

## J A A R O P E N I N G 2000

van de

**Faculteit Natuur- en Sterrenkunde**

op

**3 januari 2000**

- 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, Nick Cox

### 1 - PROF.DR. J.E.J.M. VAN HIMBERGEN

Beste medewerkers, studenten en gasten,

Allereerst wens ik U allen een voorspoedig 2000 toe. Moge het voor U persoonlijk en voor onze Faculteit een goed jaar worden. Het facultaire leven zal bij voorbaat wel niet meer bewogen kunnen zijn dan in 1999, ondanks de magie die van het getal 2000 uitgaat. De feestroes rondom de Nobelprijs verstomt langzaam. Maar een bijzonder gevoel van telkens terugkerende trots zal de generatie, die dit mocht meemaken, altijd met het jaar 1999 blijven verbinden.

Onze directeur heeft zich dit jaar weer veel moeite getroost om U zodadelijk een meer systematische blik op de toestand van de faculteit te geven. Ook gaan we door met het vorig jaar ingestelde gebruik om het personeel, vanuit het oogpunt van Uw belangenbehartiging, en de studenten, als junior partners in onze academische onderneming, in de nieuwjaarsrede te betrekken. Dus, wie weet, ontwikkelt zich hier wel een nieuwe traditie. Als decaan wil ik eerst weer even met U stilstaan bij

een paar grote lijnen die de schets van het toekomstbeeld van onze facultaire gemeenschap ongetwijfeld zullen domineren.

Vorig jaar had de nieuwjaarsrede als thema, hoe een losse verzameling van vakbekwame mensen tot een echte organisatie zou kunnen uitgroeien. Ook dit jaar zie ik het weer als de taak van de decaan om op dit thema voort te borduren. Tijdens de voorbereiding voor deze toespraak hoopte ik op een enigszins literair verantwoorde 'rode draad' voor mijn verhaal te stuiten, maar ik vond een bruikbaar ingrediënt op een heel andere plek: in een duur uitgevoerde kalender van NWO voor het jaar 2000. Hierin wordt Bill Gates geciteerd. Hij zou gezegd hebben: "People often overestimate what will happen in the next two years and underestimate what will happen in ten [years]". Ik weet niet of Gates dit zelf verzonnen heeft, maar het past in elk geval goed in mijn verhaal.

Waarom is het eigenlijk nodig om een echte organisatie te zijn, dat wil zeggen een organisatie met een

gemeenschappelijk doel? Juist nu in onze eigen gelederen de hoogst denkbare persoonlijke beloning voor academische excellentie gevallen is, is de verleiding groot dit doel te vereenzelvigen met de optelsom van de doelstellingen die ieder van ons zichzelf als individu stelt. Is dit bovendien niet de geest van de tijd? We leven in een netwerk van persoonlijke relaties. Niet alleen de internationale contacten die we van ouds al onderhouden. Gedragen door ICT is de wereld in een hogere versnelling geraakt. Succes is alom mogelijk, als je tenminste heel alert bent. Maar ieders omgeving is anders, en individuele belangen lopen uiteen. We koesteren ons eigen netwerk. Terecht, want dat is nodig om onze kansen te kunnen verzilveren. Toch komt er dan een punt waarop we elkaar nodig hebben, en ons doel als organisatie de som van individuele aspiraties en inspanningen overstijgt. We mogen niet op de verkeerde manier blijven hechten aan zaken die in de toekomst onafwendbaar anders zullen zijn. Er liggen enorme kansen, als we nieuwe mogelijkheden omarmen, uitbuiten zelfs,

maar zonder traditionele waarden, die er werkelijk toe blijven doen, daaraan op te offeren. Wij moeten allemaal mee. Sterker nog, wij behoren tot een universiteit. Dus horen wij samen voorop te lopen. Niet als consumenten, maar als vernieuwers. Niet als uitvoerders, maar als denkers. Niet als volgers, maar als kritische beschouwers. En bovenal hebben wij de dure plicht deze academische waarden door te geven aan volgende generaties, opdat onze wereld ook in het tumult van het komend millennium niet losslaat van de ankers die haar een wereld vol menselijke waardigheid maken. Dit, en dit alleen, is reden te over om een echte organisatie van op elkaar betrokken professionals en studenten te willen zijn, om bij te willen dragen aan het in stand houden van een echte universiteit.

Allemaal dure woorden. Maar in een nieuwjaarstoespraak moet dat even kunnen.

Nu over tot de bescheiden bijdrage die wij als facultaire gemeenschap kunnen leveren.

De faculteit heeft inmiddels een paar jaar van intensieve discussies achter de rug over haar toekomst. Deze zijn nog niet voltooid, maar gelukkig tekenen de eerste resultaten zich nu af. Zo zijn bijvoorbeeld een aantal nieuwe hoogleraren de afgelopen maanden met hun werk begonnen. Wij hopen dat zij vele jaren als voortrekkers voor nieuwe ontwikkelingen zullen fungeren. Overigens is niet alleen hun komst een investering in de toekomst. Ook de soms tijdrovende, en zeker niet altijd gemakkelijke, aanloop is een diepte-investering. Door de indringende analyse van de prioriteiten van de faculteit. Door de bewustwording van onze sterke en zwakke punten. Door het maken van keuzes en de aanvaarding hiervan door alle betrokkenen. Ook al betekenen die keuzes dat men eigen aspiraties moet inpassen in een gezamenlijk gedragen toekomstplan, meer dan men aanvankelijk wellicht geneigd was te doen. Echte resultaten hiervan kunnen nu nog moeilijk

worden waargenomen, maar ik ben er van overtuigd dat zij in de komende tien jaar volop zichtbaar zullen worden. In een goed ontwikkeld gevoel voor doelen die men gezamenlijk wil bereiken. In een sfeer van interesse en respect voor elkaars werk. In onderlinge samenwerking en solidariteit. Maar ook in een collegiale vorm van concurrentie, die de flexibiliteit bevordert om ook weer andere taken op te pakken, en de ondernemingszin op peil houdt om nieuwe terreinen te verkennen.

Bovendien kan het stug volgehouden proces van bezinning op de toekomst dat we nu doorlopen, de geloofwaardigheid van de faculteit naar buiten ten goede komen. We moeten er ons voor hoeden te gaan zwalken met het komen en gaan van trekkers in het onderzoek. Want, zoals we ook in het afgelopen jaar weer ervoeren, soms win je er één, en soms verlies je er één. Deze dynamiek ten aanzien van personen wordt natuurlijk versterkt naarmate het ambitieniveau toeneemt om met topinstellingen in de wereld te concurreren voor de beste mensen. Het ambitieniveau van deze faculteit lag al redelijk hoog, maar in het licht van de recente Nobelprijs schroeven wij het uiteraard nog verder op. Dat zijn we aan onze stand verplicht. Daarom is het belangrijk nieuw talent alle ruimte te geven, maar tegelijkertijd een robuuste koers uit te zetten in onderzoek en onderwijs. Wij moeten, ook los van personen, in de buitenwereld een stabiele indruk maken, en bekend staan als een excellente en betrouwbare plek om te werken en te studeren.

De bestuurlijke inrichting van de faculteit en de instituten heeft in de afgelopen paar jaar veel aandacht gevestigd. Deze inrichting staat momenteel niet ter discussie, ook al heeft zij uiteraard geen eeuwigheidswaarde, en ook al houden de achterhoedegevechten erover nog steeds niet op. In dit verhaal wil ik eigenlijk alleen nog eens benadrukken wat de mogelijkheden zijn die deze

bestuurlijke orde biedt in het licht van de onbestendige toekomst, en waarom deze faculteit blijft volhouden dat wij de toewijding en discipline op moeten brengen om instituten verder te laten uitgroeien tot centrale organisatie-eenheden.

Sinterklaas had mij dit jaar mooi te pakken, door een spelletje te bedenken, waarin "Bologna" het sleutelwoord was. Gelukkig kan ik me nu een beetje herstellen. Zoals U weet heeft een groot aantal Europese landen in de z.g. Bologna-verklaring afgesproken het hoger onderwijs in twee cycli te verdelen en hierbij de onderwijssystemen meer uniform in te richten. "Bologna" is dus inderdaad een goede codenaam voor een aantal samenhangende ontwikkelingen in onderwijs en onderzoek, die ons de komende jaren zullen bezighouden. U weet ongetwijfeld ook al wat de inzet in alle betafaculteiten is: de inrichting van alle opleidingen in een 'undergraduate'- en 'graduate'-structuur langs de lijnen van de drie-plus-twee-structuur die in de Utrechtse betawaaiër al volop in ontwikkeling is. In deze universiteit zullen wij, gezien onze landelijke positie, het complete palet bèta 'undergraduate'-opleidingen behouden, en onze 'graduate'-opleidingen vastknopen aan sterke Utrechtse onderzoeksprofielen. Hiermee ligt niet alleen de inrichting van de opleidingen in het natuurlijk verlengde van de enorme inspanningen die de Utrechtse bèta-faculteiten zich de afgelopen jaren al getroosten. Ook de al meer dan tien jaar geleden in gang gezette discussie rond onderzoekszwaartepunten krijgt hiermee een tamelijk logisch vervolg. Natuurlijk is er opnieuw veel werk te verzetten. Met name om de slag naar de beoogde internationalisering van de 'graduate programs' te maken. Ons belang in deze ontwikkelingen vraagt, dat wij er onverwijld weer de schouders onder zetten, op basis van een realistische kijk op de essentie van deze operatie. Laten we ook onze schouders ophalen over de ruis van schijndiscussies, opgeroepen door het, som tegen beter weten in,

poneren van niet beoogde doelen of het trekken van niet relevante vergelijkingen. We kunnen onze energie veel beter besteden.

ma's zijn: natuurlijk in een naar toekomstige inzichten gemodificeerde vorm. Instituten zullen zo op een of andere wijze uitgroeien



U begrijpt dat onderwijsinstituten en onderzoeksinstituten in deze operatie een centrale rol zullen spelen. Daarom dienen we ze in ere te houden en hun werking te verbeteren. Zij belichamen immers de huidige stand van zaken in onderzoek en onderwijs, de huidige kwaliteit en de aanvankelijke slagkracht van al onze activiteiten. Zij zullen dus het aangrijpingspunt voor deze onderneming vormen. Maar zij zullen ook op termijn de nieuwe dragers van de 'undergraduate' en 'graduate' program-

tot "scholen". Ik stel mij voor, dat het organisatie-principe voor deze scholen gebaseerd zal zijn op de werkelijke meerwaarde van het bijeenbrengen van inhoudelijk verwante activiteiten, van docent-onderzoekers die zich echt een team voelen, en van studenten die ieder een bewuste keuze hebben kunnen maken. Dat is veel meer dan momenteel wellicht van de meeste onderwijs- en onderzoeksinstituten gezegd kan worden.

Nu ontstaat er een verband tussen twee ogenschijnlijk zeer verschillende hoofdlijnen in de compositie van onze toekomstschets. Samen zorgen zij voor een sterke opzet van het uiteindelijke beeld. Immers ook vanuit het perspectief van de netwerk-organisatie is behoefte aan "scholen", die als thuisbases, rustpunten, broedplaatsen of wat dies meer zij, fungeren. Natuurlijk gaan wij geen wereld tegemoet waarin we alleen nog in de lucht bijtanken, of voortdurend in 'virtual reality' leven. De ondernemende docent-onderzoeker of de mobiele student van de toekomst, zal misschien wel juist door alle 'networking' grotere behoefte hebben aan een echte thuisbasis. Op deze wijze voorzie ik dan ook over een aantal jaren een verrassend concrete inkleuring van het totale portret van deze universiteit dat verdacht veel op een echte "Campus" zal lijken. De instituten hebben zich tot levendige "schools" ontwikkeld, die bovendien meer dan nu ook ontdekt hebben wat zij voor elkaar kunnen betekenen.

En waar is de Faculteit Natuur- en Sterrenkunde in dit uiteindelijke tableau? Een relevantere vraag vind ik of we allemaal een optimale plaats gevonden zullen hebben.

Terug uit dromenland, naar 3 januari van het jaar 2000, belicht ik tot slot nog even drie aspecten die voor ons van direct belang zijn op weg naar de wereld die ik zojuist probeerde op te roepen. Dit zijn: het daadwerkelijk nemen van verantwoordelijkheden binnen instituten, de flexibilisering van het personeelsbeleid, en de toekomstige huisvesting van instituten.

Een omgeving die al haar deelnemers een goed werkklimaat biedt, wordt in hoge mate door die deelnemers zelf ontworpen en onderhouden. Ook hier ligt weer zo'n wonderlijke paradox op het vlak van persoonlijke vrijheid versus aansturing, die de universiteit tegelijk zo boeiend en soms ook vermoeiend maakt. Het bestuursteam van de faculteit,

institutsdirecteuren en individuele medewerkers zijn hier ook in 1999 weer herhaaldelijk tegenaan gelopen.

Het heeft een paar jaar geduurd om aan de zogenaamde kanteling van onze organisatie te wennen. Instituten, met hun directeuren, kregen veel meer eigen verantwoordelijkheden en daarmee zeggenschap over de besteding van een beduidend grotere categorie middelen dan voorheen. Veel instituten hebben in 1999 hun lange termijnplannen, en de begrotingen die hiermee onlosmakelijk verbonden zijn, op een hoger plan gekregen. Het besef is gestaag gegroeid, dat Instituten ingesteld zijn juist om hen de bewegingsvrijheid te geven om voor al hun leden een beter academisch klimaat te scheppen, dan überhaupt via bestuurlijke acties van grotere afstand mogelijk is. Maar dan kan het in zo'n instituut wél niet meer ieder voor zich en de directeur voor ons allen zijn. Verantwoordelijkheden, die men welbewust gekregen heeft om de eigen situatie beter in de hand te hebben, moeten genomen worden, en, kunnen niet, als het zo uitkomt, weer worden doorgeschoven. Dat geldt bijvoorbeeld voor het op orde krijgen of houden van de meerjarenbegroting. Maar ook voor het investeren, dus niet ongebruikt laten, van toegewezen middelen in activiteiten waar een instituut en de faculteit beter van worden. En dat geldt niet in de laatste plaats voor het op verantwoorde wijze omgaan met personeelsleden die direct op de begroting van de instituten staan. De afgelopen paar jaar zijn een soms harde leerschool geweest. Het bestuursteam heeft in 1999 gepoogd in dit opzicht consequent te opereren, ook al betekende dit dat zaken soms niet echt goed liepen. Dit gebeurde in de overtuiging dat zo, per saldo, een nieuwe mentaliteit zal groeien die wij de komende vele jaren, zeg maar in het kader van operatie "Bologna", nog zeer hard nodig zullen hebben.

Aan deze kritische kanttekening moeten onmiddellijk enkele op-

merkingen toegevoegd worden om misverstanden te voorkomen. Ik herhaal dat er binnen alle instituten in 1999 goede vorderingen zijn gemaakt, en ik wil de medewerkers en de leiding hiermee complimenteren. Het is beslist niet gemakkelijk om in twee jaar het grondwerk te leggen voor de veranderingen in de komende tien jaar. Verder kan worden opgemerkt, dat het noch voor de instituten noch voor de faculteit gemakkelijk is om consequent te opereren in het licht van de onderlinge verdeling van verantwoordelijkheden. Faculteiten gaan nog steeds op diverse wijze met hun instituten om. Met name directeuren van interfacultaire instituten verdienen respect voor de manier waarop zij hiervan het beste proberen te maken. De afstemming van de rol van het College van Bestuur en die van de Faculteiten is nog evenmin uitgekristalliseerd, zoals nu bijvoorbeeld weer blijkt in discussies rondom de decentralisatie van huisvesting. Tenslotte wil ik nog benadrukken, dat het bestuursteam uiteraard niet experimenteert met de goede gang van zaken in de faculteit. Instituten zijn verantwoording verschuldigd aan de faculteit, en als zij naar vermogen proberen hun eigen zaken op te knappen, zullen zij altijd gehoor vinden bij de faculteit. Want de decaan blijft vanzelfsprekend eindverantwoordelijk voor de goede gang van zaken op elk denkbaar terrein.

Al met al vormt dit een complex geheel van verantwoordelijkheden. Decaan en directeur van de Faculteit en de Instituten worden hierbij ondersteund door de afdelingen van het bureau van de faculteit. Van hun professionaliteit wordt veel gevergd. Ook deze afdelingen wil ik hier prijzen voor hun inzet in het afgelopen jaar. Natuurlijk complimenteer ik ook graag alle ondersteuners in de instituten, maar in het licht van de hierboven nog eens ontvouwd verdeling van verantwoordelijkheden, neem ik aan dat anderen hieraan adequater aandacht zullen besteden. Ook vertrouw ik erop dat de mensen in het IGF en de

bibliotheek via hun opdrachtgevers gepaste waardering oogsten voor de inhoudelijke ondersteuning die zij het afgelopen jaar weer geleverd hebben.

De dynamische omgeving die ik U schetste kan niet bestaan zonder creatief personeelsbeleid.

De Faculteit ontworstelde zich in 1999 verder aan een personeelsbeleid dat gebaseerd is op het ouderwetse idee van een personeelsformatie die voorschrijft hoeveel personeelsleden er van elke categorie op elke plek zouden mogen of moeten zijn. In plaatst hiervan hanteren wij nog steeds een 'personeelsformatie', maar dan puur als totaal budget dat wij voor personeel kunnen uittrekken. Zolang wij dit budget op orde houden, kunnen we in principe veel flexibeler met de inzet van personeel omgaan. Dat geldt over de hele linie. Bijvoorbeeld bij carrièrbeleid voor zittende medewerkers, dat vaker uitmondt in zelfstandig promotierecht. Bij taakdifferentiatie, waarbij gemakkelijk tussen onderzoek, onderwijs en ondersteuning geschoven kan worden, zonder dat de betrokken medewerkers hierbij op ouderwetse vooroordelen in hun omgeving stuiten. Bij de inzet van ondersteunend personeel op plekken waar hun expertise optimaal tot zijn recht kan komen.

Zulke flexibiliteit is hard nodig om ons aandeel te kunnen behouden en versterken in de kerntaken van een faculteit als die van ons. Ondanks het feit dat het nu aardig goed gaat, valt er voor ons meer te bereiken. Zonder de pret te willen drukken, kan ik stellen, dat we meer zullen móeten bereiken. Bij gelijkblijvende prestaties staat ons lange termijnbudget onder druk. Onze huidige reserves zijn inmiddels grotendeels in vernieuwingen belegd. Via de decentralisatie van huisvestingslasten komt er hoe dan ook een grote extra last op ons af. Ons onderwijs buiten de deur is sterk teruggelopen, terwijl er kansen genoeg liggen. Een beleid gericht op carrière-perspectief van zittende medewerkers is mooi,

maar het zal tot meer inkomsten in de tweede en derde geldstroom moeten leiden, en, over een paar jaar tot beduidend meer promoties dan het huidige vrijwel universele getal van “krap dertig”. Taakdifferentiatie zet uiteraard alleen zoden aan de dijk als iemand een taak verricht die de organisatie profijtelijk vindt. Flexibiliteit van ondersteunend personeel stelt zowel eisen aan de medewerking van dit personeel, als aan de plooibaarheid en het opdrachten-genererend vermogen van de betrokken wetenschappers.

Als klap op de vuurpijl nog een woord over de operatie die ons aller gemoederen in 2000 misschien nog wel het meest gaat bezighouden: de herhuisvesting van een deel van de huidige bewoners van onze faculteit. Ik zinspeelde eerder al op uiteenlopende redenen om de huidige huisvesting onder de loep te nemen. Laat ik beginnen met de hoofdzak: de behoefte om her-

kenbare thuisbases te scheppen, waar verwante groepen, met een gemeenschappelijke missie, zich optimaal thuis voelen en daardoor naar verwachting het best zullen presteren. Dit doel zal U in het licht van het verhaal dat ik zojuist heb afgestoken hopelijk als vanzelfsprekend voorkomen. Onze faculteit mag zich gelukkig prijzen met de mogelijkheden om dit doel voor iedereen binnen de huidige ruimte te realiseren. Als we erin slagen dit te bereiken, zijn een paar andere zaken mooi meegenomen. Veel groepen zitten er nu absoluut niet optimaal bij. Wij zien dan ook dat zij deze operatie verwelkomen, ondanks het gedoe dat eraan vast zit. Tegelijkertijd kunnen we op deze wijze een slag in de richting van efficiënter ruimtegebruik maken zonder kwaliteitsverlies voor de betrokkenen. Hiermee drukken we natuurlijk onze kosten. Sommige groepen, wier medewerking wij vragen, bleven wellicht liever zitten. Wij vragen om hun begrip, en zijn blij met de

medewerking die zij totnogtoe gegeven hebben. Met het College van Bestuur zijn wij al enige tijd in discussie over de termen van de decentralisatie van huisvestingslasten. Daar zit van alles aan vast, maar met het oog op de tijd ga ik daar nu niet meer op in.

Dames en Heren, medewerkers en studenten van deze mooie faculteit, U bent niet van mij gewend dat ik de kool en de geit spaar. U weet hopelijk langzaam, zo dit niet altijd al het geval was, dat ik dit doe met groot respect voor Uw aller inspanningen, met de inzet om U allen een bevredigende werkring en studieomgeving te bieden, voor zover dit in het vermogen van ons bestuursteam ligt, en met de zorg voor een goede toekomst, die niet alleen aan de decaan en zijn team, maar bovenal aan U allen is toevertrouwd. Met deze woorden wens ik U nogmaals een gelukkig nieuwjaar met veel plezier en succes in Uw werk.

## 2 - DR. H. RUDOLPH

### 1. INLEIDING

Dames en Heren,

Het kan U onmogelijk ontgaan zijn dat het 'Millenniumprobleem' in het afgelopen jaar voor veel problemen heeft gezorgd. Laten we hopen dat dát probleem met de millenniumwissel de wereld uit is. Hoewel volgens sommigen het nieuwe millennium nog niet begonnen is, maar laten we die discussie niet opstarten. Sterker nog: ik hoop dat we de meeste discussies rond het millenniumprobleem nu eindelijk achter de rug hebben. We hebben allemaal veel te veel tijd hieraan besteed, maar we hebben het gehaald. Het jaar negentien honderd negen en negentig stond dan ook in het teken van:

*Diep ademhalen en doorzwemmen.*

\* Een nieuw universitair financieel systeem, SAP/R3 werd geïmplementeerd

\* Het Minnaertgebouw bleek niet tegen alle kinderziektes te zijn ingeënt, maar de meeste daarvan werden verholpen.

\* Een nieuw universitair Onderzoeks- en Onderwijsregistratie programma werd gekozen (OZIS-KUN)

\* De Personeelsafdeling werd de afdeling Personeel & Organisatie, en ging als zodanig ook werken voor de faculteit aardwetenschappen

\* Een nieuw universitair studievoortgangssysteem werd gekozen en “bijna” geïmplementeerd bij N&S. Het heet OSIRIS, een verwijzing naar de Egyptische god van dood en plantengroei.

\* We hebben onze Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) afgerond en ingediend bij de universitaire Arbeids- en MilieuDienst

\* Een nieuw universitair bibliotheeksysteem (ALEPH) werd gekozen en “bijna” geïmplementeerd bij N&S

\* Een nieuw universitair chemicalien-registratiesysteem (E-quest) werd gekozen en zal binnenkort geïmplementeerd worden bij N&S. Kortom: veel IT veranderingen en dat net voor de millennium-wisseling - wat een lef!

Het jaaroverzicht wordt wat anders dat U gewend was, gezien dat we in alle opzichten overgegaan zijn tot: *besturen op hoofdlijnen*. De invulling van het beleidskader wordt thans op microniveau geregeld - dit om de lokale organisatie te kunnen optimaliseren - met als belangrijke randvoorwaarde: de omgeving mag onder de invulling niet lijden. Het jaaroverzicht wordt daarom beknopter en meer thematisch. Toch beginnen we, bij wijze van overgang, traditiegetrouw met een overzicht van de personeelsmutaties in het afgelopen jaar.

## 2. PERSONEEL

De faculteit betreurt het overlijden van twee van haar actieve medewerkers in het afgelopen jaar; Aert Schadee, adjunct directeur van de faculteit en medewerker van

het Sterrenkundig Instituut en Henny van Dijk van het Julius Instituut. Zij hebben zich gedurende vele jaren voor de faculteit ingespannen en zij zullen, zeker in hun directe werkomgeving, worden gemist. Van de oud-medewerkers

zijn overleden: de hoogleraren J.A. Smit, C. Zwaan en B.R.A. Nijboer. Ze hebben met hun jarenlange onderzoeksactiviteiten en hun onderwijs een stempel weten te drukken op de faculteit.

---

### Figuur 1 - PERSONEEL N&S IN/UIT

**Figuur 1** geeft de mutaties in het personeelbestand weer en **Figuur 2** toont ons hoe de samenstelling ervan aan het eind van 1999 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 gebruikelijk is er een indeling gemaakt in 'UU' en 'ANDEREN'. Dit is niet om een vijandbeeld op te roepen, maar om geldstromen te kunnen traceren.

Met de eerste aanduiding worden namelijk alle uit de eerste geldstroom gefinancierde medewerkers bedoeld, de laatste categorie refereert aan de tweede geldstroom, dus aan NWO en haar dochterondernemingen, en aan de derde geldstroomfinanciering. Er is een opmerkelijk verschuiving te zien van nieuw aangestelde 'ANDEREN' ten gunste van 'UU'. Dit is grotendeels te verklaren uit het feit dat NWO per 1 april 1999

het werkgeverschap heeft opgegeven. Nieuw personeel, aangesteld met NWO-gelden, is sindsdien in universitair dienst gekomen, met alle gevolgen van dien. FOM, in tegenstelling tot NWO, heeft besloten het werkgeverschap te behouden, met alle gevolgen van dien. FOM heeft het bovendien boeiend weten te maken voor onze afdeling P&O door een salaristoeslag toe te kennen aan hun promovendi en ook nog eens door

een andere CAO af te sluiten. Met alle gevolgen van dien. Zoals

eerder is gemeld in FacNieuwS heeft de faculteit overigens

besloten om in deze toeslag voor promovendi met FOM mee te gaan.

---

## Figuur 2 - SAMENSTELLING PER 31-12-1999

Als we op de getallen moeten afgaan lijkt het moeilijker geworden om promovendi aan te trekken (11,80 uit dienst en 10,00 in), maar gelijktijdig is er veel tijdelijk wetenschappelijk personeel aange-trokken (WPT). Het is niet onwaarschijnlijk dat achter die getallen AIO's en OIO's schuil gaan. Het is daarom nog wat te vroeg om definitief de conclusie te trekken dat de functietoeslag landelijk niet veel effect heeft gehad op de uiteindelijke keuze voor een promotieplaats.

Opmerkelijke mutaties zijn ook de komst van vijf nieuwe hoogleraren en het 'uit dienst treden' van een aantal SDO's. Maar ook dit zijn deels gerelateerde grootheden. Zo

hebben we onder andere de benoemingen van onze eigen seniordocent/onderzoekers Dr. Henk Stoof en Dr. Jaap Dijkhuis tot hoogleraar per 1 oktober 1999.

Het Debye Instituut heeft per 1 november van dit jaar met een tweede nieuwe hoogleraar gecondenseerde materie versterking gekregen. Het betreft Dr. Alfons van Blaaderen. Hij is afkomstig van de faculteit Scheikunde en AMOLF en hij gaat de sectie gecondenseerde materie versterken. Per 15 december hebben we Dr. Phillip Stamp, afkomstig van the University of British Columbia, Vancouver, als hoogleraar kunnen verwelkomen. Hij gaat het ITF versterken op het gebied van de

theorie van gecondenseerde materie en hij zal dat doen vanuit het SPINOZA Instituut.

Van de vele personeelsissues die in 1999 speelden was de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) er één. De overeenkomst leidde tot een gematigde salarisverhoging, met een procentueel grotere vooruitgang voor de AIO's. Een CAO die eerder als evolutionair dan als revolutionair te omschrijven is. In deze CAO is over een aantal zaken de afspraak gemaakt om die wat verder te bestuderen; o.a. over intellectual property (lees auteursrechten). Wie is nu eigenlijk de eigenaar van de door de onderzoekers opgebouwde knowhow? Tot op heden is dat per

definitie de universiteit, maar het is ongetwijfeld een onderwerp dat in de toekomstig van grote invloed kan gaan worden op de omgang met externe geldschietters.

Vanuit het College van Bestuur werd er ook op personeelsgebied actie ondernomen, o.a. om de werkdruk te verminderen op de werkplek en om de instroom van jonge medewerkers te bevorderen. Onze P&O afdeling is druk bezig geweest met de Voorziening Leef tijdsbewust Kwaliteitsbeleid

(VLK). Deze voorziening geeft de faculteit de mogelijkheid om instituten of afdelingen te identificeren waarin de leeftijdsopbouw en werkdruk niet optimaal zijn. In overleg met de P-geleding zijn daarvoor geselecteerd het Debye Instituut, het Julius Instituut, de Bibliotheek en IGF. Voor deze vier groepen is een projectvoorstel ingediend. Na goedkeuring ervan werden de medewerkers boven de 52 gevraagd of ze geïnteresseerd waren om minder te gaan werken

(tot 60% minder) tegen een financiële compensatie van 70% van de niet gewerkte tijd. Velen hebben zeer positief gereageerd en het lijkt een groter succes te worden dan aanvankelijk werd verwacht. In komend jaren kunnen we dus een bovengemiddelde instroom van nieuwe medewerkers tegemoet zien. Ter illustratie wil ik U de huidige leeftijdsopbouw laten zien (zie **Figuur 3**).

### Figuur 3

Uit de gegevens blijkt dat administratief personeel gemiddeld eerder stopt met werken, en dat de gemiddelde hoogleraar ruim boven de 50 is (54,6 jaar om precies te zijn) en minimaal blijft werken tot zijn 65-ste. De gemiddelde leeftijd in de categorie ADM is 46,3 jaar, de gemiddelde DO is 46,9 jaar en de gemiddelde SDO 49,6 jaar. Duidelijk is te zien dat de faculteit vergrijsd. Laat ons maar hopen dat de leeftijdsopbouw in de toekomst wat evenwichtiger wordt.

Issues, die ook vaak besproken zijn in het overleg tussen met de directeur en de Personeelsgeleding van de faculteitsraad, zijn: ARBO en Milieu. In het afgelopen jaar is met name veel gepraat over de Risico Inventarisatie en Evaluatie

(RIE). Een reactie van onze universitaire Arbo en Milieu Dienst (AMD) op de inventarisatie is nog niet ontvangen, maar een terugkerend thema in de RIE-besprekingen zal ongetwijfeld de inrichting van de werkplek zijn en de consequenties daarvan voor de gezondheid. Kennelijk vergrijsd niet alleen het personeelsbestand, maar ook meubilair waartussen ons personeel verblijft. Toen de meeste gebouwen in het Fysicacomplex begin jaren zeventig werden ingericht had natuurlijk niemand kunnen weten dat de huidige medewerker een groot deel van de werkdag achter een beeldscherm werkt. Ik heb in mijn vorige nieuwjaarstoespraak hier ook al aandacht aan besteed. Gezien de

geringe vooruitgang op dit punt is het misschien niet onverstandig dit voorlopig als vast item in de nieuwjaarstoespraken op te nemen. Zuinigheid en soberheid mogen deugden zijn, maar achterstallig onderhoud uit valse spaarzaamheid is niet alleen weinig representatief, het is bovendien ongezond, onveilig en leidt uiteindelijk tot een opeenhoping van hoge kosten. Als U het gevoel heeft dat Uw werkplek niet goed ingericht is, bespreek dit dan met Uw leidinggevende, of bespreek het met onze P&O afdeling. Wij zullen U ondersteunen, in samenwerking met de AMD, bij het inrichten van uw werkplek.

In 1999 heeft de eerste facultaire ADV regeling zijn uitwerking



gezien. Vele hebben gekozen voor een spaarregeling, waardoor men na 3 of 5 jaren sparen een sabbatical leave kan nemen van 3 of 6 maanden. Hiervan zullen we over 24 jaren de gevolgen gaan merken. Net voor de kerst was het duidelijk te merken dat vele medewerkers hun ADV dagen moesten opmaken. Sommige afdelingen waren op maandag en vrijdag slecht bezet in de maand december. Op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden heeft de universiteit ook een PC personeel regeling gecreëerd. Het is een fiscaal aantrekkelijke rege-

ling, maar zeer arbeidsintensief voor onze P&O afdeling. Tot op heden hebben maar weinig medewerkers van de faculteit Natuur- en Sterrenkunde hier gebruik van gemaakt. Ik wil U adviseren om het gebruik van de huidige regeling binnenkort serieus te overwegen, het is namelijk niet ter verwachten dat er op korte termijn een betere regeling komt.

Tenslotte zou ik U, wat het hoofdstuk personeel betreft, nog iets moeten zeggen over de koffie. Dat doe ik maar niet omdat er eigenlijk niets nieuws over te zeggen is. Het bedrijf Maas dat al

een jaar lang de gehele warme-  
dranken-voorziening voor de  
Faculteit Natuur- en Sterrenkunde  
heeft verzorgd, gaat het binnenkort  
universiteitbreed doen onder  
coördinatie door FBU. De faculteit  
heeft dus als een voorbeeld ge-  
werkt voor de universiteit, en daar  
mogen we best trots op zijn, en in  
de toekomst zullen de prijs, de  
kwaliteit en de service in ieder  
geval voor alle universitaire mede-  
werkers en studenten gelijk zijn en  
de beheerslast niet langer een zaak  
van faculteiten.

---

### 3. FINANCIËN

#### Figuur 4

U ziet hierboven een overzicht van de financiële situatie van de faculteit aan het eind van 1999. De totale inkomsten voor de faculteit blijven vrij stabiel, ondanks het nieuwe universitair verdeelmodel dat vanaf het financiële jaar 2000 gaat werken. Er zijn nu minder parameters in het model. Het is nog veel te vroeg om de consequenties daarvan te voorspellen, maar een model met minder parameters is altijd gevoeliger voor grote veranderingen in de daaraan

ten grondslag liggende parameters voor input en voor strategisch gedrag. Een voorbeeld hiervan is het wegvallen van de zogenaamde krimp- en groeigrenzen. Er is nu geen van tevoren vastgestelde onder- of bovengrens meer op omvang van de toegekende middelen. Dit kan betekenen dat er in de toekomst grotere schommelingen mogelijk zijn in de inkomsten uit de eerste geldstroom dan in het verleden. Verder zijn de plannen voor de decentralisatie van

huisvestingslasten een serieus onderwerp van gesprek, maar daar kom we een ander keer op terug. Afgelopen jaar heb ik U verteld over de discussies rond de facultaire bedrijfsreserves zoals die zijn gevoerd tijdens de verantwoordingsgesprekken met de accountants en het College van Bestuur. Het was 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. Daarom heeft het faculteitsbestuur het afgelopen jaar in overleg met het College van Bestuur en de verschillende instituten verschillende beleidslijnen uitgewerkt. Dit heeft een transformatie teweeggebracht van de huidige facultaire bedrijfs-

reserve in een bestemd reserve. Ook binnen de desbetreffende instituten is dit gebeurd. De verschillende instituten zelf zullen dus in het komende jaar ook infrastructurele investeringen moeten gaan plegen. De financiering van de huidige vernieuwingslag in

het Debye Instituut is hier een goed voorbeeld van. Deze ontwikkeling moeten we niet betreuren, in tegendeel, het moet worden beschouwd als een investering in de toekomst. Dit betekent wel, dat er minder ruimte voor nieuwe initiatieven zal zijn op korte termijn.

---

#### 4. ONDERWIJS

##### Figuur 5 - STUDENTEN AANTALLEN N&S

Ik wil het maar kort met U hebben over de studentenaantallen en de consequenties daarvan. We hebben t.o.v 1998 (94) een toename in de instroom gezien in 1999 (107), we zijn dus terug naar het niveau van 1997 (107). Deze toename in 1<sup>te</sup> jaarsstudenten hier in Utrecht, gecombineerd met de afname bij de meeste andere algemene universiteiten, betekent dat de Universiteit Utrecht nu bijna 35% van alle universitaire natuurkunde studenten heeft. We moeten ons daarom niet alleen zorgen maken voor de aantallen studenten hier in Utrecht maar ook voor de andere

natuurkundeopleidingen in Nederland. De grote onderwijsontwikkelingen hier in Utrecht, met o.a. de bèta-waaiër, zouden deze trend verder kunnen versterken.

De inspanning van het Julius Instituut en haar medewerkers heeft verder tot een positieve ontwikkeling geleid op het gebied van de emancipatie. Of het nu een persoonsgebonden aantrekkingskracht is, zoals recent gesuggereerd is, wil ik in het midden laten, maar we hebben bijna 25% vrouwelijke eerste jaar studenten mogen begroeten. Een percentage wat tot op heden nooit eerder is gehaald

binnen de faculteit Natuur- en Sterrenkunde.

Wat de examens betreft is de trendbreuk van afgelopen jaar, toen er een stijging van het aantal afgelegde examens was ten opzichte van een daling in de afgelopen jaren, is in 1999 niet doorgezet. Het is maar een lichte daling van 58 naar 55, wat zeker niet statistisch significant is, en of het met de wat soepeler studiefinanciering, de zogenaamde 5+ regeling, wat voor de cohorten 92-94 geldig is, te maken heeft is nog niet te zeggen. Maar misschien is het verstandig om even stil te staan bij de

verschillende studiefinancieringsregelingen van de jaren negentig:

\* Cohort 91-94: het 5+ systeem

\* Cohort 95 viel er eigenlijk buiten (maar het bestuur heeft besloten om toch een half jaar extra studiefinanciering toe te kennen)

\* Cohort 96-98: het 4+1 systeem van de algemene universiteiten

\* Cohort 99-: 5 jarige studieprogramma

worden, maar de effecten zijn in ieder geval duidelijk terug te zien in de studievoortganggegevens. Na het invoeren van de prestatiebeurs (minimaal 21 studiepunten per studiejaar in 95/96 en wat voor die tijd 10 punten was) is er een verschuiving van de verdeling van de bereikte studiepunten opgetreden. Hierdoor behaalt ca. 1/3 van de 1<sup>ste</sup> jaarsstudenten minimaal



Het is niet makkelijk om alle de verschillende regelingen bij te houden, en laat ons maar hopen dat er wat continuïteit komt in de regelgeving rond de studiefinanciering. Of de lengte van de studiefinanciering tot strategisch gedrag leidt moet nog bewezen

42 studiepunten, 1/3 zit tussen de prestatienorm en 42 studiepunten in, en 1/3 zit onder de 21 studiepunten. Ik zal U maar geen figuur laten zien over de tempobeurs, omdat die verdeling nu onveranderd lijkt te blijven.

In het bètaconvenant zijn er, vanwege de vijfjarige jaar studieduur voor de exacte studies rendementsafspraken gemaakt. Dit houdt in dat er bijvoorbeeld een 70 % rendement gehaald worden van de per 1 februari ingeschreven 1<sup>ste</sup> jaarsstudenten. Met de huidige studiesnelheid wordt dat moeilijk om te bereiken en het moet nog blijken of het überhaupt mogelijk is om dit streefcijfer te halen. De sturing van het ministerie OC&W wordt op de gebruikelijke wijze gedaan via de toekenning van middelen aan de universiteiten. De universiteiten hebben de vrijheid om zelf een herverdeling van de middelen te maken, maar men probeert zoveel mogelijk het verdeelmodel te gebruiken dat ook in Zoetermeer wordt gehanteerd. Voor het financiële jaar 2000 is de Universiteit Utrecht overgegaan naar een wat meer outputgerelateerde financiering van onderwijs, wat het nog belangrijker maakt dat faculteiten studenten weten te houden. Het is natuurlijk geen verrassing dat ook de faculteit Natuur- en Sterrenkunde zeer afhankelijk is van een goede prestatie voor de financiering van ons onderwijscomponent; dit ondanks de grote onderzoekscomponent. De totale onderwijsfinanciering van de faculteit is circa vijf miljoen gulden per jaar en de totale uitgaven zijn een kleine acht miljoen. Wij besteden dus meer geld aan het onderwijs dan hetgeen wij daarvoor krijgen. Dit is een situatie die alleen met een grote en sterke onderzoekscomponent onderhouden kan worden, en het is dus van levensbelang om die component gezond te houden. Met deze overbrugging wil ik het graag met U over het onderzoek hebben.

## 5. ONDERZOEK

Het resultaat van onderzoek en onderwijs, de producten van de universiteit, zijn moeilijk kwantificeerbare grootheden. En voor het onderzoek geldt dat misschien wel het meest. We hebben niet van alle instituten en afdelingen informatie ontvangen, maar we willen diegene die ons wel trouw op de hoogte

hebben gebracht van de prestaties binnen hun instituut of afdeling bedanken voor hun inspanningen. Maar net zoals afgelopen jaar zijn er onvoldoende gegevens om enige reële cijfers te geven over de wetenschappelijke productie. Of dit met het niet-output gebaseerde financieringsmodel van de faculteit te maken heeft, wil ik hier graag in het midden laten, maar volgend jaar moet het wel beter. In de loop van het jaar 2000 gaan we namelijk gebruik maken van het OZIS-KUN systeem om de onderzoeksgegevens te registreren. OZIS-KUN is een databaseprogramma voor onderzoeksgegevens. Met één slag op het toetsenbord moeten de gegevens er dan uit kunnen komen. *Don't hold your breath.* Het enige betrouwbare getal dat vermeld kan worden is het aantal promoties; namelijk 28 in 1999 tegen 30 in 1998. Dat blijft rond de 10 % van het totaal aantal promoties van de universiteit en staat daarmee redelijke in verhouding tot het procentuele van de onderzoeksomvang van de faculteit in universitair totaal (namelijk iets meer dan 10%).

## 6. BIJZONDERHEDEN

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

\* We hebben bezoek gehad van toezichthoudende instanties en hebben als gevolg daarvan ons rookbeleid verder moeten aanscherpen met maatregelen, waarvan alleen het plakken van anti-rookstickers op buitenkant van de ramen van de knuffelhokken in het Minnaertgebouw heeft geholpen.

\* De nieuwe koffievoorziening werd ingevoerd en wordt nu op universitair niveau doorgezet

\* De facultaire informatievoorziening kreeg met FacNieuwS een nieuw boost, nu moeten nog onze web-sites opgeknapt worden

\* De sectie Geschiedenis van het IGG-instituut kwam van de binnenstad terecht op de 2<sup>de</sup> verdieping van het BBL

\* Een afdeling van het NiTG werd op de derde verdieping van BBL geplaatst

\* In de bibliotheek werden in totaal 49 niet-rendabele bibliotheekabonnementen afgestoten. Na consultatie met de onderzoeksinstituten kunnen hiervan nog 22 abonnementen de volgende twee jaren elektronisch worden geraadpleegd

\* Professor Holtslag was met vijf promoties dit jaar de actiefste promotor binnen de faculteit Natuur- en Sterrenkunde, met een score die zelfs op universitair niveau niet slecht is

\* Dat er drie boeken werden geschreven, namelijk het boek: "Laser cooling and Trapping" van Peter van der Straten van het Debye Instituut en Harold Metcalf van SUNY, V.S., een boek van Gerard Barkema Monte Carlo methods in statistical physics en een boek over vergelijkende fysiologie van een verder niet geïdentificeerde medewerker van het Helmholtz Instituut

\* FOM heeft de faculteit een dakpanpositie toegekend voor het Debye Instituut en het is te verwachten dat dit tot een nog verdere versterking van het Debye Instituut zal leiden in het komend jaar

\* FOM heeft verder het QCD-thermodynamica van SAP en het lasercooling project van het Debye Instituut geëvalueerd en goedgekeurd. Verder zijn twee nieuwe atmosferische programma's binnen IMAU door FOM goedgekeurd

\* Een aantal FOM projectruimtevoorstellen zijn goedgekeurd bij het Debye Instituut in "Dynamics of Optical Lattices" en "Ultrafast Bragg Switching" en bij het ITF "Soft Liquid Matter" en het project "Soft Link".

\* Dat Professor Gerard 't Hooft naar Scandinavië moest om een belangrijke onderscheiding te ontvangen – namelijk de Oskar Klein

medaille in juli in Zweden, dan naar Finland voor de EPS "High energy physics prize" ook in juli en dan nog naar Stockholm voor de Nobelprijs in december

\* Drs. Magreet van Zanten ontving de "Best PhD Student Oral Presentation Award" van de American Meteorological Society voor haar voordracht op een congres in Dallas

\* Dat prof. Sinke van het Debye Instituut de Shellprijs mocht ontvangen

\* En last, but not least, we weten nog niet of we de "Docent van het jaar Prijs" in wacht kunnen slepen, maar dit jaar heeft A-Eskwadraat onze Professor Jan Kuijpers genomineerd en heeft Proton de bijna 'onze' Professor Andries Meijerink van het Debye Instituut Scheikunde, woonachtig in het Ornstein Laboratorium, voorgedragen. Met twee kansen moet het toch lukken.

## 7. AFSLUITING

Dit was de tweede jaarredelijke stijl van de faculteitsdirecteur. De informatiedichtheid is nogal hoog, maar U zult de gelegenheid krijgen om later dit in alle rust door te lezen in het Extra nummer van FacNieuwS dat binnenkort uit zal komen. Het spijt me, maar het was kennelijk niet belangrijk genoeg om de jaarrede ook in streaming video weer te geven op internet en op te nemen. Misschien volgende jaar, maar in de tussentijd hebben we vele onderwerpen te bespreken en uit te voeren. Als we elkaar volgend jaar bij de volgende jaarrede terugzien zullen bij voorbeeld grote delen van de faculteit verhuisd zijn, en de faculteit zal in totaal minder ruimte in beslag nemen. 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 2000 toewensen.

### 3 - HENK MOS

Het is mij een genoegen om ook dit jaar, namens de personeelsfractie van de faculteitsraad, iets te vertellen over het werk van de fractie en de ideeën die bij haar leven. Het afgelopen jaar was in zoverre een bijzonder jaar omdat de fractie, na de verkiezingen in april, sinds september in een nieuwe samenstelling optreedt.



De fractie bestaat momenteel uit de heren (het percentage vrouwen in de fractie is helaas 0) Rudi Borkus, Joost Brandt, Gijs van Ginkel, Geert-Jan Roelofs en ondergetekende. En ik spreek hier uiteraard mede namens hen.

Voor zover nog niet bekend: het doel van de fractie is de belangenbehartiging van de arbeidsomstandigheden in brede zin van alle facultaire medewerkers. Hiertoe voert de fractie ongeveer eenmaal per zes weken overleg met de directeur van de faculteit en het hoofd P&O. Communicatie met de facultaire gemeenschap verloopt

voornamelijk via door de fractie gehouden openbare spreekuren.

De fractie stelt zich primair tot doel het toetsen van bestuursvoorstellen aan haar doelstellingen, het komen met eigen voorstellen tot verbetering

van de arbeidsomstandigheden en, last but not least, zinloze of onwerkbaar voorstellen van centraal universitair of hoger niveau samen met het bestuur als zinloos of onwerkzaam bestempelen. In dit laatste kader noem ik b.v. de regeling nevenwerkzaamheden, de uitwerking (niet de doelstelling) van de wet SAMEN en de uitwerking van de risico-inventarisatie, de RIE.

Verandering, het kan een verbetering of een verslechtering zijn, van arbeidsomstandigheden wordt soms bepaald door grote zaken, soms door kleine. Grote veranderingen, die de komende jaren op stapel staan, zijn bijvoorbeeld de herverdeling, lees inkrimping, van de door de faculteit gebruikte ruimte door het komende nieuwe decentrale financieringsmodel en de verdergaande clustering in de NW hoek. Beide onderwerpen zullen consequenties hebben voor velen en de fractie stelt het dan ook als haar taak er voor te zorgen dat de belangen van individuen of groepen hierbij niet in het gedrang zullen komen. De reorganisatie van de facultaire repro-faciliteiten speelt in dit kader bijvoorbeeld al geruime tijd en had al lang geregeld moeten zijn.

Laat ik nog enige andere meer concrete zaken noemen:

Functionerings- en beoordelings gesprekken behoren een geïntegreerd onderdeel uit te maken van het facultaire personeelsbeleid. Deze gesprekken worden echter nog te weinig gehouden. Samen met het bestuur en de afdeling P&O zal de fractie ijveren voor het structureel houden van deze gesprekken.

Het is niet altijd duidelijk wanneer een bijzondere beloning kan worden toegekend, laat staan hoe hoog die beloning dan moet zijn. Om in ieder geval voor dat laatste punt meer duidelijkheid te scheppen is mede op voorstel van de fractie facultair gekozen voor

een eenvoudig systeem van vaste bruto/ netto uitkeringen. Daarnaast heeft de fractie zich beijverd voor het verhogen van de kerstgratificatie tot f 200.-

Het bestuur van deze faculteit ziet graag alle facultaire activiteiten opgenomen in een structuur, zelfs het personeelsblad Fylakra. Uiteindelijk heeft de fractie er mee ingestemd verantwoordelijk te zijn voor de invoering van een, samen en in goede harmonie met de redactie van Fylakra opgesteld, redactiestatuut. De hieraan gekoppelde financiële en personele ondersteuning zal het blad zeker kunnen gebruiken.

Afgezien van het Minnaertgebouw krijgen de gebouwen van het Princetonplein, laat ik het voorzichtig zeggen, niet de schoonheidsprijs.

Al is verfraaiing slechts schone schijn, de fractie blijft ijveren voor betere groenvoorzieningen en misschien eens een park in plaats van een saaie parkeerplaats

Omdat het nooit kwaad kan af en toe terug te kijken heb ik nog eens teruggelezen wat ik vorig jaar bij deze gelegenheid heb gezegd. Dat bleek onder andere een pleidooi te zijn voor een betere facultaire communicatie, zowel intern als extern, en eigenlijk zijn wij die mening nog steeds toegedaan. Bij de uitwerking van bestuurlijke besluiten kunnen veel problemen worden voorkomen als de belanghebbenden goed en volledig worden geïnformeerd. Begin 1999 is het bestuur gestart met een periodiek informatieblad, Fac-Nieuws, en ik denk dat dit initiatief in ieder geval voorziet in een

behoefte, maar het kan altijd beter. Een organisatie als deze faculteit bestaat gelukkig niet alleen maar uit losse diensten en instituten die elkaar eventueel diensten leveren. Onderlinge betrokkenheid kan een meerwaarde leveren voor iedereen, zowel voor kwaliteit als het plezier in het werk. En goede informatievoorziening, zowel van bestuur naar faculteit als van faculteit naar bestuur is daarbij van groot belang.

Ook in dit nieuwe jaar zal de PG 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 2000!

## 4 - NICK COX

### INLEIDING

Als junior partner in de academische omgeving van de faculteit ben ik zeer betrokken bij de kwaliteit van het professioneel onderwijs en onderzoek. Vandaag ben ik gevraagd namens de studenten te spreken. Ik had even gedacht dat wegens de millenniumchaos de jaaropening niet gehouden zou worden. Ook heb ik daarom de mooie powerpoint presentatie achterwege gelaten.

Ik zal niet in navolging van de voorzitter van de faculteitsraad alle leden opnoemen die betrokken zijn bij het studentenoverleg. Hierover is genoeg te vinden op de facultaire pagina's en die van het SONS (red. [www.phys.uu.nl/~sons](http://www.phys.uu.nl/~sons)) en in de komende A-Eskwadraat Almanak.

Het SONS is een van de organen die zich begeven in het web van onze faculteit. In het ingewikkelde web van FB, FR, JI, JB, GOC, Docenten en Studenten (en andere fracties) proberen we, voor de studenten, een weg te vinden die voortdurend moet leiden tot verbetering van de academische

leefomgeving. Het is voor studenten zeer van belang dat zowel het onderwijs als het onderzoek van goede kwaliteit is. Goede en interessante onderzoeken en Nobelprijzen stimuleren de student om zich in te zetten.

### MET DE TREIN DOOR 1999

Op dit moment zou ik graag iedereen willen uitnodigen om met mij mee in te stappen in de trein die ons door 1999 en wellicht 2000 zal voeren. Voor de studenten hoop ik dat ze hun nieuwe OV-kaart bij zich hebben. Gesprekken over een vergoeding voor de medewerkers zijn nog gaande met de faculteitsdirecteur.

Vanzelfsprekend zullen we, vanwege het tijdargument, niet bij elke gebeurtenis in het afgelopen jaar kunnen stilstaan. Vandaar dat we de sneltrein nemen.

Onze eerste halte is meteen al begin 1999 waar we tijdens de conferentie "Onderwijs Meester" net de "Docent van het jaar"-boot misten, met onze eigen genomineerde docent Jan Kuperus.

Verder zien we vele kleine stations aan ons voorbijrazen die alle te maken hebben gehad met het vijfjarig curriculum en de bèta-waaier. Aan het eind van deze schijnbaar eindeloze reeks lag in september het grote station "Impementatie". Vooralsnog gaat het in grote lijnen uitstekend met het nieuwe programma en lopende het jaar werden en worden de schoonheidsfoutjes weggewerkt.

Helaas werden er door de machinist ook wel eens stations gemist, zoals "Onderwijs Examen Reglement 1999-2000". Desalniettemin denken we dat de globale richting van de trein niet verkeerd was en dat deze gemiste kans alsnog verzilverd zal worden.

### MET DE TREIN 2000 IN

De eerste grote stop die we hopen te maken is tijdens de komende conferentie "Onderwijs Meester" (red. vrijdag 7 januari) als we Jan Kuijpers hopen te feliciteren met de prijs "Docent van het jaar".

Verder hopen we de cultuur en natuur binnen de facultaire gebouwen



te kunnen verbeteren. Een eerste idee hiervoor is het benutten van de loopbrug tussen het kunstobject Minnaertgebouw en het BBL waar de kunst van de physica wordt beoefend. Nadere uitwerkingen zullen terzijner tijd volgen.

Andere belangrijker stopplaatsen zijn naar onze mening de verdere interactie tussen studenten, docenten en didactici om zo het onderwijs te verbeteren, alwaar dat dan nog mogelijk is.

#### **AFSLUITING**

Dat onderwijs nooit zijn perfecte vorm kan bereiken moeten we gewoon accepteren. Alles wat we kunnen doen, tot het eind der dagen, is ons inzetten om het onderwijs te verbeteren.

Als laatst wil ik u nog wijzen op de Chinese kalender volgens welke we het jaar van de draak ingaan. Zoals bekend staat de draak garant voor een bruisende, vurige, enthousiaste, en turbulente periode.

Ik wens U, medewerkers en studenten, dan ook een gelukkig en gezellig jaar 2000.

#### **COLOFON**

##### **contactpersonen:**

Peter Mertens & Evert Landré  
Buys Ballot Laboratorium 160A  
tel. 2725, resp. 5322  
e-mail: [facnieuws@phys.uu.nl](mailto:facnieuws@phys.uu.nl)

##### **FacNieuws Extra 2000**

vormgeving en fotografie:  
Evert Landré  
tabellen: Henrik Rudolph