

J A A R O P E N I N G 1999

van de
Faculteit Natuur- en Sterrenkunde
op
4 januari 1999

- 1 - Nieuwjaarsrede door de decaan van de faculteit, prof. dr. J.E.J.M. van Himbergen
- 2 - Nieuwjaarsrede door de directeur van de faculteit, dr. H. Rudolph
- 3 - Nieuwjaarsrede door de voorzitter van de faculteitsraad, ing. H.J. Mos
- 4 - Nieuwjaarsrede door de voorzitter van het SONS, Jasper de Bock

PROF. VAN HIMBERGEN

Beste medewerkers en studenten van de Faculteit Natuur- en Sterrenkunde,

1. Welkom

Namens het bestuursteam van de Faculteit wens ik U natuurlijk allereerst een gelukkig en voorspoedig 1999. Het eerste volle jaar van besturen onder de MUB zit erop. U heeft al gemerkt dat wij als sluitstuk hiervan ook de Nieuwjaarsrede anders aanpakken dan voorheen. Helemaal conform de nieuwe orde neemt de decaan het voortouw. Mijn bijdrage wordt gevolgd door die van de directeur. Samen symboliseren zij de bestuurlijke tandem in deze faculteit, die overigens al veel eerder dan de MUB operationeel was. Het leek ons een goed idee om vervolgens ook de voorzitter van de Faculteitsraad, als leider van de personeelsgeleding, en een vertegenwoordiger van de studenten tot ons te laten spreken. Op deze wijze vormt deze nieuwjaarsbijeenkomst het startpunt van een jaar met intensieve en naar verwachting vruchtbare communicatie binnen onze Faculteit. Meer dan een symbolisch startpunt zelfs, want wij willen het niet laten bij mooie woorden, maar aanstonds al een

begin maken met het communiceren van informatie over zaken die de komende tijd veel van onze aandacht zullen vragen. U mag in onze toespraken zelfs een rode draad herkennen, kort samengevat in de vraag *“Hoe smeden wij een verzameling goede vakmensen om tot een professionele organisatie?”*. U ziet, het wordt best een lange zit, en U moet het hoofd erbij houden, want enig jargon wordt U niet bespaard. Maar aan het eind van de rit kunt U alles rustig nabeschouwen onder het genot van een drankje, als vanouds verzorgd door de personeelsvereniging Fylakon.

2. Perspectief

1999 is een vreemd jaar. Op de drempel van de volgende eeuw, zelfs van een nieuw millennium. Dit is hét jaar om terug te blikken én vooruit te zien, want in 2000 zijn we helemaal in de ban van de naderende 21ste eeuw geraakt. Maar hoever terug en hoever vooruit? Een eeuw? Duizend jaar? In principe kan het nú allemaal. Wij houden het vandaag bij de schaal van een mensenleven, zoals we hier allemaal weer bij elkaar mogen zijn, pakweg dertig jaar terug en zelfs minder ver vooruit. Over de voorbije periode valt ter inleiding wel even wat te zeggen,

om de grote veranderingen in perspectief te plaatsten die onze Faculteit zelf, juist in deze bijzondere jaren, doormaakt.

Dertig jaar geleden werd de maatschappelijke orde weer eens op zijn kop gezet. Het was 1968. De universiteiten liepen voorop, en zetten de toon voor maatschappelijke vernieuwingen. Toen alle commotie voorbij was, heette de universiteit ‘gedemocratiseerd’, bij gebrek aan een beter woord om aan te geven dat onze kernactiviteiten, academisch onderwijs gekoppeld aan grensverleggend onderzoek, drijven op de creatieve participatie van alle medewerkers en studenten. Hoewel ons huidige hoogleraren-corps voormalige bezetters van het Academiegebouw kent, kregen de vernieuwingen in onze Faculteit toch vooral hun beslag via de weg van het spel in commissies en raden. In alle jaren die er nu verstreken zijn, ging het ons vrijwel altijd meer om de inhoud dan om de vorm, meer om de mensen dan om de structuren. Heel vaak liepen we nogal onopvallend voorop bij nieuwe ontwikkelingen. Grote brokken maakten we vrijwel nooit, omdat een nuchter, gemeenschappelijk gevoel voor de juiste richting ons op koers hield. Maar is het goede gevoel dat we in de loop van de tijd opgebouwd hebben,

bestand tegen de eisen die de komende jaren aan ons gesteld worden? Waarheen zijn we eigenlijk op weg?

Helaas beseffen we allemaal maar al te goed, dat heden ten dage complexe, voordurende, snelle veranderingen de moderne samenleving zijn gaan beheersen. Aan de ene kant, heeft de academische gemeenschap hiervoor zelf natuurlijk op talloze manieren de voorwaarden geschapen. Ook zijn wij absoluut onmisbaar om veel van deze veranderingen in goede banen te leiden. Aan de andere kant, beheersen wij, evenmin als wie ook, de dynamiek die hiermee gepaard gaat. Deze situatie maakt ons werk elke dag weer zo interessant, maar ook zo veeleisend. Want we willen geen speelbal zijn van de maatschappelijke ontwikkelingen. Integendeel, onze ambitie is nog onverkort een voortrekkersrol te vervullen op het gebied van onze kerntaken. Veel indringender en frequenter dan vroeger worden wij dan ook met de vraag geconfronteerd, hoe we dit zo goed mogelijk kunnen doen. De MUBse bestuurlijke verhoudingen, met hun aureool van nieuwe zakelijkheid en verantwoordelijkheden geconcentreerd in specifieke personen, zijn voortgekomen uit de eisen die deze nieuwe situatie aan ons stelt.

Betekent dit nu dat de slinger weer een volle slag gemaakt heeft, zoals sommige sceptici graag beweren. Is de eerste student die dertig jaar geleden voet zette in het bolwerk van de Laboratoriumraad uitgegroeid tot de autocratische bestuurder van dit moment? Het beeld van een lange klim met haarspeldbochten spreekt mij meer aan dan dat van de slinger. Het geeft aan, dat het per definitie onze missie is onophoudelijk berg op te gaan in een om ons heen veranderende wereld. We zoeken steeds naar nieuwe ideeën, en elke generatie levert hier weer een eigen bijdrage aan. Zo komen we na verloop van tijd inderdaad weer in een positie van waaruit we het landschap eerder hebben geobserveerd, maar we zijn inmiddels wel een stuk hoger. Zo herkennen we de mo-

gelijkheid om doortastend te besturen, maar wel gecombineerd met de overlegcultuur die de zogenaamde democratie ons gebracht heeft. We zien weer interdisciplinaire studievarianten opduiken, maar wel toegesneden op de eisen van de arbeidsmarkt van de volgende eeuw. We praten weer over het kandidaatsexamen, niet als obstakel maar als tussenstation in een flexibele leerweg. De leerstoel mag weer, niet als bolwerk van eigenwijsheid maar als vaandel voor expertise, leiderschap en ondernemingszin.

Deze korte schets roept, hoop ik, bij U een beeld op van onze Faculteit, en van de kleurrijke geschiedenis die haar gemaakt heeft tot wat zij nu is. U zult dit beeld intussen ongetwijfeld verder gekleurd hebben met uw persoonlijke beleving. Dan zijn we nu toe aan de vraag: hoe verder?

3. De toekomst

Pakweg in de komende vijf jaar neemt een groot deel van het personeel, dat de hete lente van 1968 nog als zodanig heeft meegemaakt, afscheid van de Faculteit. In de tien volgende jaren verdwijnen ook de toenmalige rebelse studenten van de loonlijst. Dit plaatst ons in de komende jaren voor de zware opdracht onze activiteiten en onze staf op de meest optimale wijze te vernieuwen. Hiertoe hebben wij de volgende strategie, als we dit grote woord mogen gebruiken.

Enerzijds is 2010 nog erg ver weg. We hebben een organisatie van capabele en constructieve medewerkers. Een hoeksteen van ons beleid zal blijven er voor te zorgen dat elk van ons tot zijn of haar vertrek effectief en met plezier aan de kerntaken van de Faculteit bijdraagt. Hiertoe zullen we zelfs met hoge prioriteit ons personeelsbeleid doorlichten. Hierover later nog een woord. Anderzijds is 2010 zo dicht bij als onze beurs toelaat. En onze beurs laat gelukkig een paar dingen toe. Als we dus ver vooruit willen kijken, kunnen we dat doen. Waarom zouden we dat

NU doen? Hiervoor zijn een aantal redenen op te noemen, behalve het evidente feit, dat beslissingen over nieuwe onderzoekslijnen en hun leiders natuurlijk voor vele jaren de toekomst van ons onderzoek en onderwijs zullen beïnvloeden. Ik neem er in kort bestek een aantal met U door.

De publieke waardering voor academisch onderwijs en onderzoek zit in een dal. Onze activiteiten vormen daarop zeker geen uitzondering. Het heeft weinig zin te filosoferen over het feit dat dit onterecht is. Dat hebben we trouwens al uitputtend gedaan. Het is in de eerste plaats onze eigen verantwoordelijkheid de maatschappij van de onmisbaarheid van ons werk te doordringen. Een kentering op korte termijn is voor ons van levensbelang. Ons succes op een aantal van de volgende punten kan hiervoor doorslaggevend zijn.

Wij zijn er (om wat voor reden dan ook) niet in geslaagd beduidend meer belangstelling voor ons academisch onderwijs te wekken. Wat we doen is goed, en het is mooi dat onze aantallen min of meer stabiel zijn. Maar reden tot tevredenheid is dat geenszins. Er is een schreeuwende behoefte aan academisch getrainde bèta's, die niet verder zullen gaan in onderzoek. Wij moeten met veel meer mensen de nieuwjaarsborrels van het binnenhof, de 'captains of industry', de banken, de adviesbureaus, de gemeenten, de Brusselsese burelen, etc. met onze welspreekende aanwezigheid gaan op-luisteren. Straks is er geen nieuwe leraar meer te vinden, en heus niet alleen omdat het salaris te min zou zijn. Ook de selecte groep aankomende jonge onderzoekers, waarop we vanouds gericht waren, zal ons dan weldra niet meer als gebraden duiven in de mond vliegen.

In het onderzoek doen we het niet slecht, maar het kan, als we landelijk onze appels met andermans appels vergelijken, op een aantal punten nog beter. Bovendien is veel van ons zeer goede

onderzoek uiterst kwetsbaar. Het staat of valt momenteel met één persoon. Wat beter kan moet snel beter, wat al heel goed is moet snel robuuster worden gemaakt. Dit vergt niet alleen brede consensus over de toekomstige inzet van middelen, maar ook een betere cultuur van samenwerking in het onderzoek, of om te beginnen gewoon een hoog niveau van enthousiaste belangstelling voor elkaars activiteiten.

De robuustheid van onze organisatie is overigens niet alleen een zorg op onderzoeksgebied. De MUBse situatie heeft weliswaar bestuurlijke en management verantwoordelijkheden geconcentreerd in personen, maar daar hebben we er nog altijd een flink aantal van nodig. Zij vervullen een sleutelrol bij het stimuleren en coördineren van de activiteiten van afzonderlijke professionals, bij het debat over de facultaire prioriteiten en de afstemming van de activiteiten tussen de verschillende instituten, bij de optimale inrichting van onze opleidingsactiviteiten, en bij het uitdragen van de missie van onze Faculteit. Ook al blijven we in zekere zin amateurs, toch zullen wij deze taken op professionele wijze moeten uitvoeren. Waar blijven wij de mensen vandaan halen die dit kunnen en willen doen?

De snelheid waarmee we op een aantal terreinen vorderingen zullen moeten boeken, vraagt om de professionaliteit die ik zojuist noemde. Nog te vaak wordt luchtig gesproken over onderwijs en onderzoek als communicerende vaten. Natuurlijk blijft de creativiteit die individuen in hun onderwijs en onderzoek steken, de kurk waarop onze organisatie drijft. De harde realiteit is echter, dat de omvang van elk afzonderlijk op kwaliteit verantwoord zal moeten worden. Door de universiteit aan de samenleving, door de faculteit aan de universiteit, door de instituten aan de faculteit en door de afzonderlijke medewerkers aan hun instituut. Dat is het serieuze spelletje dat we als organisatie met elkaar spelen om ons bedrijf vitaal

te houden. Al deze aansturing klinkt erg vervelend. Maar het goede nieuws is, dat activiteiten op het gebied van onderwijs en onderzoek volstrekt gelijkwaardig zijn geworden. Sterker nog, een medewerker die relatief veel goed onderwijs geeft, als dat gevraagd wordt, is waardevoller dan een onderzoeker die aardig onderzoek verricht, waarop we niet echt zaten te wachten. Uiteraard blijft bij deze afwegingen de band tussen onderzoek en onderwijs voor ons heilig.

Er komt weer een dag, lang vóór 2010, dat in onze universiteit opnieuw appels met peren zullen worden vergeleken. De laatste keer dat dit gebeurde, was in het project “taken en middelen”. Een belangrijke aanleiding voor die discussie was destijds het “onderwijs voor velen” dat de alfa en gamma-faculteiten trof.

Dit fenomeen moge intussen aardig weggeëbd zijn, maar wat hebben wij zelf intussen gedaan om de volgende discussie met vertrouwen tegemoet te kunnen zien? We kunnen maar beter voorbereid zijn. Overigens bedoel ik daarmee uitdrukkelijk niet dat we andere faculteiten, met wie we uit dezelfde ruif eten, domweg als concurrenten moeten zien. Integendeel, het lijkt me belangrijk onszelf te versterken door ook over de facultaire grenzen heen de gezamenlijkheid te vergroten. Bovendien maakt dat de zaak voor ons en onze partners zoveel interessanter, dan

wanneer we steeds op ons eigen erf blijven boeren. Hierop kom ik straks nog even terug.

Tenslotte noem ik nog de goudmijn aan exploiteerbare kennis en nieuwe (soms nog ongeboren) ideeën, waarop wij met ons allen zitten. We spreiden hier en daar al aardig wat ondernemerschap ten toon. Maar ook dit kan op vele fronten geïntensiveerd worden. Om de publieke waardering voor de wetenschap te vergroten, om de belangstelling voor ons onderwijs te verhogen, om in de toekomst nieuw onderzoek te kunnen entameren, en om gewoon financieel gezond te blijven zodra de komende vernieuwingen de bodem van onze schatkist weer zichtbaar hebben gemaakt.

Dit zijn enkele redenen, waarom de faculteit gekozen heeft voor een “tweesporenbeleid”, dat in het afgelopen jaar ook de zegen van het College van Bestuur gekregen heeft. In dit tweesporenbeleid is het de bedoeling een aantal nieuwe ontwikkelingen zo snel mogelijk te implementeren door heel ver vooruit te kijken en tegelijkertijd door met dynamisch personeelsbeleid de zittende medewerkers, ieder voor zich en als team, in staat te stellen een optimale prestatie te leveren.

4. De komende tijd

Op een aantal concrete ontwikkelingen van dit moment zal de directeur straks in zijn bijdrage nader ingaan.

Ik beperk mij hier tot het memoëren van een paar hoofdpunten van het huidige beleid van de Faculteit.

Allereerst de kaders van het zojuist genoemde ‘tweesporenbeleid’. Het kader voor de personele middelen die gemoeid zijn met vaste wetenschappelijke staf blijft voor alle instituten zoals we dit in 1995 voor de langere termijn hebben vastgesteld. Er is dus per instituut niet meer structureel geld dan we toen hebben begroot. De manier, waarop de faculteit deze middelen in overleg met de instituten kan in-

zetten, is wel veranderd. We hebben namelijk de rigide formatiekaders, in de zin van zoveel poppetjes van dit en zoveel van dat type, verlaten. In ruil voor deze bewegingsvrijheid moet de Faculteit natuurlijk wel scherp op het totaal beschikbare budget letten tot ver in de toekomst. Het gaat hier immers om langdurige personele verplichtingen. Deze budgetdiscipline heeft allerlei gevolgen voor de 'business as usual'. Kort gezegd: hier is een einde aan gekomen. We zullen elkaar hierover nog regelmatig spreken.

Naast de structurele middelen zullen een aantal stimuleringsmaatregelen (per definitie van eindige duur) het tweesporenbeleid vergezellen. De Faculteit is hier trouwens al enige tijd mee bezig, in de vorm van de "kwaliteitsimpuls" naar aanleiding van de laatste onderzoeksvisitatie, de diepte-strategie en de breedtestrategie. Deze stimuleringsmaatregelen kenmerken zich doorgaans door "matching": het CvB en de Faculteit investeren er beide in. Hiervoor worden, deels voor dit doel opgebouwde, facultaire reserves ingezet.

De noodzaak tot het voeren van een dynamisch personeelsbeleid dringt zich aan ons op als een facultaire topprioriteit bij alle issues die we de revue hebben laten passeren. Op het vlak van de periodieke individuele taakstelling hebben we hiervoor FLOW als instrument. De follow-up van FLOW is nog een grootscheepse onderneming, qua uitvoering en qua gewenning aan een andere omgangscultuur bij het bespreken van functioneren en het vaststellen van toekomstige taken. We zijn trouwens met de invoering van FLOW voor het zittend personeel nog niet helemaal klaar. Het strikt noodzakelijke is gebeurd. We willen natuurlijk alle zittende medewerkers die hiervoor in aanmerking zouden kunnen komen, nog in de gelegenheid stellen de seniorkwalificatie onderwijs te behalen. We zijn hieraan gewoon nog niet toegekomen, omdat er maar vierentwintig uur in een dag gaan.

Desalniettemin behelst personeelsbeleid nóg meer dan FLOW alleen. Al was het alleen maar, omdat alle mooie plannen zonder de zeer gewaardeerde steun van ons dienstverlenend personeel niet van het papier af zouden komen. Om de vele knelpunten die we dagelijks ervaren aan te pakken, hebben we het CvB toegezegd een project uit te voeren dat onze noden op systematische wijze in kaart brengt, en aan het eind van de dag van oplossingen voorziet. We zullen dit project zelf ter hand nemen, met zoveel hulp en advies van buiten als dienstig is. Eerst zou het een gezamenlijk project met het CvB worden. Onze aanvankelijke intenties en interesses bleken echter al snel uiteen te lopen. Daarom hebben wij de samenwerking in dit prille stadium niet voortgezet. Het blijft echter onze inzet ook met de centrale afdelingen van de universiteit samen te werken en de resultaten van ons project met belangstellenden te delen.

Zoals U weet, liggen op onderwijsgebied onze beleidskaders expliciet klaar. Wij staan samen voor de taak het bètaconvenant met het Ministerie uit te voeren en de bètawaaier van de Utrechtse bèta-faculteiten te implementeren. Dit betekent opnieuw een berg werk voor iedereen, dat bovendien nog snel moet gebeuren. Maar het houdt ook een gouden kans in om, samen met andere opleidingen in onze Universiteit, een wezenlijke vernieuwingsslag te maken. Een van mijn liefste wensen voor 1999 is, dat we dit midden van alle beslommeringen niet uit het oog verliezen.

5. Tot slot

Dames en Heren, U heeft mij enkele keren horen spreken over de "externe omgeving" van de Faculteit.

Er gaan veel stemmen op voor verdere samenwerking binnen de universiteit, over de facultaire grenzen heen. U kunt uit mijn eerdere woorden opmaken dat ik

hiervan in principe een groot voorstander ben.

Maar mijn steun voor deze ideeën is selectief. Het behoeft geen betoog, dat wij binnen onze interfacultaire onderzoeksinstituten maximaal profijt uit betere samenwerking moeten halen. Dezelfde wens uitte ik zojuist ook al voor onze opleidingen. Gebrek aan samenwerking op het gebied van bestuur en beheer mag zulke inhoudelijke samenwerkingsverbanden niet in de weg staan. Zoals U weet is er in de geografisch gelokaliseerde clusters al enige samenwerking op het gebied van de dienstverlening. Omdat de dienstverleners toch al vaak op hun tenen bpen, is het goed om te bezien of het in wederzijds belang is de samenwerking te versterken, om ook de dienstverlening door schaalvergroting minder kwetsbaar te maken en de taken beter te kunnen verdelen. Allemaal oud nieuws zult U zeggen. Toch noem ik het nog eens, omdat er nog steeds koudwatervrees heerst, en er beslist meer te bereiken valt.

Kijken we op het niveau van de faculteiten, dan vind ik het nog steeds een groot goed dat we een relatief kleine faculteit vormen. Voor het uitvoeren van ons werk, is de "span of control" in een faculteit als de onze behoorlijk goed. Het bestuursteam heeft hieraan een dagtaak, en voelt desondanks nu al dat het ternauwernood in staat is de gewenste banden met de zogenaamde 'werkvloer' te onderhouden die passen bij onze ambitie om samen een professionele organisatie te vormen. Anderzijds is het essentieel om als gezamenlijke faculteiten meer bestuurskracht te bezitten. Dit begint de bèta-faculteiten inmiddels aardig te lukken. Ik ben er van overtuigd dat dit succes te danken is aan de kleinschalige aansturing die binnen de afzonderlijke faculteiten nog steeds mogelijk is.

Kijken we tenslotte naar de banden tussen het centrale niveau en de faculteit, dan moet ik U eerlijksheidshalve zeggen dat het afgelopen jaar niet is meegevallen.

Het is duidelijk dat we nog midden in de verwerking van de decentralisatie zitten. Er liggen bergen werk in de faculteiten, die we ternauwernood aankunnen. Belangrijk is ook, dat veel van dit werk uitsluitend vanuit de faculteiten goed gedaan kan worden. Niet alleen de faculteiten moeten wennen aan hun nieuwe rol van universitaire divisies, maar ook het CvB moet nog leren hoe men met divisies omgaat. De centrale diensten zullen nog veel meer met ons als opdrachtgever moeten gaan werken. Op sommige punten lopen de zaken al aardig, op andere terreinen constateer ik eerder nog dat we dubbel werk hebben, doordat anderen het ook op hun manier menen te moeten aanpakken.

Natuurlijk wil ik zo niet eindigen. De Universiteit Utrecht, en onze Faculteit als een van haar trotse divisies, mag zich nog steeds gelukkig prijzen met de goede onderlinge verhoudingen. Het geeft ons een voordeel, dat we welbeschouwd op het gebied van onderwijs en onderzoek niet zo gemakkelijk kunnen hard maken. Daar kampen we met een 'grijs' imago, dat snel, en doorgaans zeer onterecht, vertaald wordt in een matige waardering. Mijn belangrijkste wens voor het nieuwe jaar is, dat wij onszelf niet te kort doen. Wij hebben heel veel in huis, en als we munt weten te slaan uit onze goede onderlinge verhoudingen, zal het ons ook lukken dit zichtbaar te maken. Kortom, ik wens ons allen toe, dat wij verder mogen uitgroeien tot een professionele organisatie die haar medewerkers op waarde weet te schatten, en die gedragen wordt door de gezamenlijke inspanningen van haar medewerkers. Het bestuursteam zal zich van zijn kant tot het uiterste inspannen om dit gezamenlijke doel te bereiken. Namens het bestuursteam wens ik U nogmaals een gelukkig en productief 1999.

Het woord is nu aan de directeur van de Faculteit.

DR. RUDOLPH

1. Inleiding

Dames en Heren,

Het is U waarschijnlijk zo langzamerhand wel opgevallen dat het Jaarverslag van het Bestuursteam anders in elkaar zit dan in het recente verleden het geval was. Het jaar negentien honderd acht en negentig stond dan ook in het teken van VERANDERING

- Hele groepen, waaronder ons Julius Instituut, verhuisden naar het Minnaertgebouw
- Het Spinoza instituut werd ingesteld en vond daar ook zijn thuisbasis.
- De bibliotheek werd verbouwd én groter gemaakt in afwachting van de komst van de boeken van de sectie Geschiedenis uit de binnenstad. De medewerkers van deze sectie zullen zich binnenkort kunnen herenigen met de sectie Grondslagen.
- Ondersteunende afdelingen zijn verhuisd en hebben een opknapbeurt ondergaan
- De informatievoorziening binnen de faculteit kreeg een nieuwe jas in de vorm van het tweewekelijks verschijnend N&S nieuws. Of is het nu FacNieuws?
- De eerste FLOW certificaten, Basis- en Senior Kwalificatie Onderwijs, werden uitgereikt, zonder veel bravoure.
- En last, but not least, nam Piet Zeegers afscheid als faculteitsdirecteur, met het gevolg dat ik U nu als de eerste N&S MUBse directeur toespreek.

Het zal U daarom niet verbazen dat dit jaaroverzicht anders, meer beknopt, wordt dan U gewend was. Maar, bij wijze van overgang beginnen we traditiegetrouw met een overzicht van de personeelsmutaties in het afgelopen jaar.

2. Personeel

De faculteit betreurt het overlijden van twee van haar medewerkers in het afgelopen jaar; Jo de Haan, van de Reproductie afdeling en Huib Wouterse van het Centrum voor Natuurkunde Didactiek. Hun inspanningen werden zeer gewaardeerd en zullen zeker worden gemist. Van de oud medewerkers zijn overleden de hoogleraren Cor van der Leun en Piet Glaudemans. Zij hebben met hun activiteiten jarenlang een stempel gedrukt op de faculteit en het is moeilijk voor te stellen dat ze niet meer in ons midden verkeren.

De figuur op de volgende bladzijde geeft de mutaties in het personeelbestand weer en toont ons hoe de samenstelling ervan aan het eind van 1998 er uit ziet. Het voert te ver om alle mutaties in detail toe te lichten, maar ik wil U graag wijzen op wat algemene ontwikkelingen in het afgelopen jaar.

Zoals U weet kent de universiteit drie verschillende vormen van financiering:

- eerste geldstroom, dus de universiteit Utrecht zelf
- twee geldstroom, NWO en haar dochterondernemingen, en
- derde geldstroom, alle anderen, b.v. bedrijven en EG

Bij de personeelsoverzichten hebben we altijd traditioneel een onderscheid gemaakt tussen "UUPERSONEEL" en "ANDEREN". Echter, achter de getallen van "ANDEREN" schuilt een alarmerende ontwikkeling in de wijze waarop NWO en haar dochterondernemingen, en dan voornamelijk de FOM, het personeelsbeleid aan het vormgeven zijn.

Duidelijk is dat NWO en FOM niet langer genegen zijn om 'long term commitments' te maken op personeelsgebied. Ze willen blijkbaar graag af van hun vaste medewerkers. Zij maken het daarmee hun trouwe medewerkers, die ge-

detacheerd zijn binnen de universiteiten, niet gemakkelijk. De faculteit heeft in de afgelopen jaren vele technische medewerkers van de FOM moeten overnemen, en heel recent nog een FOM-medewerker als docent-onderzoeker aangesteld.

Nu is bij NWO ook het idee geboren om een fundamenteel verschil aan te brengen tussen algemene universiteiten en technische universiteiten. Het is U wellicht bekend dat de TU's problemen hebben met het vinden van kandidaten voor promotieplaatsen. Volgens NWO nu is het bieden van meer salaris dé manier om kandidaten aan te trekken. Daarom heeft men voorgesteld de promovendi het eerste jaar een functietoelage te geven van 700 gulden bruto per maand, 500 gulden gedurende het tweede jaar en 300 gulden maandelijks voor een derdejaars OIO. Ook is bij NWO het geniale idee post gaan vatten dat de TU's en AU's verschillende 'regio's' zouden zijn, en dat deze functietoelage alleen voor de regio 'TU's' geldt; waartoe overigens ook de FOM instituten behoren. Het is hier misschien van belang te melden dat van alle dochterondernemingen van NWO alleen de FOM het werkgeverschap heeft kunnen behouden.

In het overleg met de FOM heeft het bestuursteam aan FOM, en dus indirect aan NWO, meegedeeld dat de faculteit niet bereid is deze, zeer dubieuze, indeling in regio's te accepteren. Wij zijn verder niet van plan om in deze salarisontwikkeling voor promovendi achter te blijven. Alle universitair aangestelde promovendi, de assistenten in opleiding (AIO's), zullen van de faculteit een zelfde toeslag krijgen.

De faculteit beschikt gelukkig, naast de bereidheid, ook over de middelen om op dit punt marktconform te werken.

Helaas kan ik voor de rest van onze trouwe medewerkers soortgelijke salarisontwikkelingen niet melden.

**Personeel van
de faculteit Natuur- en Sterrenkunde
IN/UIT 1998**

MUTATIES in fte

| CAT | UU | | ANDEREN | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | IN | UIT | IN | UIT |
| HGL | 3,0 | 2,0 | 0,0 | 2,0 |
| SDO | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| DO/WPV | 1,0 | 3,0 | 0,0 | 0,0 |
| WPT | 0,0 | 15,0 | 10,0 | 9,0 |
| AIO/OIO | 6,0 | 7,0 | 13,0 | 10,0 |
| TECH | 5,0 | 5,0 | 1,0 | 2,0 |
| ADM | 8,4 | 6,1 | 4,6 | 3,6 |
| TOTAAL | 23,4 | 38,1 | 28,6 | 26,6 |

SAMENSTELLING (zonder hgl,dt)

| CAT | UU | FOM | NWO | ANDEREN | TOTAAL |
|---------|-------|------|------|---------|--------|
| HGL | 30,5 | 0,0 | 0,0 | 1,4 | 31,9 |
| SDO | 21,2 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 21,5 |
| DO/WPV | 24,7 | 2,0 | 0,0 | 2,0 | 28,7 |
| WPT | 8,3 | 4,0 | 15,0 | 23,65 | 50,95 |
| AIO/OIO | 20,8 | 24,0 | 27,0 | 12,0 | 83,8 |
| TECH | 62,5 | 6,0 | 1,0 | 6,0 | 75,5 |
| ADM | 43,58 | 0,0 | 0,0 | 25,0 | 48,13 |
| SOM '98 | 212 | 36 | 43 | 70 | 360 |
| SOM '97 | 218 | 38 | 38 | 70 | 364 |
| SOM '96 | 228 | 41 | 34 | 71 | 374 |
| SOM '95 | 226 | 48 | 33 | 63 | 370 |

U heeft in het afgelopen jaar waarschijnlijk wel iets gemerkt van het eerste volle jaar van de CAO: tweemaal een salarisverhoging van 0.5% (september en december) en een eenmalige eindejaars uitkering van 0.5%. Verder is het nauwelijks voor te stellen, dat iemand niets heeft gemerkt van het feit dat wij bezig zijn een nieuw regeling voor de arbeidsduurverkorting (ADV) in te voeren.

De aarzelingen van centraal niveau in het overleg tussen VSNU en de vakbonden, heeft ons op facultair niveau vele uren werk gekost, met name bij de ontwikkeling van een eigen ADV regeling. Wij zijn nu druk bezig om deze schare van regelingen uit te werken. Dit betekent dus dat iedereen van zijn of haar éigen werktijden wordt voorzien. Laat ons hopen dat dit allemaal snel over is, en wordt vastgelegd in de volgende CAO. De onderhandelingen daarvoor zijn op centraal niveau trouwens al begonnen.

We willen graag een vooruitstrevende faculteit zijn en de toekomst is zo dat op facultair niveau het belangrijkste denkwerk moet worden verricht over personeelsbeleid en omgang met werknemers. De faculteit heeft

daarom besloten om een project te starten voor de vernieuwing van het personeelsbeleid. U vraagt u zelf wellicht af, wat de faculteit dan wel zou moeten willen met een project voor 'nieuw personeelsbeleid'. Dat is eenvoudig gezegd: we willen via een actief personeelsbeleid komen tot nog beter onderwijs en onderzoek. Maar zo'n eenvoudige wens is helaas niet zo simpel ingevuld. In de afgelopen jaren zijn vaak ad hoc oplossingen gevonden voor knelpunten in het personeelsbeleid. Een voorbeeld hiervan is de functietoelage voor wetenschappelijke directeuren. Dit is inmiddels ingevoerd. Ook zouden senior docent onderzoekers met veel zelfstandig onderzoeksprojecten in aanmerking moeten kunnen te komen voor een tijdelijke en daarna structurele functietoelage. Verder wil de faculteit zich er sterk voor maken om enkele senior-onderzoekers uit deze categorie het promotierecht toe te kennen.

Het zijn voorbeelden van nieuwe waarderings- en beloningsinstrumenten, die in een modern personeelsbeleid niet kunnen worden gemist. Op elk niveau van de organisatie en voor zowel OBP en als WP moet een doordacht en samenhangend personeelsbeleid

worden ontwikkeld. Het is te verwachten dat we in de toekomst veel meer met zaken als tijdelijke toelagen en prestatiegerelateerde beloningen gaan werken. We willen ook onderzoeken hoe secundaire arbeidsvoorwaarden daar in te passen zijn. U heeft b.v. al bijna twee maanden kunnen genieten van de laatste verbetering op dat vlak, namelijk onze koffievoorziening.

Koffie consumptie binnen de faculteit Natuur- en Sterrenkunde

| Locatie | Tellerstand |
|---------------------------|--------------|
| BBL, b.g. | 988 |
| BBL 1 ^e pantry | 2781 |
| BBL 1 ^e pantry | 1845 |
| BBL 3 ^e | 657 |
| BBL 4 ^e | 959 |
| BBL 5 ^e | 1190 |
| BBL 6 ^e | 3403 |
| BBL 7 ^e | 1514 |
| CBG, b.g. | 1359 |
| CBG, 1 ^e | 1224 |
| MG, 1 ^e | 5612 |
| MG, 3 ^e | 233 |
| MG, 4 ^e | 408 |
| ORN, b.g. | 905 |
| ORN, 1 ^e | 790 |
| RvdG, 1 ^e | 1287 |
| Totaal | 25155 |

Het is interessant om het koffieverbruik te peilen, mede omdat de faculteit er ongeveer een dubbeltje per kopje op toelegt. Ik wil U daarom het eerste maandoverzicht niet onthouden. U ziet dat sommige groepen, zoals op de derde verdieping van het Minnaertgebouw, de koffiemachines amper gebruiken, althans de facultaire koffiemachines, terwijl op andere plaatsen de mensen zorgelijk veel koffie drinken (b.v. bij het IMAU). Zonder er een groot onderzoek van te maken, is de correlatie opmerkelijk tussen de hoeveelheid externe financiering en de genoten koffie. Wakker blijven dus! Met deze overbrugging wil ik graag overgaan tot een overzicht van de

3. Financiën

U ziet hier een overzicht van de financiële situatie van de faculteit aan het eind van 1998. De tijd laat niet toe dit in detail toe te lichten, maar U ziet wel enkele ontwikkelingen. Het totaal aan facultaire inkomsten is vrij stabiel. Echter, we praten hier over de inkomsten uitgedrukt in gulden van het jaar van rapportage. M.a.w. er is niet voor de inflatie gecorrigeerd, wat betekent dat er een reële afname is. Helaas ligt het niet in de verwachting dat de bijdragen van de universiteit en / of anderen sterk zullen gaan groeien. Reden genoeg dus om voorzichtig te zijn. U ziet ook dat de verwachte inkomsten uit de 2^e geldstroom een onzekerheid kennen. Dat heeft te maken met de nieuwe manier van toekenning door FOM. Deze is gebaseerd op zogenaamde programma's, waar-door het voor UU toegekende geld niet is af te lezen uit de FOM jaarverslagen.

Gelukkig is de financiële situatie van de faculteit gezond, en met de huidige decentrale werkwijze is het belangrijk om te constateren, dat dit ook geldt voor de financiële situatie van de instituten binnen de Faculteit Natuur- en Sterrenkunde. In de verantwoordingsgesprekken met de accountants en het College van Bestuur vormen de reserves altijd een boeiend onderwerp van discussie. Het is voor centraal niveau, en dus ook voor de accountants, niet altijd makkelijk te zien wat voor een instituut bestemd is en wat bedrijfsreserve of beleidsreserve is. Op facultair niveau hebben we natuurlijk een beter zicht op die reserves. In de toekomst zullen we meer informatie verstrekken aan het centraal niveau met behulp waarvan duidelijk kan worden afgelezen wat beleidsreserve en wat bedrijfsreserve is. Op de toekomstplannen, w.o. de breedte- en dieptestrategie en andere stimuleringsgelden, kom ik bij het noemen van enkele bijzonderheden nog terug. De onderzoeksinstituten van de faculteit Natuur- en Sterrenkunde hebben bijzonder goed gescoord.

Financiën van de faculteit Natuur- en Sterrenkunde

INKOMSTEN (in Mfl)

| Inkomsten | 1997 | 1998 |
|----------------------------|-------------|-------------|
| 1 ^e (UU) | 32,8 | 32,7 |
| 2 ^e (NWO, FOM) | 10,6 | ~9,0 |
| 3 ^e (EU, MIN.,) | 5,7 | 6,4 |
| TOTAAL | 49,1 | 48,1 |

UNIVERSITAIRE BIJDRAGE (in Mfl)

| Inkomsten | 1997 | 1998 |
|---------------|-------------|-------------|
| OZ + OW | 25,4 | 25,0 |
| OZS | 0,6 | 0,9 |
| STIMULANS | 1,8 | 1,9 |
| BEHEER | 1,4 | 1,3 |
| WACHTGELD | 1,8 | 1,9 |
| DERDEN | 2,1 | 2,2 |
| RENTE | 0,8 | 1,0 |
| TOTAAL | 32,8 | 32,7 |

Vanwege de matching in de financiering betekent dit overigens een flink beslag op de bedrijfsreserve. Wat verder niet wordt betreurd, integendeel het wordt beschouwd als een investering in de faculteit voor de toekomst.

De verschillende instituten zelf zullen in het komende jaar ook investeringen moeten gaan plegen in hun instituut. Naast investeringen in onderwijs en onderzoek gaat het daarbij ook om infrastructurale investeringen. Een voorbeeld hiervan is het meubilair. Het huidige meubilair is in vele gevallen niet alleen te oud, maar ook nog eens niet langer van deze tijd. Zuinigheid en soberheid mogen deugden zijn, maar achterstallig onderhoud uit valse spaarzaamheid is niet alleen weinig representatief het leidt bovendien tot ongezondheid, onveiligheid en uiteindelijk tot een opeenhoping van hoge kosten. De huidige ARBO wetgeving kan daarin erg

streng zijn. En in het vigerende verdeelmodel zijn gewoon mid-delen voor deze zaken opgenomen. De instituten zullen dus zelf de nodige investeringen moeten doen. Wel kunnen zij desgewenst geholpen worden bij het uitzoeken en inkopen van het meubilair.

4. Onderwijs

Ik wil het maar kort met U hebben over de studentenaantallen en de consequenties daarvan. De toename in de instroom in het jaar 1997 (107) t.o.v. 1996 (82) is niet als trend doorgezet in 1998 (94). Sommigen hadden voorspeld dat er veel minder studenten zou komen vanwege de start van het Utrecht University College (UCU), en het internationaal gerichte onderwijs daar. Dat is duidelijk niet gebeurd. Sterker nog, de komst van het UCU heeft de mogelijkheid geschapen om de studenten die straks het College uitstromen hier binnen te laten voor een doctoraalexamen. In de jaren 95-97 is het aantal afgelegde examens gegroeid, maar in het afgelopen jaar is deze trend gestopt. Een eenvoudig verklaring is niet te vinden, maar het heeft zeker iets van doen met de strengere regels van de stu-

**Studenten aantallen van
de faculteit Natuur- en Sterrenkunde**

| Aantal | 97/98 | 98/99 |
|----------------------------|-------|-------|
| 1^e Jaars | 107 | 94 |
| NATK | 71 | 57 |
| STK | 18 | 16 |
| MFO | 18 | 21 |
| TOTAAL | 108 | 95 |
| NATK | 287 | 267 |
| STK | 65 | 71 |
| MFO | 56 | 57 |
| EXTRANEI | 2 | - |

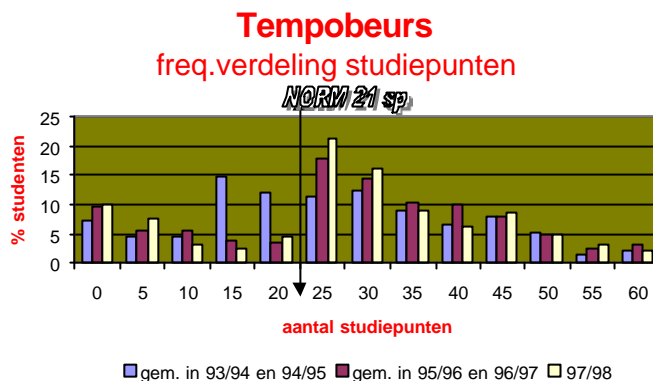
| Examens: | 96/97 | 97/98 |
|-------------------|-------|-------|
| Propadeuse | 57 | 53 |
| Doctoraal | 90 | 58 |
| NATK | 56 | 44 |
| STK | 17 | 9 |
| MFO | 15 | 4 |
| Vrij Doctoraal | 2 | 1 |

diefinanciering en de verbeterde

situatie op de arbeidsmarkt. Het is namelijk niet erg moeilijk om werk te vinden, en men wil dus snel afstuderen. Echter, de hoeveelheid studenten die zich richten op het afstuderen bij Natuur- en Sterrenkunde is beperkt, en het stuwmeer van studenten is nu wel leeg. De student verblijft gewoon veel korter in het systeem. Iets wat wij overigens allemaal juist willen.

2. studenten die in hun eerste jaar vóór 1 februari de studiefinanciering hadden opgezegd
3. studenten die om welke reden dan ook geen studiefinanciering ontvingen

Deze verandering maakt een vergelijking met de getallen uit voorafgaande jaren niet eenvoudig, maar we proberen het toch. Op de lijst stonden dit jaar 347 studenten.



Er moet verschrikkelijk veel informatie over onze studenten worden verzameld, maar daardoor weten we natuurlijk ook veel meer over 'de gemiddelde' student. De faculteit is b.v. verplicht per student om de behaalde studiepunten te registreren i.v.m. de tempobeurs.

In de figuur ziet U welk percentage studenten een bepaald aantal studiepunten heeft gehaald. Ter vergelijking staan in dezelfde grafiek het gemiddelde van de verdeling van de behaalde punten in de studie jaren 93/94 en 94/95 (waarbij de norm op 10 sp lag) en in de jaren 95/96 en 96/97 (norm 21 sp, net als nu). De verdeling dit jaar wijkt niet significant af van het gemiddelde van 95/96 en 96/97.

Het registratiesysteem is dit jaar een beetje veranderd. In het verleden werd aan de faculteit gevraagd om van alle studenten, die maar op enig moment gedurende het jaar bij de faculteit waren ingeschreven, op te geven of ze in het afgelopen studiejaar minimaal 21 studiepunten hadden behaald of niet. Dit was los van het gegeven of ze studiefinanciering ontvingen of niet. Afgelopen jaar was dat anders: de faculteit kreeg een lijst met namen van studenten waaruit de volgende drie categorieën studenten waren weggelaten:

1. studenten die in het tweede jaar van de prestatiebeurs zaten (dus bijna alle tweedejaars)

5. Onderzoek

U bent gewend bij dit onderwerp kwantitatieve informatie te krijgen over het onderzoek van de onderzoeksinstituten binnen de faculteit. Namelijk, de aantallen publicaties, voordrachten etc. per instituut. Helaas zit dat er dit jaar niet in omdat slechts zeer fragmentarisch informatie is ontvangen. We willen diegene die ons wel trouw op de hoogte hebben gebracht van de positieve ontwikkelingen binnen hun instituut of afdeling bedanken voor hun inspanningen, en we betreuren het dat we niet in staat zijn om

deze informatie te vertalen in betrouwbare getallen voor de hele faculteit. Wij komen hier een ander keer nog op terug. Één belangrijk getal kunnen we gelukkig wel vermelden en dat is dat de Faculteit Natuur- en Sterrenkunde in totaal 30 promoties heeft gehad in 1998. Dat is ongeveer 9 % van het totaal aantal promoties van de universiteit.

6. Afdelingen

Een aantal facultaire afdelingen en diensten zijn in de loop van 1998 verhuisd, opnieuw ruimtelijk ingedeeld en bij die gelegenheid in het nieuw gestoken. Ik hoop dat U deze veranderingen als een plezierige verbetering van de dienstverlening zult ervaren. In de toekomst zullen we er ook naar streven om de herkenbaarheid van de afdelingen te vergroten. Ook voor nieuwe medewerkers zal het makkelijk moeten zijn om beheersafdelingen en de ondersteunende diensten te vinden. In de loop van het volgende jaar als het stof van alle verhuizingen is neergedaald zal de bewegwijzering in de gebouwen aan de nieuwe situatie worden aangepast. De informatievoorziening op de begane grond in BBL, die nu via een televisiescherm verloopt, zal op technisch gebied wat meer up-to-date worden.

Bij drie afdelingen is er sprake van majeure veranderingen: De reproductiefaciliteiten hebben, na het overlijden van Jo den Haan bij de REPRO afdeling, helaas nog niet hun uiteindelijke vorm gevonden. De faculteit is, mede in overleg met verschillende externe adviseurs, druk bezig om in een nieuwe vorm in de behoefte aan reproductiefaciliteiten te kunnen voorzien. Daarbij moeten de kwaliteit, de kosten en de uitgebreidheid van de faciliteiten afgewogen worden tegen het gemak, de bedrijfszekerheid en de snelheid van een voorziening om de hoek. Wellicht zullen we er aan moeten wennen, dat het wel eens wat langer zal kunnen gaan duren

voor we een dictaat of rapport gedrukt hebben; “vandaag in, morgen uit” is niet langer haalbaar, noch wenselijk vanuit bedrijfsmatig oogpunt.

Het onderbrengen van de Versnellerfaciliteit en de Cryogene gassen bij het Debye Instituut is de laatste jaren een punt van overleg geweest zonder dat duidelijke vooruitgang in de discussie kon worden geboekt. De onduidelijkheid hierover was niet langer wenselijk, daarom is recent besloten het overleg met het Debye Instituut op dit punt definitief te sluiten. Tegelijkertijd is besloten om na te gaan of het niet beter is de versnellers en de gassen bij IGF onder te brengen, vanwege de grote technische uitdagingen waarvoor zij staan. Deze bestuurlijke onderbrenging zal echter niet ten koste moeten gaan van het niveau van de dienstverlening of het werkplezier van de medewerkers, maar daarentegen voor kwaliteit en continuïteit borg moeten staan. De cryogene gassen en de versnellers blijven daarom voorlopig als een zelfstandig onderdeel van de faculteit bestaan.

Voor verschillende afdelingen staan er het komende jaar uitdagingen te wachten. Bij de

financiële afdeling zullen de medewerkers met een nieuw financieel systeem, SAP/R3, moeten leren omgaan. De dienstverlening en de financiële rapportages zullen daarmee kunnen worden verbeterd. Zo wordt het bijvoorbeeld mogelijk om informatie meer op maat te leveren. SAP/R3 is bovendien millennium proof, wat een niet onbelangrijk detail is, want hetzelfde kan niet gezegd worden van ons huidige studievoortgangstelsel. Dit zal dus tijdig vervangen worden en als alles volgens planning verloopt gaat dit in de loop van 1999 gebeuren met de invoering van het OSIRIS programma. De vernieuwing van onze personeels-administratie, de opvolger van COMIP, is pas in de loop van 2000 aan de beurt. Duidelijk zal zijn dat flink geïnvesteerd wordt in de infrastructuur om het up-to-date te houden en om de medewerkers daarvoor bij te scholen.

7. Bijzonderheden

Als afronding van mijn deel van deze jaarrede wil ik tenslotte wat bijzonderheden vermelden welke het afgelopen jaar ons heeft gebracht.

- Het Julius Instituut werd doorgelicht en als uitkomst daarvan verscheen het rapport “Twee jaar Julius Instituut” van Prof. Dr. J. van Leeuwen en Prof. Dr. Ch. G. van Weert. Het faculteitsbestuur is bezig om hun aanbevelingen te implementeren in samenwerking met de Opleidingscommissie, de directeur van het Julius instituut en het bestuur van het Julius Instituut.
- Dr. Jan Kuperus, DE senior docent van het Julius Instituut, is genomineerd als docent van het jaar, en vanwege ‘three times is the charm’ verwachten we eerlijk gezegd dat onze multimedia docent pur sang vooraan staat bij de uitreiking op 26 februari.

- Het bètaconvenant, een overeenkomst tussen de algemene universiteiten en de Minister van Onderwijs is ondertekend. In ruil voor een vijfjarig curriculum zijn er, naast de invoering van een lerarenopleiding, zeer strenge rendementsnormen in afspraken vastgelegd en het zal niet makkelijk worden ze te halen. Ook de bètawaaier, een puur Utrechtse aangelegenheid, moet uitgevoerd worden, hetgeen reden is om het hele curriculum eens door te lichten en te stroomlijnen.
- Dat Frans Habraken en zijn wetenschappelijke medewerkers ook niet stil zaten hebben we recent ondervonden met de feestelijkheden bij het afsluiten van het contract tussen OCÉ Van der Grinten en de Faculteit Natuur- en Sterrenkunde. De sectie Grenslaagfysica van het Debye Instituut moet OCÉ helpen om hun kleurenkopieën nog beter te maken; meer mogen en kunnen we U niet verklappen.
- Ook werd in de sectie Grenslaagfysica misschien wel het eerste octrooi aangevraagd en toegekend voor een medewerker van de Faculteit Natuur- en Sterrenkunde. Dr. Meiling en dr. Schropp hebben namelijk een octrooi gekregen voor het maken van stabiele amorfe silicium transistoren.
- Nogmaals in de sectie Grenslaagfysica; Werner van der Weg prijkt op de 5^{de} plaats op de ranglijst van de productiefste promotoren van het afgelopen jaar (zie Ublad van 17 december 1998). Prof. van de Weg werd in 1998 bovendien benoemd tot bijzonder hoogleraar in Zuid Afrika.
- Op 1 juli is de internationale onderzoeksschool, COACH, met veel belangstelling vanuit den Haag geopend dankzij de inspanningen van Jos Lelieveld

en door het toedoen van prof. Crutzen. Dit was een van de laatste officiële handelingen van onze Minister van Onderwijs, Ritzen, en er werd op verschillende manieren ook van hem afscheid genomen. Het IMAU viel ook een FOM-springplankplaats ten deel.

- Het Sterrenkunde Instituut (SIU) scoorde onder leiding van Bram Achterberg in de dieptestrategie met NOVA. Helaas zijn de Utrechtse sterrenkundigen geen penvoerders zodat een groot deel van het najaar is gebruikt om de afspraken met de overige deelnemers vast te leggen. Dit betekent o.a. dat de Dutch Open Telescope een financiële garantie heeft om de 'scientific verification' (lees exploitatie) in de komende drie jaren uit te voeren. Tevens kon bij het SIU dr. Van Kerkwijk als KNAW-fellow worden aangesteld.
- De Universiteit Utrecht had zelf ook een stimuleringsronde. Het Debye Instituut, onder leiding van Henk Lekkerkerker, was daarvan de grote winnaar met het voorstel 'The Physics of Colloidal Matter'. Met de 'matching' van de faculteiten op fifty-fifty basis meegerekend is totaal 4 miljoen beschikbaar gekomen voor de faculteiten N&S en Scheikunde. Binnenkort kan er in verband hiermee o.a. een nieuwe hoogleraar worden aangetrokken om dit uit te voeren.
- Het Helmholtz Instituut, met Casper Erkelens als wetenschappelijk directeur, heeft ook een 'boost' gekregen van het College van Bestuur. Er komt in totaal 1.5 miljoen binnen voor vier faculteiten om in het kader van 'Cognitive Science' onderzoek te doen. Dit betekent dat we met dit geld plus facultaire 'matching' op korte termijn zullen proberen om een extra hoogleraar aan te trekken voor het Helmholtz Instituut.

- Het ITF heeft een dakpanconstructie gekregen van FOM voor een hoogleraarspositie Theorie van de Gecondenseerde Materie. Prof. Gerard 't Hooft mocht een eredoctoraat in de natuurkunde ontvangen van de Faculteit voor Wetenschap, Fysica & Natuurwetenschappen van de Universiteit van Bologna; prof. Bernard de Wit ontving de prestigieuze Von Humboldt Research Award en prof. Erik Verlinde bemachtigde een NWO Pioneerbeurs.
- Het is de faculteit gelukt om uit de vijver van vrouwelijk talent een uitstekend onderzoeker aan te trekken voor een vaste positie bij de Gecondenseerde Materie in het Debye Instituut. Haar werkterrein ligt op het gebied van de 'computational science'.

8. Afsluiting

Dit was de eerste jaarrede van een nieuwe faculteitsdirecteur volgens de MUBse werkwijze. U zult wellicht wat moeten wennen aan de lengte en informatiedichtheid van het gebodene. Maar dat wij, zelfs volgens de MUBse werkwijze, niet stil zullen staan zal alleen al hieruit mogen blijken, dat er, als we elkaar volgend jaar bij de volgende jaarrede terugzien, een lasercommissaris zal zijn benoemd, een water besparingsplan zal zijn opgesteld (en misschien wel zijn geïmplementeerd) en een afvalpreventie plan zal zijn gemaakt om zo maar een paar voorbeelden te noemen uit de sfeer van ARBO en milieu. Het duurt nog even voor we naar beneden kunnen om een glas te heffen op het nieuwe jaar, maar ik wil U nu al graag, mede namens de medewerkers van de verschillende afdelingen en diensten, een voorspoedig 1999 toewensen.

HENK MOS

Als voorzitter van de Personeelsgeleding van de Faculteitsraad is het mij een genoegen op deze bijeenkomst iets te vertellen over het werk van de commissie in het afgelopen jaar en de plannen die er zijn voor de toekomst. Maar laat ik duidelijk stellen dat ik hier sta als vertegenwoordiger van de commissie die verder bestaat uit de leden R. Borkus, A. van Delden, J. Kuiperus en W. Lourens.

De Personeelsgeleding van de Faculteitsraad ofwel PG heeft binnen het kader van de MUB een functie die veel overeenkomsten vertoont met die van een ondernemingsraad. Haar primaire doel is de belangenbehartiging van de arbeidsomstandigheden in brede zin van alle facultaire medewerkers. Zoals onze decaan eerder opmerkte is door drukke werkzaamheden van het bestuursteam het contact met de werkvloer niet altijd optimaal. Wel, we kunnen gerust stellen dat de PG de werkvloer vertegenwoordigt. De PG voert periodiek (ongeveer acht maal per jaar) overleg met de directeur van de faculteit. Ook het hoofd van de afdeling Personeelszaken neemt deel aan dit overleg. Haar contact met de facultaire medewerkers houdt zij, afgezien van het gebruik van moderne communicatiemiddelen, middels het houden van openbare spreekuren, eveneens ongeveer acht maal per jaar. Helaas worden deze spreekuren, behalve bij een aansprekend onderwerp als de ADV, slechts matig bezocht. Dit kan natuurlijk betekenen dat het bestuursteam van deze faculteit zijn werk goed doet. Ik heb voorlopig geen argumenten om dit tegen te spreken.

Om U een idee te geven welke onderwerpen wat betreft de PG van belang zijn zal ik U een overzicht geven van enige zaken die het afgelopen jaar aan de orde zijn geweest.

ADV: Weinig onderwerpen hebben het afgelopen jaar zo tot de verbeelding gesproken als de

nieuwe ADV (Arbeidsduurverkortings)-regeling. Het opstellen van geschikte varianten om de extra vrije dagen in te passen bleek geen sinecure en het uiteindelijke doel van de ADV, het creëren van extra arbeidsplaatsen, kon in een kleine organisatie als de onze lang niet altijd worden gerealiseerd. De PG heeft zich binnen deze discussie sterk gemaakt voor het mogelijk maken van een 4-daagse werkweek en de mogelijkheid de extra 7 ADV dagen te valueren. Dit valueren gaat helaas maar tot 50% maar het is beter dan niets.

Repro afdeling: Reeds enige jaren wordt een discussie gevoerd over de (re)organisatie van de repro faciliteiten van deze faculteit maar hier is nog steeds geen uitvoering aan gegeven. Niet alleen is dit niet bevorderlijk voor het serviceniveau, maar ook de betrokken medewerkers verdienen duidelijkheid over deze zaak. De PG blijft erop aandringen dat snel een goed plan op tafel komt en dat dit wordt uitgevoerd.

ARBO/Rie: Ook uit de contacten, die de PG heeft gehad met de universitaire ARBO dienst, blijkt dat de faculteit een degelijk ARBO-beleid voert dat de toets der kritiek ruimschoots kan doorstaan. De uitvoering van de Rie (Risico Inventarisatie) bleek minder suc-

cesvol. De problemen die hierbij naar voren kwamen zijn echter voornamelijk ontstaan door de slechte kwaliteit van de gebruikte software en de communicatie hierover. De PG heeft in het kader van de Rie nog eens de nadruk gelegd op het anoniem laten zijn van deze enquête.

Samenhang Facultaire Organisatie: De faculteit is een organisatie waarbinnen een aantal instituten en facultaire (ondersteunende) diensten een plek hebben. Met name instituten worden zelfstandige organisaties en het gevaar bestaat dat hierdoor de facultaire samenhang kan gaan verminderen. De PG is er van overtuigd dat de faculteit als organisatie een meerwaarde, ook sociaal, kan bieden die in stand moet worden gehouden. Een belangrijk onderdeel hierbij is de interne communicatie. Naast het door de personeelsvereniging uitgegeven blad Fylakra is het bestuursteam onlangs ook van start gegaan met de facultaire nieuwsbrief. PG ondersteunt van harte dit initiatief.

Ook onderwerpen, die misschien minder serieus lijken maar wel van belang zijn voor alle medewerkers, zijn het afgelopen jaar aan bod geweest. De discussie over de soms Kerst- en dan weer Paas-gratificatie keert bijvoorbeeld regelmatig terug. Het zijn misschien kleine bedragen, maar de faculteit kan er wel een bepaalde waardering mee uitdrukken. Bij het voortvarend ingevoerde plan voor koffieautomaten in de facultaire gebouwen heeft de PG echter helaas niet mogen meebeslissen over de kleur van deze automaten. Een gemiste kans!

De PG zal ook in dit nieuwe jaar blijven waken over uw belangen en open staan voor uw suggesties en plannen die het werkklimaat en de arbeidsomstandigheden in onze faculteit kunnen verbeteren.

Namens alle leden van de Personeelsgeleding wens ik U een gezond en arbeidzaam 1999!

JASPER DE BOCK

ONCE WERE WARRIORS

Goeden middag. Laat ik me eerst even voorstellen - niet iedereen zal mij kennen. Ik ben *Jasper de Bock*, dit jaar voorzitter van het Studenten Overleg Natuur- en Sterrenkunde of kortweg SONS. Ik ben gevraagd hier wat te vertellen namens de studenten van de deze faculteit. Wat het SONS inhoudt en doet komt later in mijn verhaal wel naar voren.

Studenteninspraak is een beladen woord in het universitair Nederlands. De link naar het Maagdenhuis is voor velen van u al snel gelegd. De roerige tijd van actievoeren, bezetten en keihard eisen lijkt echter nu een beetje voorbij te zijn. De inspraak, toen verworven, brokkelt in de ogen van velen langzaam af. In plaats van hard actievoeren wordt er nu hard onderhandeld. Het is een politiek spel met veel lobby geworden.

Vlak voor de kerst zijn we in de archieven gedoken. Het archief was slechts sporadisch bijgehouden en in dertig jaar niet opgeruimd. Het SONS in de huidige vorm bestaat sinds enkele jaren. De oudste documenten, die tot nu toe zijn teruggevonden, dateren van rond, u raadt het al, 1968/69. Eerst was er een commissie van A-Eskwadraat met de naam Basis Groep Natuurkunde. In de jaren 80 verandert de naam in Overleg Groep Natuurkunde, om 23 april 1996 de huidige naam Studenten Overleg Natuur- & Sterrenkunde aan te nemen.

Waarom ik er over begin? Toen mij gevraagd werd hier wat te zeggen, werd mij erbij verteld dat ik de vierde spreker zou zijn. Weinig bemoedigend; u heeft nu alles wat er het komend jaar te gebeuren staat en wat er afgelopen jaar gebeurd is, al gehoord van de vorige sprekers. Daarom nu wat anders. Terug naar het archief.

Mooi op IBM typemachines getypte velletjes en netjes gestencilde A4-tjes vormen ons archief dat alles behalve op

volgorde ligt. Er doorheen bladerend vinden we de problemen van vandaag de dag weer netjes terug. Ik moet concluderen dat veel van de, in het verleden, actuele onderwerpen nu weer terug komen. Ze komen terug op een 'hogere' niveau dan in de jaren '60, maar komen ze ook terug op een 'hogere' niveau dan in de jaren '80?

Zo wat onderwerpen die als een spiegel, al dan niet een inverterend spiegel, in de archieven opgetekend zijn.

Contact met de achterban - hoe krijg je dat contact, hoe behoud je dat contact en weten de bestuurders dat de achterban werkelijk achter staat? Het enige verschil tussen toen en nu is dat de pamfletten zijn vervangen door emails. Voor de overdosis aan informatie naar mensen toe wordt, door de jaren heen, steeds weer opnieuw gewaarschuwd.

Op papier is terug te vinden hoe links de student in de jaren '70 moet zijn geweest: er wordt gesproken over de invloed van het kapitalisme op de wetenschap en het feit dat de wetenschap geen nut heeft voor de arbeider. Het woord *kameraad* kwam ik nog net niet tegen.

In die tijd speelde twee maal achtereenvolgend een herstructurering van het onderwijsprogramma: eerst de eis in vijf jaar af te studeren terwijl de gemiddelde cursusduur toen zo'n acht tot acht en een half jaar was; even later het verkorten van de cursusduur van vijf naar vier jaar. De selectieve propædeuse wordt halverwege de jaren '70 aan de orde gesteld, de studenten eisen ook inspraak in de opbouw en in de invulling van de cursus.

De studenteninspraak in de organisatie en opzet van het onderwijs

is er gekomen. Ik zal zelf nooit vergeten dat iemand met een plan bij het SONS kwam, een plan voor een nieuwe onderwijsopzet. Hij vroeg of wij er onze mening over konden geven. Omdat hij niet alleen zijn onderwijs-directeurvisie wilden gebruiken, maar ook die van de studenten als direct betrokkenen. Dat dit door ons een zeer positieve manier van onderwijsontwikkeling wordt gevonden mag duidelijk zijn.

Uitgebreid zijn de stukken over de college-respons-groepen. Een systeem dat heden ten dage nog door de faculteit wordt gebruikt om het onderwijs te evalueren. Hoewel ik het niet met zekerheid kan zeggen lijkt het er zelfs op dat de term

'college-respons-groep' afkomstig is van studenten, namelijk van USF. De Basis Groep Natuurkunde had in die tijd nauwe banden met studentenvakbond USF.

Het woord 'enquête' vult regelmatig de wat gelige paperassen. De pracht van het idee en systeem, de onmacht om een fatsoenlijke responsie te krijgen. De faculteit is soms wat onwillig maar ziet er toch wel het nut van in. Liever worden alle touwtjes zelf in de handen gehouden. Wat er met onderwijs-enquêtes gedaan moet worden is een erg moeilijke beslissing. De overweging dat niets zonder een openbare evaluatie verantwoord kan voortbestaan is één van de hoofdredenen dat de evaluaties steeds gehandhaafd blijven in ons universitair onderwijs.

Er wordt gesproken over de WUB, Wet Universitair Bestuur; nu praten we met de MUB, Modernisering Universitair Bestuur, in onze handen; een inperking van studenteninspraak waartegen wordt gevochten door velen en dat ook door velen wordt toegejuicht en benut. Het SONS moet het aan den lijve ondervinden: daar komt namelijk alle studenteninspraak in de faculteit samen. De studentleden van de verschillende besturen en raden houden elkaar, zo veel als kan, periodiek op de hoogte tijdens het SONS-overleg. Boven alles is de groep studenten, die de inspraak in het reilen en zeilen van de faculteit coördineert, een overleg groep, al bijna dertig jaar. Sommigen noemen het gezellig babbelen met thee en koekjes erbij; toch blijkt het regelmatig zeer constructief te zijn.

Nu een handjevol onderwerpen die de laatste paar maanden aan de orde zijn geweest in het SONS-overleg.

- Het aantal tentamenmogelijkheden in een jaar. Het aantal prullenbakken in de satellietzalen.
- De vorm waarin een vak is verpakt, zijn colleges, zijn werkcolleges, zijn assistenten, zijn opgaven; het plastic waarin de luidprekers in de

collegezalen nu al een jaar verpakt zijn.

- En boven alles: het vijfjarig curriculum, vorm, invulling, realisering - allemaal punten waar niet alleen praktisch over na gedacht moet worden maar ook studentvriendelijk. Niet dat dat niet gebeurt als studenten geen inspraak hebben, maar toch: de vinger wordt liever zelf aan de pols gehouden. Moeten we over een jaar of tien weer naar een zeven- à achtjarige studie?

Al die zaken spelen natuurlijk niet alleen hier in Utrecht. Overal in Nederland aan Natuur- en/of Sterrekunde-faculteiten doen zich soortgelijke situaties en problemen voor. Op het moment is er een Bestuurlijk Overleg Natuurkunde Studenten, het BONS. Al vanaf het begin van ons archief zijn er notulen van een dergelijk landelijk overleg. Het contrast tussen de technische en de algemene universiteiten is regelmatig voer voor een discussie, een constructieve discussie die tot verfrissende ideeën leidt.

Je hoort wel eens dat de universiteit iets meer als een bedrijf moet gaan opereren: een bedrijf, gespecialiseerd in onderzoek en onderwijs. In een commercieel bedrijf zou het mismanagement heten, als het bedrijf niet alle productie-processen zou evalueren en controleren, zowel vanuit het standpunt van de medewerkers als vanuit het standpunt van zijn klanten. Een bedrijf is gedoemd vast te lopen als het niet voldoende naar zijn klanten en medewerkers luistert.

Dan wil ik afsluiten met een klein, voor sommige van u misschien een bekend, verhaaltje.

Een fabriek die vezels produceert had elke dag ettelijke draadbreuken. De directie zat met de handen in het haar: hoe kunnen ze nou kilometers lange draden maken als ze om de haverklap knappen?

De directie besloot het de medewerkers maar te vragen. Elke medewerker kreeg een formulier

waar al de suggesties, al het commentaar op kon worden geschreven, anoniem. Iedere werknemer kon maar een kleinigheidje bedenken, niets structureels, maar dat deed er niet toe.

De directie verzamelde alle ideeën en legde de fabriek plat; stuk voor stuk werden de suggesties verwerkt. Een week later kon men in de fabriek weer aan het werk. Nu draait de fabriek dag en nacht met slechts een enkele draadbreek per week. Niemand weet waarom precies, maar stiekem wel een beetje...

Hiermee wil ik niet zeggen dat het gehele beleid aan de hand van de meningen van studenten en personeel moet worden gemaakt. U moet het meer als een constructieve samenwerking tussen bestuur, personeel en studenten zien.

Ik had u nu graag naar de borrel beneden in de hal doorgestuurd, maar ik heb begrepen dat er nog een vergadering/praatje van Fylakon achteraan komt. Hef straks het glas op een constructief 1999; er staat een hoop te gebeuren en zonder overleg staat de wereld stil.

Dank u.

COLOFON

REDACTIE

Opmaak & fotografie
Evert Landré

Redactie-adres
Redactie FacNieuwS
Buys Ballot Laboratorium k.160A
Princetonplein 5
3584 CC Utrecht

Contactpersoon
Evert Landré
telefoon:
030 - 253 5322, intern: 5322
e-mail-adres:
facnieuws@phys.uu.nl