want die prijzen heb ik echt niet in m'n eentje binnengehaald. Maar twee parttime-postdocs op één projectsubsidie zetten, daar schrikken subsidiegevers van.”

Bij blijven

“Er moet en kan ook veel meer gedaan worden om vrouwen terug te laten keren in de wetenschap. Als ze kinderen krijgen zijn ze er drie, vier jaar uit. Dat is lang, want de wetenschap ontwikkelt zich heel snel. Zorg ervoor dat die vrouwen bij kunnen blijven in hun vak, bijvoorbeeld door ze een 0-aanstelling te geven, zoals het Max Planck Instituut doet, zodat ze naar de bibliotheek kunnen gaan, kunnen komen luisteren naar voordrachten, cursussen volgen.

Vervolgens moet je faciliteren dat die vrouwen daadwerkelijk de kans krijgen om terug te komen. Daar zou een bonus voor de instelling op gezet kunnen worden. Anders valt wel te raden hoe de keus uitvalt tussen een vrouw die wil terugkomen in het arbeidsproces en een man. Zo'n bonus is alleen al vanuit economisch standpunt te rechtvaardigen, want zo kun je de grote investering in de opleiding van die vrouw terugverdienen. Al die vrouwen die uit de wetenschap verdwijnen, dat is een enorme kapitaal-



“De terugkeer van vrouwen in de wetenschap moet gefaciliteerd worden. Al was het alleen al omdat er zoveel in ze is geïnvesteerd.”

vernietiging – dat moet het ministerie toch aanspreken.”

Officiële gesprekspartner

“Ik moet zeggen dat we steeds meer gehoor vinden. Het LNVH is in de jaren negentig begonnen als een informele organisatie, een soort denktank, maar in 2001 zijn we een stichting geworden en een officiële gesprekspartner voor het ministerie, de universiteiten, NWO enzovoort. Met alle instanties spreken we geregeld.

Bij de Vernieuwingsimpuls kun je constateren dat NWO de laatste jaren heel goed naar de verdeling tussen mannen en vrouwen kijkt. Als bij sollicitaties naar de publicaties van mannen en vrouwen

wordt gekeken, komen de mannen er vaak beter af. Een man heeft dan bijvoorbeeld twintig publicaties in tien jaar, een vrouw maar tien. Dus... NWO telt nu het aantal effectieve wetenschappelijke jaren na de promotie. Dat geeft vrouwen meer kans. Als ze maar zoveel jaar in de wetenschap hebben gewerkt, kunnen ze nog een aanvraag indienen.

Ook de KNAW houdt tegenwoordig consequent in de gaten welke goede vrouwen er zijn. Dat zie je terug bij recente benoemingen voor de Jonge Akademie. Het is *frappez, frappez, frappez toujours!* Nog steeds. Maar zo kun je de balans toch meer naar de goede kant krijgen. Tot we niet meer nodig zijn. Dan kunnen we ons netwerk opheffen.” (AvD)

Focus

LAST IN, FIRST OUT TER DISCUSSIE

Bij reorganisaties en afslankingsoperaties hanteren wetenschappelijke instellingen veelal het *last in, first out*-principe (*lifo*) om te bepalen wie moet afvloeien. Soms worden (leeftijds)categorieën onderscheiden waarbinnen dit principe wordt toegepast. Binnen de VAWO – en vooral in de afdeling Nijmegen – is op initiatief van het bestuur de afgelopen maanden gediscussieerd over de vraag of het *biwo*-beginsel (*best in, worst out*) niet beter zou zijn. Uit de meningen op deze pagina's een bloemlezing.

Biwo-systeem gemakkelijk te misbruiken

Het is duidelijk dat er grote voordelen zitten aan een biwo-systeem, maar er zijn ook nadelen. Anciënniteit is iets dat men door de jaren opbouwt. Zowel het lifo-systeem als het biwo-systeem heeft het op verschillende manieren in zich om leeftijdsdiscriminatie te voorkomen.

In beide systemen worden echter grote groepen over één kam geschoren. De strikte dominantie van één systeem kan daarom leiden tot onrechtvaardige situaties. Het lifo-systeem gaat uit van iemands jarenlange inzet. Het biwo-systeem is gebaseerd op momentopnamen.

Misschien zou er een intelligent combinatiemechanisme van beide systemen kunnen worden ontworpen. Je zou bijvoorbeeld kunnen denken aan een biwo-systeem gebaseerd op de evaluatie en planning van de ontwikkeling van een persoon door de jaren heen, waarbij iemand er pas wordt uitgegooid als de verhoudingen echt zoek zijn.

Het lijkt me dat er gemakkelijk misbruik gemaakt kan worden van een biwo-systeem. In tegenstelling tot het lifo-systeem zijn de criteria in het biwo-systeem veeltalig en heterogeen en de metingen zullen ongetwijfeld voor

meerdere uitleg vatbaar zijn. Het biwo-systeem beschermt niet beter dan het lifo-systeem tegen verkapt vormen van discriminatie, zoals op basis van sekse en op basis van kosten (duurdere en minder dure werknemers). Moeten wij aannemen dat er bij groepen met een grotere anciënniteit relatief meer slechte presteerders zitten? Moeten wij mee in de heersende 'mean and lean'-bedrijfsvoeringsideologie? En zijn de criteria en de metingen betrouwbaar?

Hein van der Voort, Radboud Universiteit, postdoc

Moeten wij mee in de 'mean and lean'-bedrijfsvoeringsideologie?

Leeftijdsdiscriminatie en bijtjesdag dreigen

Het lifo-systeem is zeker verre van volmaakt en in sommige opzichten uiterst frustrerend voor werkgever en benadeelde werknemers. Het is wel een systeem dat op grond van langdurige ervaring (en vooral van negatieve ervaringen) tot stand is gekomen.

Biwo lijkt prachtig, ook in ideëel opzicht, maar zet voor de werkgever de deur wagenwijd open voor leeftijdsdiscriminatie (de jongsten, met de meest recente opleiding, leveren voor de werkgever de beste kosten-kwaliteitsverhouding) en voor het toepassen van allerlei oneigenlijke criteria (waardoor, bijvoorbeeld voor vakbondskaderleden, 'bijtjesdag' dreigt). Zo zou de klok heel ver worden teruggedraaid.

Paul Goemans, TU Eindhoven

Stop the rat race

Het grootste probleem is mijns inziens nu al (niet alleen op de universiteiten, maar waar je ook komt) dat medewerkers steeds verder worden opgejaagd, uitgeperst en tegen elkaar opgezet. Het plausibel klinkende 'maar dan wel met meetbare criteria' is de bron van alle ellende. Lekker stigmatiserend ook: 'worst out'. Dit heeft niet veel meer met 'talent management' te maken. Op andere lastige kwesties als de moeilijke arbeidsmarktpositie van mensen van 40-45plus zal ik hier maar verder niet ingaan. Dat is genoegzaam bekend. *Stop the rat race*, zou ik zeggen.

A.G., Nijmegen

Willekeur

Biwo zet de deur open naar willekeur. Als de VAWO de belangen en verworven rechten van de 'ouderen' zo overboord gooit, zeg ik mijn lidmaatschap onmiddellijk op.

W.v.Z., Amsterdam

Systeem van prestatie-indicatoren

Ik ben reeds lang voorstander van best in, worst out op basis van publicaties, internationale positie, evaluaties en dergelijke. De Nijmeegse letterenfaculteit hanteert een systeem van prestatie-indicatoren dat ik wel goed vind. Het dient nu bijvoorbeeld om te bepalen of iemand een gratificatie moet krijgen of extra onderzoekstijd.

Luuk de Blois, Radboud Universiteit, Letteren

Biwo vereist regelmatige functioneringsgesprekken

Het last-in, first-out-principe heeft vele ongewenste effecten, waardoor de kwaliteit van het hoger onderwijs niet bevorderd wordt. Wij willen echter benadrukken dat er niet zomaar mag worden voorbijgegaan aan verworven rechten.

Bij een biwo-systeem worden oudere en jongere collega's, of ze nu kort of lang in dienst zijn, op kwaliteit beoordeeld. Deze beoordelingen worden ingezet om vast te stellen wie waardevol is voor de afdeling of organisatie, waaruit dan een ontslagrangorde wordt afgeleid. Als gevolg zullen degenen die zich minder waar hebben gemaakt in hun functie eerder in aanmerking komen voor gedwongen ontslag dan degenen die hun functie goed hebben uitgevoerd. Onder het biwo-principe is het zeer wel mogelijk dat jongere medewerkers hun functie behouden waardoor bij bezuinigingen met gedwongen ontslagen afdelingen niet alleen blijven bestaan uit oudgedienden. Zo wordt vergrijzing tegengegaan en kunnen oudere en jongere werknemers van elkaar profiteren. De oudere werknemers kunnen hun ervaring en kennis overdragen aan de jongere generatie, terwijl zij kunnen profiteren van de jongere generatie met vaak innovatieve ideeën en activiteiten afgestemd op recente ontwikkelingen in het vak en de maatschappij. Deze uitwisseling is cruciaal voor het bereiken en handhaven van een hoge kwaliteit in hoger onderwijs en onderzoek. Jong talent kan

worden behouden en langdurig worden ingezet en de kwaliteiten van hooggekwalificeerde oudere medewerkers blijven aanwezig.

Het hanteren van een kwaliteitsprincipe vraagt uiteraard om een weloverwogen instrument bestaande uit meetbare criteria, waar zowel jongere als oudere medewerkers en de werkgever zich in kunnen vinden. Gedacht kan worden aan gewogen metingen afgestemd op functie, werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Alleen dan is het mogelijk een reële afweging van verschillende kwaliteiten te maken. Wanneer bijvoorbeeld in alle gevallen wetenschappelijke output zwaarder zou wegen dan wervingscapaciteiten voor studenten of het vervullen en ontwikkelen van onderwijs, dan zouden onderwijskwaliteiten ondergewaardeerd worden en zouden werknemers die zich op dit vlak sterk maken aan het kortste eind kunnen trekken. Hoewel wetenschappelijke output een goede graadmeter is voor onderzoekskwaliteiten, zou in een dergelijke situatie de kwaliteit van het onderwijs onder druk komen te staan.

Overstappen van een lifo- naar een biwo-principe is dus alleen mogelijk wanneer er zorgvuldig wordt omgegaan met de kwaliteitsbeoordelingen en de daarbij behorende functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het is ook duidelijk dat het biwo-principe alleen kan worden toegepast wanneer er gedurende een langere periode consequent functione-

eringsgesprekken hebben plaatsgevonden waarin de prestaties van werknemers aan de hand van kwaliteitscriteria aan de orde komen. Dit is tevens noodzakelijk om niet klakkeloos voorbij te gaan aan verworven rechten van eerder aangestelde werknemers onder het lifo-principe. Gedacht kan worden aan een overgangperiode waarin functies en kwalificaties hun beslag krijgen. Na deze periode kunnen eerder en later aangestelde medewerkers gelijkwaardig beoordeeld worden.

Naast de bovengenoemde voordelen en de gelijke kansen en rechten tussen werknemers bij een biwo-systeem ten opzichte van een lifo-systeem, zijn wij van mening dat het beoordelen van medewerkers op hun kwaliteiten een positieve werking zal hebben op de werkgelegenheid. Het behouden van onderzoeks-, onderwijs- en wervingskwaliteiten zal zorgen voor grotere studentaantallen en meer onderzoeksgeld. Daarnaast kunnen de kwaliteitscriteria uitstekend ingezet worden voor carrièereplanning, herlocatie van medewerkers en het afstemmen van behoeftes en wensen van werknemers en werkgevers en de aanwezige kwaliteiten. Ten slotte denken wij dat middels een goed personeels- en organisatiebeleid de noodzaak van reorganisaties beperkt kan blijven.

Bestuur VAWO-afdeling Nijmegen: Giel Bosman, Monique Lamers, Arnoud Lagendijk

Oudere en jongere werknemers kunnen van elkaar profiteren

'Worst' kan nog altijd 'good' zijn

In principe ben ik tegen het lifo-systeem. Mijn generatiegenoten zijn er maar al te vaak het slachtoffer van geworden.

Maar nu een aantal van die generatiegenoten eindelijk eindelijk (veel en veel te laat) een vaste baan heeft gekregen, mogen ze nu niet het slachtoffer worden van de afschaffing van het lifo-systeem. Daarmee beweer ik niet dat het lifo-systeem in de huidige vorm tot in alle eeuwigheid amen gehandhaafd moet blijven. Er dient iets aan toegevoegd te worden: namelijk dat *aantoonbaar* niet of slecht functione-

rende medewerkers er eerst uitgaan en vervolgens pas het lifo-systeem geldt. In ieder geval voel ik niets voor een biwo-principe zonder restricties: 'worst' kan een iets minder functioneren inhouden en nog altijd 'good' zijn en ik vind dat zo iemand niet ontslagen mag worden.

Bovendien heb ik op voorhand geen enkel vertrouwen in een universitaire instantie die gaat bepalen wie de 'best' en wie de 'worst' zijn. Veel hoogleraren zijn op dit moment niet eens in

staat om de kwaliteit van hun eigen medewerkers te bepalen. Meestal hebben ze zelfs niet eens inzicht in het precieze takenpakket van de medewerkers. Meetbare criteria moeten er natuurlijk zijn, maar er zijn zoveel activiteiten die niet worden gemeten. Een medewerker die bij het ene (meetbare) criterium slecht scoort, kan juist heel goed zijn op punten die niet gemeten worden.

Jos Muyres, Radboud Universiteit, Letteren

Veel hoogleraren hebben geen idee van de kwaliteit van hun medewerkers

Overmaat aan tijdelijke aanstellingen

De ervaring en expertise zit, in mijn vakgebied althans, beslist niet bij de jonkies. Momenteel is er een trend om jongeren die een beurs binnenhalen briljante wetenschappers te noemen. Dat moet dan nog wel worden aangetoond. Het onderwijs is bij deze mensen vaak een sluitpost.

Ik denk dat er niet op een incidenteel beurssuccesje, maar op kwaliteit geselecteerd moet worden.

Daarvoor zijn P&O-instrumenten aanwezig. Kwaliteitsbeoordeling is iets anders dan een reorganisatie. Het aanstellen van excellente wetenschappers op een projectsubsidie van 4 jaar, in plaats van hen een langlopend contract aan te bieden, is 'strovuur-beleid'. Kort vlammen en daarna voor eeuwig uitgedoofd zijn bij gebrek aan permanente posities.

Rob Peters, Universiteit Utrecht, Biologie

Permanente druk op iedereen

Van het ene uiterste, puur op leeftijd, schieten we opeens helemaal door naar het andere uiterste, puur op kwaliteit, volgens een aantal criteria. Er zijn ook tussenwegen, zoals het afspiegelingsprincipe.

De consequentie zal zijn dat de criteria die worden genoemd, continu worden bijgehouden. Dat gebeurt nu eigenlijk al. Mensen weten dan permanent dat ze op de nominatie staan te worden ontslagen.

Voor de werkgever, die op dezelfde criteria wordt afgerekend bij de evaluaties/visitaties, maakt je het wel heel aantrekkelijk om te reorganiseren. Hij

is dan immers aantoonbaar de slechtst functionerende mensen kwijt.

Het gaat echter niet om slecht functionerende mensen, want voor hen bestaat altijd al de mogelijkheid om tot ontslag te komen.

Het legt dus een grote permanente druk op iedereen, behalve misschien de besten. En zelfs die moeten uikijken dat ze niet iets doen wat hun score in de gevaarzone brengt, bijvoorbeeld een nieuwe onderzoeklijn starten en twee jaar niets publiceren.

Dat duidt er ook al op dat het niet meevalt criteria echt te objectiveren.

Lang niet iedereen, ook al presteert hij eigenlijk goed, houdt de ratrace op deze manier vol. Moet de VAWO niet opkomen voor mensen die hun werk gewoon goed doen (de 80% middenmoot, zogezegd)? Ik zie veel interessantere ideeën hierover in bijvoorbeeld de nieuwe tenure-trackregelingen.

En hoe verhoudt biwo zich tot het ouderenbeleid, gelet op de bestaande gedachten dat ouderen minder functioneren? Ik lees al dat biwo leidt tot minder vergrijzing, dus dat voorspelt niet veel goeds.

C.S., NWO

Moet de VAWO niet opkomen voor de 80% middenmoot?

Vergrijzing en middelmatigheid

Ik ben een radicaal tegenstander van het lifo-systeem en zou me veel beter kunnen vinden in het biwo-principe. Het lifo-systeem werkt slechts vergrijzing en middelmatigheid in de hand, zeker tegen de achtergrond van het gegeven dat degenen die in de laatste 5 à 10 jaar zijn binnengestroomd in het wetenschappelijk korps, een veel smallere sluis zijn doorgevoerd dan degenen die in de jaren 70 en 80 zijn aangesteld.

H.B., Nijmegen

Criteria per functiecategorie

Ik ben het ermee eens dat er afgeweken moet kunnen worden van lifo. Daarvoor is wel een objectief kwaliteitscriterium nodig. Dat zal dan denk ik slechts in stelling gebracht kunnen worden per functiecategorie. Dit zou wel eens kunnen betekenen dat een matige UHD blijft zitten en een goede UD het veld moet ruimen.

Dick Hermans, Vrije Universiteit

Geen lifo of biwo, maar cico!

Lifo werd gebruikt aan het eind van vele processen om een organisatie af te slanken en daarbij was dan de solidariteitsgedachte leidend: een jongere vindt sneller een nieuwe baan. Een meer eigentijdse aanpak zou het cico-systeem zijn: competenties in en competenties uit (out).

Bij de universiteiten moet de VAWO ijveren voor een loopbaanbeleid, in het bijzonder voor het wetenschappelijke personeel. Hoe is de in-, door- en uitstroom geregeld om de grootste doelmatigheid te realiseren voor organisatie en personeel? Op basis van dit beleid, de gewenste loopbaanontwikkeling van de medewerkers en de visie van de werkgever op de ontwikkeling van de organisatie in het economische en maatschappelijke krachtenveld zou per onderdeel van de organisatie een planning voor functies moeten bestaan. Die planning zou maximaal vijf jaar vooruit dienen te kijken en jaarlijks moeten worden bijgesteld. Voor de in dit plan genoemde functies – na invoering van het UFO-systeem per 1 april 2003 zijn alle medewerkers voorzien van een generiek functieprofiel en de daarbij betrokken resultaatgebieden – zijn competentieprofielen ingevuld. Voor wie nog niet in competenties denkt: de oude functiebeschrijvingen waren ook gebaseerd op gewenste kennis en vaardigheden, die keurig in de vereisten van de functie werden vermeld. Wanneer iemand solliciteerde op een functie,

dan werd gekeken of die persoon wat betreft kennis en vaardigheden, noem het opleiding en ervaring, voldeed aan de functie-eisen. Eenmaal in dienst werden minste jaarlijks in een functioneringsgesprek het functioneren van de medewerker en de direct-leidinggevende besproken. Dan werd tevens gekeken naar de ontwikkeling van de functie en de ontwikkeling van de medewerker. Bij goed personeelsbeleid volgde de medewerker regelmatig een cursus en schoof door naar andere functies in horizontale of verticale richting.

Voor degenen die nog nooit een functioneringsgesprek hebben gehad en toch het idee hebben dat ze tot nu toe goed gefunctioneerd hebben een geruststelling: daar is niets mis mee. Als je regelmatig communiceert met je leidinggevende komen zaken als ontwikkeling van de organisatie en de functie en de ontwikkeling van de medewerker vanzelfsprekend aan de orde.

Uiteraard wordt bij dit alles gebruikgemaakt van kwaliteitsbewaking. Onderwijsinstellingen evalueren het gegeven onderwijs, verbinden daar consequenties aan en koppelen dat terug naar het personeelsmanagement. Onderzoekscholen evalueren het uitgevoerde onderzoek, verbinden daar consequenties aan en koppelen dat terug naar het personeelsmanagement.

Tegenwoordig leggen we alles vast in een resultaat- en ontwikkelingsgesprek, de opvolger van het functioneringsgesprek.

Het competentieprofiel van de functie wordt gematched met het competentieprofiel van de medewerker. Als er mismatch optreedt, dan wordt er ontwikkeld aan de medewerkerszijde. Zijn diens competenties niet ontwikkelbaar, dan wordt de medewerker naar een functie met een passend competentieprofiel geloodst. Dat kan binnen of buiten de organisatie zijn.

Het is dus van het grootste belang dat er voortdurend wordt getoetst op competenties in functieprofielen (afspiegeling van een zich ontwikkelende organisatie) en competenties van de medewerkers (afspiegeling van een zich ontwikkelende medewerker).

Als het principe van een zich ontwikkelende medewerker in een zich ontwikkelende organisatie consequent wordt toegepast, dan hoeft er veelal geen sprake meer te zijn van een reorganisatie. Er is een evenwichtige in-, door- en uitstroom die zich voortdurend aanpast aan de economische en maatschappelijke ontwikkelingen.

Natuurlijk selecteert iedereen bij de universiteiten al lang op kwaliteit. De kunst is om dat als bestuur en management consequent en duurzaam te blijven doen. Daar ligt het probleem. Ga voor het degelijke cico (spreek uit *kiekoo*) en werk er tenminste 10 à 20 jaar mee alvorens de zaak weer volledig op de schop te nemen.

Dick Verduin, Wageningen Universiteit

Iedereen bij de universiteiten selecteert al lang op kwaliteit

Is tenure track het antwoord op de 'intensieve menshouderij'?

Zonder duidelijke voorwaarden dreigt een opjaagsysteem

De VAWO/CMHF overlegt met de VSNU over de mogelijke invoering van een *tenure-track* systeem, dat een duidelijker en beter perspectief biedt aan de talrijke onderzoekers met een tijdelijk contract bij de universiteiten. In deze bijdrage gaan Paul Goemans (kaderlid-sinds-jaar-en-dag van de VAWO in Eindhoven) en beleidsmedewerker Rachel van Wijngaarden in op de mogelijkheden en gevaren. Maar eerst leert een terugblik hoe de huidige problemen nu eigenlijk zijn ontstaan.

Onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening zijn, in die volgorde, van oudsher de taken van de universiteiten. De benodigde middelen werden praktisch volledig door de overheid verstrekt. Maar opeenvolgende bezuinigingsronden leidden er sinds de jaren zeventig toe dat de Nederlandse universiteiten maatschappelijke dienstverlening meer en meer als inkomstenbron gingen exploiteren, in de vorm van door derden betaald en gestuurd onderzoek. Het onderwijs kreeg dientengevolge een lagere prioriteit.

Facultatief

Deze ontwikkeling had ook zijn weerslag op de wetenschappelijke staf. Promoveren was lange tijd voor het wetenschappelijk personeel min of meer facultatief. Het promotie-onderzoek was ingebed in andere taken op het gebied van onderwijs en bestuur/beheer. Na 1975 kwam daar door de invoering van LTD-functies verande-

ring in: de universitaire carrière van zo'n meestal pas-afgestudeerde medewerker in Langdurig Tijdelijke Dienst was gericht op het voltooien van een opgedragen onderzoek (vaak door derden betaald), daarop te promoveren en vervolgens de universiteit te verlaten.

De volgende stap was die van LTD'er naar aio. De overheid zag kans veel geld te besparen door de voormalige LTD-functie aan strikte beperkingen te onderwerpen: het promotieonderzoek moest voortaan binnen vier jaar worden voltooid, en de promovendus werd beschouwd als gedeeltelijk student en gedeeltelijk medewerker, waarbij het salaris voor het student-deel uiteraard kwam te vervallen.

Zo kregen de universiteiten goedkoop personeel voor het uitvoeren van onderzoek in opdracht van derden, terwijl bedrijven onderzoek steeds meer gingen uitbesteden.

Voorzover promotieonderzoek wordt uit-

VAGE KENNIS

Research voor Beleid heeft in opdracht van Nuffic onderzoek gedaan naar 'De internationale mobiliteit van kenniswerkers in het hoger onderwijs'. In het rapport met die naam staan een heleboel cijfers. Voor bijvoorbeeld onderwijsredacteur Willem Schoonen aanleiding voor een bezorgd artikel in dagblad *Trouw*. "Nederlandse universiteiten en ondernemingen hebben moeite in eigen land voldoende wetenschappelijk talent te vinden voor hun onderzoeksbanen", concludeert hij onder andere. Zo in zijn algemeenheid gesteld: quatsch. Bij de veertien 'bekostigde' Nederlandse universiteiten werkten in december 2004 circa 5.000 buitenlandse en 20.500 Nederlandse kenniswerkers (dus ongeveer 20 om 80%). Is die 20 procent veel? Te veel? Waren we niet aan het internationaliseren? En een Europese onderzoeksruimte aan het scheppen (meer dan 3000 van die buitenlanders komen uit Europa)? En hoeveel Nederlandse kenniswerkers werken er eigenlijk bij een buitenlandse instelling? Dat cijfer heeft Research voor Beleid niet boven tafel weten te krijgen.

Het punt is, schrijft Schoonen, dat die meestal relatief jonge buitenlandse kenniswerkers niet van plan zijn hier lang te blijven: "De kennis die zij ontwikkeld hebben gaat daarmee voor Nederland goeddeels verloren." Nou, de ervaring van de onderzoeker misschien, maar toch niet de kennis? Of verdwijnt die in cyberspace?

Toch is niet alleen Schoonen op dit punt bezorgd, maar ook

Research voor Beleid: het personeelsbestand van de universiteiten vergrijsd en moet worden vervangen door jonge wetenschappers, maar die jonge buitenlanders blijven hier niet wachten op een vaste aanstelling.

En dat brengt ons bij de crux van de materie: er zijn een heleboel jonge (en soms helemaal niet meer zo jonge) Nederlandse kenniswerkers die daar wel op wachten.

Alleen duurt dat voor de meesten tot ze een ons wegen.

De Nederlandse universiteiten vinden het riskant om meer onderzoekers vast aan te stellen, want tja, die tweede en derde geldstroom is zo ongewis... Liever trekken ze steeds maar weer een nieuw blik jonge wetenschappers open. En ja, de Nederlandse blikken raken op, want aantrekkelijke werkgevers zijn de Nederlandse universiteiten al een hele tijd niet meer en dat hebben ze niet geheim kunnen houden.

Kortom: er is wel een probleem, bij bèta en techniek, maar dat wisten we al lang. Er wordt zelfs gepoogd daar wat aan te doen (in het voortgezet onderwijs). Maar verder: als er hier al te veel buitenlandse kenniswerkers zouden zijn, dan is het omdat de Nederlandse universiteiten hun werk van de overheid (leve de kenniseconomie!) op een koopje moeten doen en zelf verrekt weinig lef hebben. Jonge buitenlandse onderzoekers: niet duur en geen gezeur over (conversie naar) een vaste aanstelling, want ze gaan toch weer weg.

Prof. dr. A. van Soest naar Utregh

gevoerd zonder intensieve begeleiding door het vaste personeel, levert het evenwel geen bijdrage aan de uitbreiding van het 'kennisvolume' binnen de universiteiten. Er is een omzetvergroting in de vorm van publicaties, maar zonder dat daarbij kennis binnen de universiteiten beklijft. Het zou principieel juist zijn als de universiteiten van zulk onderzoek zouden afzien, maar zij ontvangen én de promotiepremie én een vergoeding van de opdrachtgever. Slechte begeleiding van promovendi wordt mede daarom binnen de universiteiten getolereerd, zolang de opbrengst van deze 'intensieve menshouderij' maar positief blijft.

Na vier jaar – veelal vóór het einde van het promotietraject – moest de aio vertrekken. Het was gebruikelijk dat de dissertatie in de 'wachtgeldperiode' werd geschreven, maar de gewijzigde financiering van het wachtgeld en problemen met de fiscus en de uitkeringsinstantie maakten een einde aan deze voor de universiteiten gratis uitloop van het promotietraject.

Bij het universitair functie-orderen (UFO) bleek onontkoombaar dat aio's werden onderbetaald. Dat was geen nieuws, maar uit opportunisme en gebrek aan moraal hadden de universiteiten vastgehouden aan het oneerlijke financiële voordeel. In 2003 maakten de 'aio's' plaats voor de 'promovendi', die het ongekorte salaris van de vroegere LTD'er krijgen. Aanvankelijk jammerden de universiteiten over het verloren paradijs, maar inmiddels is duidelijk dat de hogere salariskosten voor een belangrijk deel kunnen worden doorberekend aan de opdrachtgevers.

Wetenschappelijke zwervers

In de aio-periode deed ook de postdoc zijn intrede in het universitaire bestel. Er is weinig mis mee als gepromoveerden vóórdat zij in een vaste baan binnen of buiten de academische wereld belanden, een aantal jaren werken aan een andere universiteit dan waar zij zijn opgeleid, maar in de praktijk functioneert het

postdocschap meestal anders. Voor gepromoveerden die een onderzoekscarrière ambiëren zijn er, mede omdat er buiten de universiteiten zoveel onderzoeksplaatsen worden opgeheven, niet genoeg vacatures. Velen accepteren een postdoc-baan in de hoop dat er over een aantal jaren alsnog de mogelijkheid ontstaat om in vaste dienst te komen.

Doordat er zoveel méér gegadigden zijn dan vacatures, en omdat wet en CAO grenzen stellen aan de duur van tijdelijke dienstverbanden en de werkgevers vaste aanstellingen omzeilen, bestaat er inmiddels een leger van gefrustreerde postdocs. Om toch maar in de universitaire wereld te kunnen blijven werken, verhuizen zij als wetenschappelijke zwervers van de ene tijdelijke positie naar de andere. De universiteiten maken graag gebruik van deze hooggekwalificeerde wetenschappers omdat zij gewillig, productief en goedkoop zijn en gemakkelijk kunnen worden ontslagen. Uit de overvloed aan postdocs kunnen via permanente selectie de meest succesvolle wetenschappers worden gehaald. Ook hier is het universitaire personeelsbeleid opportunistisch en soms zelfs immoreel.

Tijdig selecteren

Zo is er een bijzonder scheve situatie ontstaan met heel veel promovendi en veel postdocs in verhouding tot de vaste wetenschappelijke staf van UD's, UHD's en hoogleraren. Dat is onder andere het gevolg van het financieringsstelsel dat voorziet in een premie per gepromoveerde, zonder rekening te houden met de vraag waartoe die promovendi nu eigenlijk worden opgeleid. Nu krijgt slechts een op de vijf gepromoveerden een vervolgbaan in de wetenschap, in de meeste gevallen een tijdelijke functie als postdoc.

En hoe vergaat het die postdocs vervolgens? Momenteel is hun gemiddelde leeftijd 35 jaar, de helft heeft al een of meer postdoc-aanstellingen achter de rug, bijna een kwart is zelfs al bezig aan hun vierde contract. Naar schat-

ting stroomt slechts 10 procent van de postdocs op een gegeven moment door naar een vaste baan aan de universiteit. Onderzoekskwaliteiten spelen in dit alles nauwelijks een rol.

Postdocs zijn zwaar (en vaak vele malen) geselecteerde wetenschappers met veel kwaliteiten en ervaring, in wie in de loop der jaren soms meer dan een half miljoen euro aan publiek geld is geïnvesteerd. Hoe kan worden verantwoord dat 90 procent van hen geen perspectief wordt geboden?

Selectie (op kwaliteit) zou zo vroeg mogelijk in de loopbaan moeten plaatsvinden, zodat onderzoekers die buiten de wetenschap terechtkomen voldoende gelegenheid krijgen zich daarop voor te bereiden. Tijdens de promotiefase moet er meer aandacht komen voor de periode na de promotie en de mogelijkheden van de promovendus binnen en buiten de wetenschap.

Degenen die in de wetenschap blijven, dienen voorts een beter perspectief voorgeschoteld te krijgen: een reëel uitzicht op een vaste baan, uiteraard op voorwaarde dat zij goed blijven presteren. Kwaliteit moet doorslaggevend zijn, niet het toevallig vrijkomen van een plaats. Daarbij zullen de universiteiten een klein beetje moed bijeen moeten rapen om meer onderzoekers vast aan te stellen, ook al is dat voor een deel op 'tijdelijk' geld, want in hun totaliteit zijn de tweede en derde geldstroom natuurlijk zo tijdelijk niet.

Werkgeversdroom

Een tenure-trackstelsel kan een middel zijn om 'jonge' onderzoekers het houvast te geven waarop zij recht hebben. Anderzijds kan het wetenschappers voortdurend prikkelen om alert te blijven, gedegen onderzoek te doen en veel te publiceren, maar ook nieuwe wegen in te slaan en nieuwe samenwerkingsverbanden aan te gaan. Zo kunnen zij hun marktwaarde verhogen en hun kans op doorgroei vergroten. Contacten met verschillende instellingen of bedrijven zullen in tegenstelling tot nu worden beloofd. Maar er is ook een reeks kanttekeningen op z'n plaats.

In de eerste plaats hoeft niet iedere onderzoeker of docent een tenure track aangeboden te krijgen om in de wetenschap te werken. Het systeem is geen doel op zich. Het is vooral bedoeld voor medewerkers van wie gedacht wordt dat

Werf voor de VAWO.

Geef dit blad eens door aan een collega die ook op de hoogte zou moeten zijn.

zij kunnen uitgroeien tot UHD of hoogleraar. Anderen zijn misschien als UD precies op hun plaats.

Bovendien zijn er tal van tenure-track-varianten denkbaar. Bij de experimenten die ermee gaande zijn op een vier-tal Nederlandse universiteiten worden ook uiteenlopende modellen gebruikt. De concrete invulling van het systeem is van cruciaal belang. Daarbij horen harde afspraken over de randvoorwaarden.

In een tenure track zijn er een aantal selectiemomenten. Eerst wordt aan een groep veelbelovende kandidaten een tijdelijk contract als UD gegeven. De succesvolsten krijgen na een paar jaar een vervolgcontract als UD. Dan komt de overgang naar een UHD-functie; een horde die niet iedereen zal nemen. En ten slotte is er de stap naar het hoogleraar-schap, hetgeen opnieuw niet iedereen zal zijn gegeven.

Voorwaarden

Strikte toepassing hierbij van het *up-or-out*-principe zou het systeem tot de financiële droom voor een werkgever maken, omdat steeds relatief oudere en dure werknemers zouden plaatsmaken voor jongere en goedkopere krachten. Tenure track kan een asociaal opjaag-systeem worden als er geen harde voorwaarden aan worden verbonden.

1. De invoering mag geen gevolgen hebben voor het wetenschappelijk personeel dat al in vaste dienst is.

2. Er dienen zodanig tijdige beoordelingen plaats te vinden, dat medewerkers nog de kans hebben zich vóór de selectiemomenten te verbeteren.

3. Het systeem mag geen middel worden om medewerkers sneller te kunnen ontslaan of langer in tijdelijke dienst te houden. 'Bewezen' talent mag niet worden afgescheept met een tenure-trackaanstelling die een extra selectie-procedure inhoudt, maar dient direct een vaste aanstelling te krijgen.

4. Het tenure-trackstelsel moet duidelijkheid geven over de aanstelling. Vervolgaanstellingen moeten alleen afhankelijk zijn van de onderzoeksprestaties en de ontwikkeling van competenties (onderwijs, managementtaken) die nodig zijn voor de desbetreffende functie. En niet van het al dan niet toevallig vrijkomen van een plek of de geldstromen. Als een aanstelling afhankelijk is van de financiering van een project heeft het systeem geen zin. Thans gebeurt het maar al te vaak dat universiteiten beloften over een vaste aanstelling niet nakomen.

5. Met de instromers in het tenure track dienen bindende afspraken te worden gemaakt over het selectietijdstip en de mate van positieve selectie. Indien er tussentijds deelnemers uitvallen, vergroot dat de kans op doorstroming voor de overblijvenden.

6. Naast de instroom via tenure track moet de mogelijkheid van zij-instroom, bijvoorbeeld vanuit het bedrijfsleven, blijven bestaan.

7. De universiteiten zullen zich ertoe moeten verplichten geen substantiële nieuwe categorie van onderzoekers in tijdelijke dienst te creëren vanuit hun behoefte aan goedkoop onderzoekspersoneel. Het is onacceptabel dat op dit punt de ontwikkelingen opnieuw bepaald

zouden kunnen worden door bestuurlijk opportunisme.

Evenwicht

Een tenure-trackstelsel lost het probleem in het voortraject – op het niveau van de promovendi – overigens nog niet zondermeer op. Aan de invoering zouden dan ook afspraken moeten worden gekoppeld over het promotietraject, te meer vanwege de effecten die het bachelor-mastermodel daarop kan hebben, zoals de door een aantal instellingen beoogde 'indaling' van de promotie in de masterfase. Het aantal promovendi zou beperkt moeten worden. Dat zal financieel weinig problemen opleveren, aangezien de kosten en opbrengsten van een promovendus ongeveer gelijk zijn. Het voordeel van minder promovendi is dat de kwaliteit kan worden verbeterd door strengere selectie van zowel kandidaten als onderwerpen en door betere begeleiding, waardoor hun onderzoek meer gaat bijdragen aan het volume van de kennis in de instelling.

Er zijn ook andere oplossingen dan een tenure-trackstelsel denkbaar om het probleem van een overschot aan kandidaten voor te weinig vaste banen op te lossen. Maar het is een mogelijkheid om een beter evenwicht te creëren tussen de vraag naar en het aanbod aan wetenschappelijk talent.

Paul Goemans

Rachel van Wijngaarden

Paul Goemans is kaderlid van de VAWO in Eindhoven, Rachel van Wijngaarden beleidsmedewerker van de VAWO/CMHF

Universiteit Maastricht geeft vrouwen de minste kans

Van de Nederlandse universiteiten biedt die van Maastricht vrouwen de minste carrièrekansen. Vrouwen zijn het beste af op de technische universiteiten, in Wageningen, Leiden of op de UvA. Dat staat in de Vrouwen Keuzegids Hoger Onderwijs.

De Vrouwen Keuzegids is een variant, in dezelfde opmaak, op de Keuzegids Hoger Onderwijs, die het Hoger Onderwijs Persbureau (HOP) uitgeeft. Het HOP beoordeelt de instellingen op vele kwaliteiten, maar niet op hoe zij scoren op het terrein van gelijke kansen voor mannen en vrou-

wen. Daarom is *Bridging the Gendergap at Universities* met een alternatieve gids gekomen.

Daarin wordt onder andere per universiteit de verhouding aangegeven tussen het aantal vrouwelijke studenten en het aantal vrouwelijke hoogleraren en die tussen mannelijke studenten en mannelijke hoogleraren. Maastricht telt op iedere 1587 vrouwelijke studenten slechts één vrouwelijke hoogleraar. Bij de mannen is die verhouding 21 om één. Voor een vrouwelijk rolmodel moeten studentes dus niet in Maastricht zijn.

Met 213 studentes per vrouwelijke hoog-

leraar (36 om één bij de mannen) scoort Wageningen het best.

Equal-project

Bridging the Gendergap at Universities is een door het Europese *Equal*-fonds gefinancierd project van het Centrum voor Gender en Diversiteit, dat ironisch genoeg onderdak heeft bij Universiteit Maastricht. In het project participeren overigens ook de Radboud Universiteit en de VU, samen met het Nederlands Genootschap Vrouwenstudies en het Landelijk Overleg Emancipatie-Kwaliteit in het Wetenschappelijk Onderwijs.