

# Wetenschap in goede banen

---

## Beleidsnotitie VAWO, juni 2016

*Dit is de geactualiseerde versie van de beleidsnotitie, die het VAWO-bestuur vanaf november 2013 uitbracht.*

### a. Inleiding

Toen de VAWO in 1963 werd opgericht als *Vereniging van Academici bij het Wetenschappelijk Onderwijs* hadden de universiteiten 48.000 studenten; nu zijn dat er ongeveer 250.000.<sup>1</sup> Dit heeft een enorme groei van het wetenschappelijk personeel (WP) met zich meegebracht, maar ook van het ondersteunend en beheerpersoneel (OBP), dat zelfs twee keer zo hard groeide. In deze notitie schetsen we onze visie op ontwikkelingen in het personeelsbeleid in het WO, zoals flexibilisering en internationalisering. Het grootste probleem dat we signaleren is de verregaande **flexibilisering** van het wetenschappelijk personeelsbestand, waardoor de kwaliteit en continuïteit van het wetenschappelijk onderwijs in gevaar komt en een langetermijnvisie op wetenschappelijk onderzoek wordt belemmerd. Hiermee verbonden thema's zijn:

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

We gaan in deze notitie in op de bovengenoemde problematiek en komen met een aantal concrete voorstellen ter verbetering van het wetenschappelijk personeelsbeleid in Nederland. Een verdere uitwerking van de VAWO-standpunten is te vinden in met enige regelmaat uitgebrachte factsheets en in stellingnames in actuele kwesties.

---

<sup>1</sup> Alle cijfers in deze notitie zijn gebaseerd op publicaties van het CBS, de VSNU en de VAWO.

## **b. Scheefgroei in personeelsopbouw**

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

Wanneer we de promovendi buiten beschouwing laten, is minder dan de helft van het personeel aan universiteiten *wetenschappelijk* personeel, d.w.z. personeel dat zich direct bezighoudt met de twee kerntaken van universiteiten, onderwijs en onderzoek. Sinds 1999 is het percentage wetenschappers met een tijdelijk contract gegroeid van 23% naar bijna 42% eind 2014.

Als we de categorie promovendi wel meetellen, is het percentage Wetenschappelijk Personeel in tijdelijke dienst bijna 62%. In het flexibiliseren van hun (wetenschappelijk-)personeelsbestand laten universiteitsbestuurders andere werkgevers in Nederland mijlenver achter zich: landelijk had 21% van de werknemers in 2014 een tijdelijke aanstelling.

Deze extreme flexibilisering binnen universiteiten geldt echter alleen voor het wetenschappelijk personeel. Terwijl 42% van het Wetenschappelijk Personeel (promovendi niet meegerekend) of 62% van het Wetenschappelijk Personeel (promovendi wel meegerekend) een tijdelijke aanstelling heeft zonder uitzicht op een vast dienstverband, heeft van het OBP 14,5% een tijdelijk contract. . Het onnodig hoog houden van het percentage tijdelijk personeel, houdt het functiehuis van het Wetenschappelijk Personeel kunstmatig jong en zorgt voor een hoge uitstroom tussen de 35-45 jaar.

Voor vrouwelijke wetenschappers is de situatie bovendien nog een stuk slechter: was van het mannelijk Wetenschappelijk Personeel 36% in 2014 in tijdelijke dienst, van het vrouwelijk Wetenschappelijk Personeel was dat maar liefst 52,5%, meer dan de helft dus (promovendi wederom niet meegerekend).

Naast deze verontrustend scheve genderbalans is er nog een tweede: het percentage vrouwen in hogere academische functies is, hoewel gestegen, nog altijd schrijnend veel lager dan het percentage mannen. Zo telt Nederland op elke vijf mannelijke hoogleraren slechts één vrouwelijke hoogleraar. In Europa scoren alleen België, Cyprus en Luxemburg nog slechter. Onder de universitair hoofddocenten is de verhouding 3: 1.

Onderzoek uit 2009/10<sup>2</sup> liet zien dat de kans voor vrouwen om tot hoogleraar benoemd te worden verdubbelt als er een vrouw in de benoemingscommissie zit, en verdrievoudigt als er twee of meer vrouwen in zitten. Een probleem is dat er het potentieel mannelijke wetenschappers voor benoemingscommissies veel groter is dan het potentieel vrouwelijke wetenschappers. Op een beperkt aantal vrouwen moet dus een groot beroep worden gedaan om benoemingscommissies enigszins evenwichtig samen te stellen.

Recent onderzoek toonde een sterke impliciete gender bias in de academische wereld aan: vrouwelijke docenten worden door studenten lager beoordeeld (zelfs indien dit experimenteel gemanipuleerd wordt)<sup>3</sup> en bij een tijdschrift steeg het aantal geaccepteerde artikelen met een vrouwelijke eerste auteur met 8% nadat men besloten had de namen van de auteurs weg te laten tijdens het review proces<sup>4</sup>.

Een sterker diversiteitsbeleid is niet alleen nodig voor de man/vrouw-verhouding, maar ook op andere vlakken, waarover het echter ontbreekt aan harde gegevens.

De VAWO heeft zich de laatste jaren intensief ingespannen om de flexibilisering een halt toe te roepen. In de CAO-NU 2015-2016 is een bovengrens afgesproken van 22% tijdelijke aanstellingen voor de functies hoogleraar, UHD, UD en docenten per eind 2016. De VAWO zal zich er de komende tijd voor inzetten om zo'n grens ook voor de functiecategorieën onderzoeker en overig personeel te bewerkstellingen, en om de bovengrens verder omlaag te krijgen.

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

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

Het personeelsbestand aan de universiteiten is door al de recente ontwikkelingen veel internationaler geworden. Hoewel dit op zich een goede ontwikkeling is, dienen we te waken voor een goede communicatie richting, en goede behandeling van de groep internationale medewerkers.

---

<sup>2</sup> Brink, M. van den (2010): *Behind the scenes of science, A Gender Research on Professional Recruitment and Selection Processes*. Amsterdam University Press (ISBN: 9789085550358)

<sup>3</sup> MacNell, L., Driscoll, A. & Hunt, A.N. (2014). *What's in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching*. Innov High Educ, DOI 10.1007/s10755-014-9313-4

<sup>4</sup> Budden, A.E., Tregenza, T., Aarssen, L.W., Koricheva, J., Leimu, R., & Lortie, C.J. (2008). *Double-blind review favours increased representation of female authors*. Trends in Ecology and Evolution, 23;(1): 4-6.

### **c. Van 'tenure track' naar 'tenure trap'**

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

Naast hun al hoge taaklast moeten tenure trackers voldoen aan extra targets met het oog op promotie. Dit leidt tot een situatie waarin een tenure tracker, die in principe wel aan de taaklast van zijn/haar reguliere functie voldoet maar niet de extra targets haalt, na een tijdelijke aanstelling van doorgaans 5 of 6 jaar geen contractverlenging krijgt. Door dit "up-or-out" criterium is er dan ook eerder sprake van een 'tenure trap'-positie. Dit leidt tot een hoge uitstroom van excellente onderzoekers van rond de 40 jaar met vaak al vele jaren postdoc- en/of onderrwijservaring.

De wrange situatie doet zich hierbij voor dat succes bij eerdere aanvragen een steeds belangrijker criterium wordt voor vervolgaanvragen. Loopbanen dreigen daardoor vooral af te hangen van een, deels op toeval gebaseerd, Matteüeffect<sup>5</sup>. Degenen die de pech hebben gehad net niet die prestigieuze subsidie te hebben binnengehaald of die publicatie geaccepteerd te krijgen, vallen zo buiten de boot.

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

### **d. Spanning tussen onderwijs en onderzoek**

Dat goed onderwijs en goed onderzoek staat of valt met de kwaliteit van het wetenschappelijk personeel, staat buiten kijf. Maar behalve met onderwijs en onderzoek zijn wetenschappers tegenwoordig opgezadeld met omvangrijke administratieve taken, waarvoor vaak geen compensatie wordt gegeven. Door de verhoogde competitie in het verwerven van zowel onderwijs- als onderzoekbudgetten is er een doorgeslagen drang tot verantwoording ontstaan.

Er is bovendien een groeiende spanning tussen onderwijs en onderzoek. Het is op de universiteiten usance geworden om bij stijgende studentenaantallen en een krimpende wetenschappelijke staf eenvoudigweg de onderwijsnormering aan te passen (minder tijd per cursus), terwijl aan de andere kant de publicatie-eisen steeds verder worden opgeschroefd.

---

<sup>5</sup> Het rijker worden van de rijken en het armer worden van de armen. De term is gebaseerd op de Bijbeltekst Matteüs, 25:29. Robert K. Merton beschreef in 1968 hoe bekende wetenschappers veelal meer geloofwaardigheid genieten dan relatief onbekende wetenschappers, zelfs als zij even goed werk leveren. Merton concludeerde dat "zij die al veel hebben, meer krijgen, en zij die niet hebben, ontnomen wordt wat ze verdienen".

Daarnaast zijn er binnen het UFO-profiel voor het wetenschappelijk personeel ook taken bijgekomen, waaronder valorisatie en het verwerven van onderzoeksubsidies. Voor deze extra taken is wederom geen extra tijd ingeruimd. Daar komt nog bij dat de tijd die besteed wordt aan het schrijven van subsidieaanvragen toeneemt naarmate de toekenningskansen afnemen.

Wetenschappers die zowel onderwijs- als onderzoektaken hebben, laten weten dat ze in een onmogelijke spagaat terecht zijn gekomen. Door het invoeren van aparte onderzoek- en onderwijsinstituten is de verwevenheid van onderzoek en onderwijs onder druk komen te staan. Bijna iedere wetenschappelijke medewerker is tegenwoordig verantwoordig schuldig aan twee directeurs die verschillende belangen hebben en verschillende doelen nastreven. Het resultaat is onder andere een sterke stijging van de werkdruk van al het Wetenschappelijk Personeel. Voor de wetenschappers in tijdelijke dienst komt daar nog de permanente onzekerheid over het loopbaanperspectief bij en het gebrek aan continuïteit om onderwijs- en onderzoekprojecten voor de langere termijn op te zetten en te ontwikkelen.

Universiteiten hebben in de afgelopen jaren in toenemende mate gebruikgemaakt van 'uitzendconstructies', ook voor personeel met reguliere onderwijs- en onderzoektaken. Mede onder druk van de VAWO is onlangs de cao-afspraken gemaakt om met name voor het Wetenschappelijk Personeel uitzendconstructies vanaf het academisch jaar 2015/2016 te verbieden. Alleen voor lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden en in geval van ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof is een uitzendconstructie nog toegestaan. Voor uitzendmedewerkers geldt voorts dat zij recht hebben het salaris en de vakantie- en eindejaarsuitkeringen uit de CAO-NU.

#### **e. 'Vermanaging' van de universiteit**

De Wet Modernisering Universitair Bestuur (MUB) die in maart 1997 van kracht werd, heeft op veel universiteiten geleid tot de komst van 'professionele' (en dure) bestuurders met weinig of geen affiniteit met de wetenschap en tot een bedrijfsmodel en managerscultuur, waarin 'targets' worden gesteld en wetenschappelijke prestaties worden gemeten op een wijze die geen recht doet aan verschillen in bijvoorbeeld publicatiemogelijkheden tussen disciplines. Door bestuurders worden wetenschappers vaak gezien als (inwisselbare) uitvoerders van onderwijs en onderzoek. De plaats van een universiteit op internationale ranglijsten, de aantallen, of liever gezegd, het *marktaandeel*, studenten (hoe meer, hoe beter) en de toevallige Nobelprijswinnaars die ooit als (tijdelijk aangestelde) wetenschapper op een universiteit hebben rondgelopen, lijken in de ogen van veel bestuurders van groter belang dan de werkelijke kwaliteit van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Er wordt geïnvesteerd in het aanboren van nieuwe (buitenlandse) 'markten', er worden professionele reclamemakers ingehuurd en de PR-afdelingen van universiteiten draaien op volle toeren.

Het beleid van de universiteiten, maar ook van betrokken ministeries, kenmerkt zich door kortetermijndenken. Universiteiten willen op jaarbasis hoge aantallen publicaties, een maximaal aantal promoties, zoveel mogelijk projectgelden en zo hoog mogelijke studentenaantallen. Tijdelijke managers en directeuren (die doorgaans voor vijf jaar worden aangesteld) streven gedurende hun zittingstermijn naar maximale productiviteit en houden zich niet bezig met de middellange- en langetermijngevolgen van dit beleid.

Het accent op meetbare targets en het kortetermijndenken dreigt ook de breedte van het academische onderzoek en onderwijs te treffen. De tegenwoordig meest gangbare manieren om publicatiescores te becijferen, houden geen rekening met verschillen in 'valorisatie'-mogelijkheden en publicatiecultuur tussen vakgebieden. Het gevaar is dat instellingen er daardoor toe komen om uitstekende, internationaal toonaangevende onderzoekslijnen op te doeken. Ook kan het mogelijk interessante samenwerking tussen onderzoekers uit verschillende disciplines belemmeren, omdat onderzoekers de onjuiste indruk krijgen dat potentiële samenwerkingspartners niet goed presteren.

De onvrede in de academische wereld over deze mechanismen is duidelijk aan het daglicht gekomen met de Maagdenhuisbezetting, de oprichting van De Nieuwe Universiteit en al langer lopende initiatieven zoals H.NU. De VAWO onderschrijft de sterke roep om democratisering en versterking van de medezeggenschap op de universiteiten. Verder onderschrijft de VAWO de ontwikkelingen richting een 'Open Science' infrastructuur waarin data en resultaten makkelijker kunnen worden uitgewisseld. Daarbij is het streven dat er minder gekapitaliseerd wordt op succesvolle individuen en meer op getalenteerde teams.

#### **f. Toenemende werkdruk**

Van zowel academici als ondersteunend personeel wordt steeds meer gevraagd. Academici moeten scoren op publicaties en het binnenhalen van geld, vaak met een toenemende administratieve last, en deelnemen in tal van evaluaties. Bij een steeds kleiner wordende groep van ondersteunend personeel worden steeds meer taken gelegd: pr en marketing, (ondersteuning van) fondsenwerving en andere financiële transacties, internationalisering, allerlei coördinatieactiviteiten. De werkdruk is hierdoor over de gehele linie sterk toegenomen. Deze druk wordt door velen als last ervaren en leidt geregeld tot langdurige afwezigheid en burn-outs.<sup>6</sup>

Een symptoom van dit probleem hiervan is het groeiende stuwmeer van verlofdagen. Werkgevers wijten dit aan het 'nieuwe werken' en stellen dat werknemers regelmatig vergeten hun vrije dagen te registreren, maar voor veel werknemers is het onmogelijk om, gegeven hun taakstelling, al hun verlofuren te gebruiken. Als reactie overwegen de werkgevers over te gaan op zogenaamde 'functiecontracten', waarbij de verlofdagen niet meer geregistreerd worden. De VAWO acht de invoering van functiecontracten voor het Wetenschappelijk Personeel dan ook onwenselijk.

---

<sup>6</sup> Er is geen recent onderzoek naar de werkdruk op de universiteiten. De nationale en internationale stand van het onderzoek op dit terrein werd in januari 2012 besproken op een symposium van de VAWO: <http://www.vawo.nl/symposium-werkdruk/>

De werkgevers rechtvaardigen deze ontwikkelingen doorgaans door te zeggen dat academisch werk nu eenmaal *topsport* is, dat de omgeving het vraagt, vanwege toenemende complexiteit en concurrentie, en dat de werknemers gebruik kunnen maken van professionele coaching om hun taken en tijd beter te 'managen'.

De VAWO beschouwt de toegenomen werkdruk niet als onvermijdelijk. Vanzelfsprekend kunnen hoge eisen worden gesteld aan alle werknemers, maar er is geen enkele grond om werknemers te onderwerpen aan een publicatierace of een steeds verbeterende strijd om aantallen studenten en geld. Als het voor instellingen afzonderlijk niet mogelijk is hieraan een halt toe te roepen, dienen de werkgevers collectieve actie te ondernemen. Zoiets gebeurt nu bij de fixatie op outputaantallen, maar pas nadat ernstige incidenten de perversiteit en onzinnigheid van deze praktijk hadden blootgelegd. En ook al is 'productiviteit' geen zelfstandige norm meer, bestuurders houden vast aan het streefbeeld van hoge aantallen publicaties, zonder rekening te houden met de reële omstandigheden waarin wetenschappers deze tot stand (moeten) brengen. Naast het beperken van de publicatiedruk dienen ook de strijd om studentenaantallen en geld en de wildgroei aan evaluaties aan banden te worden gelegd.

#### **g. Concrete doelstellingen van de VAWO voor de komende jaren**

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

- 1) Terugdringen managerscultuur en bureaucratie;
- 2) Stabiele financiering gericht op goed personeelsbeleid;
- 3) Faciliteren 'geclausuleerd dienstverband' voor onderzoekers;
- 4) Uitvoering van 'tenure tracks' gericht op carrièreperspectief
- 5) Goede afstemming van onderwijs- en onderzoektaken en vermindering van de werkdruk.
- 6) Versterking van het diversiteitsbeleid.
- 7) Geen beurspromovendi-experiment
- 8) Democratisering en versterking van de medezeggenschap op de universiteiten.

#### **1. Terugdringen managerscultuur en bureaucratie**

In het bestuursbeleid van wetenschappelijke instellingen dient het belang van het wetenschappelijke onderwijs en onderzoek leidend te zijn. Momenteel zijn er te weinig bestuurders bij wie bestuurlijke capaciteiten en inzicht in wetenschappelijk onderwijs- en onderzoekprocessen goed in balans zijn. Een stevige beperking van marketing- en andere overheaduitgaven kan bovendien ten goede komen aan de primaire bekostiging van het onderwijs en onderzoek. Bij het OBP dient vooral ruimte te worden gecreëerd voor ondersteuning, en minder voor allerlei coördinatieactiviteiten.

## **2. Stabiele financiering gericht op goed personeelsbeleid: meer eerstegeldstroomfinanciering**

De VAWO maakt zich sterk voor al het personeel van wetenschappelijke instellingen, maar heeft altijd bijzondere aandacht gehad voor de belangen van wetenschappers met een tijdelijke aanstelling, zoals postdocs en promovendi, en recentelijk, in toenemende mate de tijdelijke (universitaire) docenten en tenure trackers. Die bijzondere aandacht zal ook de komende jaren hard nodig zijn, want – zoals aangegeven – de zogenaamde flexibele schil rond een vaste kern van het Wetenschappelijk Personeel wordt steeds dikker en die kern steeds kleiner. De VAWO heeft er in de cao-onderhandelingen met succes naar gestreefd een bovengrens aan het aantal tijdelijke aanstellingen te realiseren, gekoppeld aan bepaalde functies in het functiegebouw. Vanaf de functie van UD zou een aanstelling in principe voor onbepaalde tijd moeten zijn. Voor contractonderzoekers zou de contractduur moeten afhangen van het vermogen een onderzoekslijn te financieren, in de vorm van een geclausuleerde aanstelling voor onbepaalde tijd.

Kernpunten voor een goed loopbaanbeleid zijn dus een doordacht functiegebouw, doorstroming op basis van goede prestaties en 'beleid op maat'. Het functiegebouw dient zo in elkaar te zitten dat er een redelijke verhouding bestaat tussen alle lagen vanaf promovendi tot hoogleraar. Het is van belang in kaart te brengen welke *incentives* en maatregelen tot de scheve verhoudingen leiden, en deze aan te pakken. Een voorbeeld hiervan is de promotiepremie, die werkgevers ertoe aanzet eerder te kiezen voor promotie- dan postdocplekken, waardoor de doorstroommogelijkheden van promovendi in veel vakgebieden sterk worden beperkt.

## **3. Faciliteren 'geclausuleerd dienstverband' voor onderzoekers die primair gefinancierd worden vanuit de 2<sup>e</sup>/3<sup>e</sup> geldstroom.**

De VAWO wil in de CAO-NU een bepaling opnemen dat na de maximale termijn voor (een) tijdelijke aanstelling(en) van 4 jaar een geclausuleerd vast dienstverband kan worden gegeven met betrekking tot de onderzoektaken van onder andere postdocs en 'Principal Investigators'.

De *Wet werk en zekerheid* staat niet in de weg dat er arbeidsovereenkomsten zijn voor onbepaalde tijd die geclausuleerd zijn. Vergelijkbaar is de bepaling in de CAO Onderzoekinstellingen, die een geclausuleerd dienstverband voor onbepaalde tijd bij externe financiering mogelijk maakt. Zo kan zekerheid worden geboden aan onderzoekers zolang externe financiering aanwezig is of wanneer zij tijdens hun tijdelijke aanstelling wederom externe financiering weten te verwerven. Mocht de oorspronkelijke financiering niet worden gevolgd door andere financiering, dan is alsnog (gedeeltelijk) ontslag mogelijk. Het ontslag gaat niet van rechtswege in, maar pas nadat uit onderzoek binnen een redelijke termijn herplaatsing niet mogelijk is gebleken.

Een geclausuleerd dienstverband voorkomt dat werkgevers de zesmaandentermijn misbruiken om Wetenschappelijk Personeel met een tijdelijke aanstelling na vier jaar te ontslaan, zelfs al is er voldoende (externe) financiering voor handen om de aanstelling voort te zetten.



In de huidige cao is afgesproken dat een studie wordt gedaan naar de modernisering van de cao en het bevorderen van 'beleid op maat'. In dat kader dient op basis van duidelijke afspraken de mogelijkheid te worden geboden om specifieke (contract)onderzoek- en onderwijsposities te creëren die op hun eigen manier worden gefinancierd. In jaargesprekken dient de werkgever de werknemer een duidelijk beeld te geven over de mogelijkheden voor functieontwikkelingen en -aanpassingen. Per functiecategorie dient in de cao's te worden vastgesteld waaraan minimaal moet worden voldaan.

#### **4. Uitvoering van 'tenure tracks' gericht op carrièreperspectief (niet als 'up or out' middel)**

Voor tenure tracks dienen in de CAO-NU meer specifieke voorwaarden te worden geformuleerd zodat duidelijk is voor wie deze carrièreontwikkeling mogelijk is en welke voorwaarden gelden. Nu zijn tenure tracks bij de afzonderlijke universiteiten op uiteenlopende manieren geregeld. Ze behoren bij goed presteren uiteindelijk tot een hogere functie te leiden, maar worden momenteel bij sommige universiteiten aangezet tot competitie om functies die in principe vast zouden moeten zijn, zoals de functies van U(H)D. Er is niet werkelijk sprake van een tenure track als het systeem wordt misbruikt als een extra mogelijkheid om een tijdelijke aanstelling of een reeks van tijdelijke aanstellingen te geven. Bij de huidige CAO-NU 2015-2016 wordt een paritaire werkgroep gevormd om te adviseren over onderwerpen die niet meer bij de lokale instellingen maar aan de cao-tafels kunnen worden afgehandeld. De VAWO vindt dat in de cao de voorwaarden voor onder meer tenure tracks moeten worden gespecificeerd, waarbij 'up-or-stay' in plaats van 'up-or-out' het uitgangspunt moet zijn.

#### **5. Goede afstemming van onderwijs- en onderzoektaken en vermindering van de werkdruk.**

De afgelopen jaren is er binnen de wetenschappelijke instellingen in Nederland steeds beter gepresteerd. Het aantal publicaties is sinds begin jaren negentig zeer sterk gestegen, en ook de *impact* is toegenomen. Het aantal promovendi is verdrievoudigd. Het aantal studenten is de afgelopen 15 jaar met 50% gegroeid. Daar staat tegenover dat het aantal docerende wetenschappers in deze periode is afgenomen. Op veel plekken is de staf-student ratio in deze periode zelfs behoorlijk gedaald. Docenten gaan gebukt onder een steeds hoger wordende werkdruk, vaak nog versterkt door onderwijsvernieuwingen, -intensiveringen en -evaluaties. Financiering en projectcoördinatie zijn veeleisender en complexer geworden; door de toegenomen competitie tussen universiteiten wordt er meer geïnvesteerd in acquisities; marketingactiviteiten etc.

Dit heeft er toe geleid dat er onder het OBP een verschuiving heeft plaatsgevonden: het beheerpersoneel (vanaf schaal 10) is sinds 1999 bijna verdubbeld ten koste van een afname van ca. 30% van het ondersteunende personeel. Door het wegbezuinigen van ondersteunend personeel is de werkdruk bij het zittende ondersteunende personeel en de docerende staf nog eens extra toegenomen.

De instellingen zijn geneigd het probleem van de werkdruk bij de werknemers te leggen en naar individuele oplossingen te streven door aandacht te besteden aan *time management*, de zelf-organisatie van het werk en de werkprivé-balans. Hoewel eigen gedrevenheid en betrokkenheid zeker een rol spelen bij werkdruk, ligt een groot deel van het probleem bij de organisatie en bij de overheidsfinanciering. Er wordt steeds meer gevraagd van het personeel, zowel kwantitatief als kwalitatief, zonder dat daar extra middelen tegenover staan. Herstel van de eerste geldstroom is een belangrijk middel om de werkdruk te kunnen verminderen, maar er ligt ook een grote verantwoordelijkheid bij de instellingen, die zich momenteel blindstaren op internationale ranglijsten. Universiteiten zullen zich moeten buigen over de kernactiviteiten van de universiteiten en een realistische taakstelling voor het personeel met als uitgangspunt de hoeveelheid tijd die hierin geïnvesteerd moet worden in plaats van het succes dat het op moet leveren.

Voor het verminderen van de werkdruk is ook een juiste afstemming van onderwijs- en onderzoektaken en de bijbehorende eisen noodzakelijk, evenals een goede borging van de kwaliteit van het wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. In plaats van het gebruik van externe criteria en targets zoals budgetten en studentenaantallen dienen academische instellingen te investeren in een realistische en uniforme onderwijsnormering.

## **6. Versterking van het diversiteitsbeleid**

De VAWO wil met de universiteiten afspraken maken over versterking van het diversiteitsbeleid. De doorstroomkansen voor mannelijke en vrouwelijke wetenschappers moeten worden gelijkgetrokken. Daartoe dienen uitkomsten van onderzoek naar genderbias serieus genomen te worden en in maatregelen te worden vertaald. De VAWO streeft naar bewustwording over dit fenomeen door media-aandacht en voorlichting. Daarnaast dient er aandacht te zijn voor meer diversiteit binnen de instellingen. Het personeelsbestand dient meer een afspiegeling te zijn van de huidige maatschappij als het gaat om godsdienst, afkomst, andere cultuur of nationaliteit.

## **7. Geen beurspromovendi-experiment**

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

## **8. Democratisering en versterking van de medezeggenschap**

Voor bestuursfuncties en posities in de Raden van Toezicht dient een open werving plaats te vinden. Leden van Colleges van Bestuur moeten in dienst zijn van de universiteit.

Door uitbreiding van het instemmings- en adviesrecht van medezeggenschapsorganen dienen de bevoegdheden van bestuurders te worden begrensd. De medezeggenschapsorganen dienen met meer invloed te krijgen op financieel gebied door instemmingsrecht over de begroting en begrotingsonderdelen, waaronder in ieder geval het interne verdeelmodel.

De regelingen voor de medezeggenschap op openbare en bijzondere universiteiten moeten worden gelijkgetrokken.

## **h. Conclusie**

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

Uitbreiding van het ledental van de VAWO is van groot belang om onze invloed als vakbond voor de wetenschap zo groot mogelijk te maken.

Juni 2016, het VAWO-bestuur

## Uitwerking beleidsplan

Deze bijlage beschrijft in hoofdlijnen de ideeën over de uitvoering van het beleidsplan.

### Doelen

- (a) Een betere verwevenheid van onderwijs en onderzoek
- (b) Een herziening van de MUB en een versterking van de (mede)zeggenschap
- (c) Een herziening van de financieringsmechanismen:  
Verruim de eerste geldstroom, verlaag de moordende concurrentie om onderzoekgeld
- (d) Het terugdringen van de tijdelijke aanstellingen.
- (e) Van de huidige tenure "trap" (stay or out) naar een transparant en fair tenure "track" systeem (up or stay)
- (f) Het beteugelen van de werkdruk, o.a. door een realistische docent/student ratio en voldoende ondersteunend personeel
- (g) Het bevorderen van de diversiteit
- (h) Promovendi zijn volwaardige werknemers: dus geen beurspromovendi en ook voor deze groep het beteugelen van de werkdruk.
- (i) Goed loopbaanbeleid dat tegemoetkomt aan de wensen van werkgever én werknemer, op basis van een eerlijk en effectief functiestelsel
- (j) Werken aan samenwerking en solidariteit: zichtbaarheid & ledenwerving

Om deze doelen te bereiken is het allereerst van belang de feiten en cijfers goed op een rij te krijgen, en deze ook met zowel de achterban als betrokken partijen te delen en te bespreken. Veel doelen lenen zich voor het maken en publiceren van 'factsheets'. Als onderdeel van zowel onze communicatie- en lobbyactiviteiten dienen zulke factsheets met enige regelmaat bijgesteld en geactualiseerd te worden. Vervolgens wordt het beleid uitgewerkt en geïmplementeerd via lokale en landelijke activiteiten, het overleg met diverse belangenorganisaties (zoals promovendi, postdocs, hoogleraren), het Cao-overleg, de 'Haagse' lobby en het versterken van de eigen zichtbaarheid.

Voor het uitvoeren van het beleidsplan staan de VAWO de volgende middelen ter beschikking:

1. Factsheets maken, bijhouden en publiceren
2. Lokale activiteiten, campagnes en lobby (LO, OR en bijeenkomsten):
3. Het deelnemen aan denktanks en activiteiten die van belang zijn voor de sector (bv Open Science conferentie, KNAW symposia, SiT congres, VSNU evenementen etc.
4. Landelijke VAWO-activiteiten, campagnes en acties
5. Onderhandelingen aan de CAO tafels en besprekingen met de VSNU
6. 'Haagse' lobby en politieke activiteiten
7. Vergroten zichtbaarheid en discussie via publieke en de (sociale) media

Concreet zien deze activiteiten er als volgt uit:

## (1) Factsheets maken, bijhouden en publiceren

In het afgelopen anderhalve jaar zijn de volgende factsheets verschenen, deels op het Internet, deels als onderdeel van campagnes

- Factsheet de managerscultuur<sup>a</sup>:  
Bij de universiteiten werken steeds meer medewerkers met coördinerende en bestuursfuncties; alleen geplaatst op scienceintransition.nl
- Factsheet financiering<sup>b</sup>:  
Twee versies waarvan de tweede naar aanleiding van de Wetenschapsvisie 2025, op VAWO.nl. Ook geplaatst op VAWO.nl: VSNU Factsheet opbrengsten studievoorschot 'Universiteiten krijgen € 1 miljard? Nee hoor!
- Factsheet rendementsdenken<sup>c</sup>:  
Voor de vast Kamercommissie OCW, april 2015, op VAWO.nl
- Factsheet tijdelijke aanstellingen<sup>d</sup>:  
'De wegwerponderzoeker' alleen geplaatst op scienceintransition.nl
- Factsheet werkdruk<sup>e</sup>:  
'Na correctie heeft het WO niet de laagste maar de hoogste leerling-leraar ratio', op VAWO.nl
- Factsheet vrouwen in de wetenschap<sup>f</sup>:  
'Niet alleen hoogleraren'
- Factsheets promovendi<sup>g</sup>:  
Gezamenlijk met PNN, LSVb, ISO, AC/FBZ, FNV; eigen standpunt 'Drie redenen waarom de VAWO tegen het experiment met beurspromovendi is.'
- Factsheet Personele ontwikkelingen universiteiten 1999-2013<sup>h</sup>  
op VAWO.nl
- factsheets medezeggenschap<sup>ij</sup>:  
Gezamenlijke brief van de vakbonden: 'Medezeggenschap is geen gunst maar een recht', en VAWO-specifiek: 'Aanbevelingen met betrekking tot het versterken van de medezeggenschap aan de universiteiten'  
De volgende factsheets zijn in de planning:
  - Tenure tracks per universiteit [d]
  - Bottlenecks WWZ [c]

## (2) Lokale activiteiten, campagnes en lobby

- Graag zouden we, voor onze campagnes rond de bedrijfscultuur en werkdruk, via de Lokale Overleggen inzicht krijgen in lokale overheaduitgaven, specifiek gericht op de volgende aspecten: omvang van management en ondersteuning; tijdsbelasting administratie (bijv. via de personeelsenquêtes); (selectieve) inventarisatie van administratieve procedures bij universiteiten, onderzoekinstituten, en financieringsorganisaties [a][e]

- Lokale discussie en maatregelen om meer vaste aanstellingen te realiseren [c]: op basis van monitoren personele kengetallen, en CAO-discussies. Het is van belang om duidelijk te krijgen hoeveel tijdelijke aanstellingen er zijn met een duur <4 jaar en >4 jaar.
- lokaal beleid rondom tenure tracks, lokale voorlichting en discussie activiteiten; hierbij dienen we alert te zijn op oneigenlijke nadere functie-eisen [d]

### **(3) Landelijke VAWO-activiteiten, campagnes en acties**

- Uitwerken samenwerking met H.NU, ook als opvolging van de Nieuwjaarsrede van Hans Radder.
- Campagne uitwerken over tijdelijke aanstellingen, gekoppeld aan gewenste hervorming van financiering [b][c]
- Samen met de FNV werken aan werkdruk, daarbij ook andere bonden betrekken en belangengroepen zoals PNN betrekken. Kennis nemen van het onderzoek van de Alternatieve rekenkamer SP (SPAR)
- Uitbouwen samenwerking met LNVH (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren) [e]
- Discussie met PNN over gezamenlijk beleid en acties [g]
- Versterken samenwerking met Postdoc-NL
- Meer werving van leden onder het OBP
- Zorgen voor een standaard campagne-set voor OR verkiezingen [i]

### **(4) Onderhandelingen aan de CAO tafels en besprekingen met de VSNU**

- Agenderen verwevenheid onderzoek-onderwijs [a] en hervorming financiering [b]
- Monitoren en verscherpen afspraken over begrenzing tijdelijke aanstellingen [c]
- Werken aan een landelijke richtlijn rond Tenure Tracks [d]
- Verdere aandacht voor werkdruk, gevoed door materiaal vanuit LO's [e]
- Inzetten op quota voor aantal vrouwelijke academici van UD tot hoogleraar [f]

### **(5) 'Haagse' lobby en politieke activiteiten**

- druk uitoefenen op ontwerp NVAO accreditatie 2016, met accent op verweving onderzoek-onderwijs; hiervoor ook lobby richting SEP (Standard Evaluation Protocol). Input rondetafel initiatiefnota "Naar een nieuwe universiteit" mei 2015 [a]
- Nu starten Haagse Lobby t.a.v. de partijprogramma's voor de verkiezingen van 2017: de partijen zijn hun verkiezingsprogramma's aan het opstellen en wetenschap is dun vertegenwoordigd (juni). Budgetten moeten omhoog (conform Europese aanbevelingen. Niet sturen op output maar taakstelling, doorbreken New Public Management -> naar een duurzaam en sociaal publiek domein [b]
- Bottlenecks WWZ communiceren – op basis van een te maken factsheet [c]
- inzetten op realistische verwachtingen in onderzoeks- en onderwijs-evaluatieprotocollen, op basis van reëel beschikbare werktijd en met vermindering van hyperbolisch taalgebruik ('iedereen top') [e]

- Inzetten op quota voor vrouwelijke academici, aansluitend bij minimum richtlijnen van EU en EZ(30%) [f]

## **(6) Vergroten zichtbaarheid in en discussie via publieke en sociale media**

- opiniestukken ontwikkelen over actuele thema's, zoals bureaucrativering, oneigenlijke competitie; daarbij optrekken met Science in Transition, H.NU als ook de DJA/KNAW/VSNU [a][b][h]
- plaatsen en bijhouden van alle factsheets, regelmatig naar refereren via de sociale media [i]
- ontwikkelen nieuwe ledenwerfcampagne [i]