

J A A R O P E N I N G 2001

van de

Faculteit Natuur- en Sterrenkunde

op

9 januari 2001

- 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, dhr. G. Stavenga

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

Beste Medewerkers en Studenten.
Een gelukkig en voorspoedig 2001 voor U allen! Het jaar 2000 is afgesloten zonder dat het bijzondere getal allerlei uitzonderlijke ontwikkelingen over ons heeft uitgestort. Wat ons in 2000 bezig hield, waren zaken die we meestal allang zagen aankomen. We wisten dat ze veel van onze aandacht en energie zouden vragen, niet alleen in het afgelopen jaar, maar ook in de komende periode. De hele universiteit, ook onze faculteit, maakt ontwikkelingen door waarvoor een lange adem nodig is. Wij willen U alle in de eerste plaats danken voor uw actieve deelname aan dit proces, ook al viel dit niet altijd gemakkelijk. De feestdagen waren hopelijk een goed moment om weer op adem te komen, om te zorgen dat we weer met frisse moed aan de volgende etappe kunnen beginnen.

Op dit punt ben ik op zoek gegaan naar de motto's van de nieuwjaarsredes van beide voorgaande jaren. In 2000 was ons motto "mensen overschatten vaak wat er in twee jaar gebeurt, maar onderschatten de ontwikkelingen over een periode van tien jaar". Dit

kunnen we zo weer gebruiken. De rode draad van ons verhaal in 1999 was "hoe smeden wij een verzameling goede vakmensen om tot een professionele organisatie". In het licht van de vooruitgang die de universiteit momenteel op dit laatste punt geboekt heeft, is de keuze van ons motto voor 2000 wel heel gelukkig gebleken. Het is, zoals U weet, de laatste keer is dat ik hier sta als decaan. Ik ga nu geen lange bespiegelingen houden, ik zou namelijk in herhaling vallen. Veel van wat in de nieuwjaarsrede van beide voorgaande jaren gezegd is, is nog altijd actueel, en iedereen kan het desgewenst in FacNieuwS nog eens nalezen. Daarom beperk ik mijn "boodschap" dit jaar tot het herhalen van één punt. Ik vind het mijn plicht dit nog eens te onderstrepen, ook al lijkt het een open deur en heeft U het bij voortdurend gehoord. Namelijk hoe belangrijk het is, dat wij ons consequent blijven afvragen welk professioneel doel wij niet alleen ieder voor zich, maar vooral ook gezamenlijk wensen na te streven. Zonder zulke gezamenlijkheid zou immers het primaire ingrediënt voor onze identiteit als "faculteit Natuur- en Sterrenkunde" ontbreken. En een andere goede

reden dan de beleving van onze identiteit als Faculteit is er niet om elk jaar weer als teamleden van dezelfde ploeg aan een volgende etappe te beginnen. Tot zover dus nog één keer mijn 21ste eeuwse versie van de Romeinse senator Cato, zij het met een opbouwend bedoelde boodschap en niet eentje om de zaak kort en klein te slaan. De rest van mijn verhaal wil ik verder gebruiken om enkele concrete punten die de Faculteit vóór de zomer nog zal afwikkelen de revue te laten passeren.

Allereerst de herhuisvesting-operatie. Een prachtig voorbeeld trouwens om te illustreren dat zowel de kosten als de trammelant uitgaan voor de baat en het nieuw hervonden plezier. Het afgelopen jaar is er al enorm veel tijd geïnvesteerd in de voorbereiding van de interne verhuizingen, en voor een deel zijn ze ook al uitgevoerd. Vóór de zomer zullen ze allemaal hun beslag gekregen hebben, en in het najaar zullen we de commotie langzamerhand vergeten zijn, genietend van een dagelijkse werkomgeving, die weliswaar niet de oude vertrouwde is, maar die ook veel voordelen heeft ten opzichte van het

uitgeleefde huis waarin we ons langzamerhand bevonden. Dat zal straks een paar centen gekost hebben, maar de Faculteit vertrouwt erop dat die investering niet alleen de faciliteiten voor onderzoek en onderwijs, maar ook de ambiance en het werkplezier ten goede zal komen. In de eindsituatie hebben we netto een flinke hoeveelheid ruimte definitief afgestoten, en ook nog een redelijke hoeveelheid voor kortere tijd verhuurd. De eerste actie, zal ons beschermen tegen onnodige aanslagen op ons toekomstig budget, de tweede stelt ons in staat over een paar jaar te bezien of we dan zelf nog extra ruimte nodig hebben.

Wat betreft de ontwikkelingen in onderwijs- en onderzoek kan geconstateerd worden, dat deze het afgelopen jaar verder in het teken kwamen te staan van de invoering van een op Angelsaksische leest geschoeide inrichting van het academisch onderwijs. Aan het levendige debat en aan de voortvarende initiatieven die overal al opbloeien is af te meten dat bachelor-master in de hele universiteit sterk leeft. Er is nu grote behoefte aan een helder gemeenschappelijk kader voor de ontwikkeling van het onderwijs in deze twee fasen. We mogen hopen dat in februari de universitaire commissie voor de begeleiding van bachelor-master met een door het College van Bestuur gesteund startdocument naar buiten komt, waarop iedereen binnen het blikveld van de eigen discipline kan voortbouwen. Vóór de zomer moet er al veel gebeurd zijn, want de nieuwe orde moet in 2002 overal van start gaan. Gelukkig hebben we in de faculteit zojuist de onderwijsorganisatie wat strakker aangetrokken. Enerzijds is de directe band tussen de directeur van het Julius Instituut en de decaan aangehaald, anderzijds hebben het Juliusbestuur en de zogenaamde gemeenschappelijke opleidingscommissie plaatsgemaakt voor één opleidingscommissie (zoals U weet vormen natuurkunde, sterrenkunde en meteorologie thans in Den Haag officieel één opleiding) die in

intensief samenspel met de directeur van het Julius adviseert over het onderwijs. Dit is een mooi voorbeeld van de veerkracht die onze organisatie toch telkens weet op te brengen om zich aan nieuwe uitdagingen aan te passen. Met de wisseling van de wacht, zowel van de directeur als van een aantal andere mensen die zich de afgelopen jaren bijzonder voor het onderwijs hebben ingespannen, wil ik graag de "oude ploeg" nog eens bedanken en de "nieuwe ploeg" veel succes wensen. Dat zullen zij zeker nodig hebben, want niet alleen bachelor-master gaat veel aandacht opeisen, ook de onderwijsvisie is weer op komst. De zelfstudie daarvoor moet nog vóór de zomer af. Om te voorkomen dat het management van het onderwijs hierin ondersneeuwt, worden momenteel extra maatregelen besproken om de ondersteuning in alle opzichten op peil te houden. Intussen loopt onze faculteit ondanks alle drukte toch al weer voorop met de aankondiging van een uitgewerkt internationaal masterprogramma in de theoretische natuurkunde, dat al komende september van start zal gaan.

Op het gebied van onderzoek is de bevolking van de faculteit met nieuwe onderzoekers op alle niveaus goed op gang gekomen. Succes blijft een optelsom van ingaande en uitgaande mensen. Er zou iets mis zijn met onze internationale positie als het anders was.

Een van de profielbepalende gebieden, waarop we de ernst van onze intenties na het vertrek van de hoogleraar atmosferische chemie vóór de zomer herbevestigd hopen te hebben, is het 'klimaat-onderzoek'. Ook zullen wij dan eindelijk een vooraanstaande nieuwe hoogleraar in de 'geschiedenis van de natuurwetenschappen' in onze gelederen verwelkomd hebben. Wat ons totnogtoe ondanks intensieve pogingen minder goed gelukt is, is het vinden van aansluiting bij de 'biomedische wetenschappen' middels het aantrekken van nieuwe mensen. Daarom zullen we een deel van de

middelen die we hiervoor opzij gezet hebben thans investeren in het stimuleren van nieuw onderzoek door onderzoekers in onze faculteit, die graag meer aansluiting zouden vinden of zouden kunnen zoeken bij het biomedisch onderzoek. Gelukkig liggen er op diverse terreinen kansen voor onze mensen, en sommige van hen hebben al laten zien deze graag te willen aangrijpen.

Dit brengt ons meer in het algemeen op de vraag, hoe wij onze mensen en middelen zullen inzetten. In 1995 hebben wij faculteitsbreed een richtsnoer afgesproken voor de verdeling van vast personeel over de diverse instituten oftewel onderzoeksgebieden. Dat noemden we toen nog de 'formatie'. We spraken bovendien af, dat we na vijf jaar opnieuw zo'n richtsnoer zouden vastleggen, waarop we vervolgens weer geruime tijd zouden kunnen varen. We zijn hiermee dus al aan de late kant, en U begrijpt dat ook dit een van de zaken is die nog vóór de zomer hun beslag zullen krijgen. Ook het College van Bestuur heeft hier trouwens nadrukkelijk om verzocht voor het komend bestuurlijk overleg. In vergelijking met 1995 zullen we hierbij overigens een extra slag te maken; we zullen de onderzoekscapaciteit en onderwijscapaciteit afzonderlijk bekijken, ook al gaan deze componenten doorgaans uiteraard in personen samen. Op deze wijze zal het beter mogelijk zijn de omvang en kwaliteit van beide zichtbaar te maken en aan te sturen. Ook naar de ondersteuning en de inrichting hiervan zal goed gekeken worden. Dit laatste placht vaak niet zo hardop gezegd te worden omdat het tot onrust zou kunnen leiden. De praktijk is evenwel, dat deze faculteit zich er altijd bijzonder veel aan gelegen heeft laten liggen haar mensen op passende wijze aan de slag te houden.

Een ontwikkeling waarvan we het afgelopen jaar duidelijk de uiteindelijke vruchten begonnen te plukken is het dynamischer maken van ons personeelsbeleid, gericht

op het aantrekken van externe talent, het behouden van reeds aanwezig talent, en het flexibel inzetten van personeel, waarmee zowel de kwaliteit van de loopbaan als de relevantie van de voor de faculteit verrichte taken bevorderd wordt. Toch valt hier nog veel te bereiken, en het blijft een van de belangrijkste issues waaraan voortdurend gewerkt moet worden. In 2001 zal de Faculteit die initiatieven nemen waarvoor de tijd rijp is, en voor de wat verdere toekomst is het zaak standvastig op de ingeslagen weg voort te gaan.

In de faculteit zullen wij ook in het komend jaar weer verder zoeken naar de juiste balans tussen disciplinaire en interdisciplinaire activiteiten. In alle issues die totnogtoe al de revue zijn gepasseerd, zullen overwegingen en afwegingen die daarop betrekking hebben een belangrijke rol spelen. Uiteraard zal het resultaat zichtbaar worden in de aard en samenstelling van de leerstoelen en hun omringing. Bovendien zal op de kortst mogelijke termijn het Spinoza Instituut als platform voor de stimulering van nieuw interdisciplinair onderzoek verder worden versterkt. Hiertoe zal advies gevraagd worden aan een internationale adviesraad, die het hoge ambitieniveau van onze Faculteit reflecteert. U raadt het al, ook de instelling hiervan zal vóór de zomer rond zijn. Al met al zullen we dan, als ook de stofwolven van de verhuizing zijn

neergedaald, op tijd weer op orde zijn om de volgende onderzoeksvisitecommissie ergens in 2002 te ontvangen.

Het wordt tijd om af te ronden. Er zijn natuurlijk nog veel andere onderwerpen die aandacht verdienen. Laat ik dat feit aangrijpen om te benadrukken dat alle genoemde en niet genoemde issues zorgvuldig en uitvoerig zullen worden besproken. Tegelijkertijd zullen zij, met het oog op het behoud van een sterke positie van deze faculteit in de universiteit en in het licht van de vereiste bestuurlijke continuïteit in de faculteit, vóór de zomer met concrete besluiten en acties zijn afgerond. Het hele bestuursteam, en natuurlijk uw scheidend decaan voorop, zal zich hiervoor energiek blijven inzetten. Wij vertrouwen erop dat u alle zult meedenken en meewerken.

Een van de niet genoemde aspecten vormt het bestuurbaar houden van deze faculteit als zodanig. Op onderwijsgebied zijn hierboven al bijstellingen genoemd, die ons in staat zullen stellen in te spelen op de uitdagingen die voor ons liggen. Ook over een bijstelling van de aansturing en het management van de onderzoeksorganisatie wordt intensief nagedacht. Er zullen binnenkort voorstellen komen, die het iedereen, inclusief een nieuwe decaan, mogelijk moeten maken goed, met veel plezier en met zo min mogelijk overhead het werk te doen waarvoor men is

aangetrokken. Mag ik vooruitlopend op mijn eigen vertrek vast zeggen, dat ik het een voorrecht gevonden heb om dit werk meer dan zes jaar te mogen doen. Het is dan ook niet meer dan redelijk, dat ik de officiële bekendmaking van mijn toekomstige werk na 1 juni, naast een stuk onderwijs en onderzoek, ook aan u doe. Het College van Bestuur heeft mij gevraagd na 1 juni als 'dean of international affairs' vorm te geven aan de "ontwikkeling van de internationale betrekkingen van de universiteit, met name in het licht van de invoering van bachelor-master". Dat zal mij de komende maanden wat overwerk bezorgen, omdat mijn inzet verder volledig nodig zal zijn om de bovengeschetste ontwikkelingen in de faculteit nog goed te begeleiden. Maar belangrijker dan de inzet van elk van ons als individu, hoe nodig en gewaardeerd ook, is onze gezamenlijke inspanning ten behoeve van deze Faculteit. Wij zullen haar samen de uitstraling moeten geven van een eerbiedwaardige boom, met een majestueuze stam en een breed vertakte kruin, die nog veel stormen kan doorstaan, en waar men met respect naar blijft opzien. En daarmee ben ik terug bij mijn 'boodschap' aan het begin, en kan ik iedereen nogmaals een gelukkig nieuwjaar toewensen, dat in alle opzichten de moeite waard is, en het woord geven aan de directeur van onze faculteit.

2 - DR. H. RUDOLPH

1. INLEIDING

Dames en Heren. Ongeacht de gebruikte definitie durf ik U allemaal welkom te heten in de eenentwintigste eeuw en het derde millennium, en te constateren dat de faculteit Natuur- en Sterrenkunde en haar medewerkers weinig last hebben gehad van de zogenaamde millenniumproblemen. We zijn ons nu, onopgemerkt door

de meeste medewerkers, inmiddels al aan het voorbereiden op het volgende probleem: de overgang van de gulden naar de EURO als betaalmiddel per 1 januari 2002. Het veelvuldig gebruik van elektronische betaalmiddelen zal deze overgang redelijk eenvoudig maken, en laat ons wat de voorbereidingen betreft maar vertrouwen op de universitaire *EURO task force*, en hopen dat ze

hun werk net zo goed doen als de *millennium task force*. In de tussentijd kunnen we ons bezig houden met het vinden van de $\text{\textcircled{A}}$ oets op de computer, en het juiste font voor de printer.

In het afgelopen jaar hebben we allemaal veel tijd besteed aan huisvesting en dan nog voornamelijk aan herhuisvesting. Sommige medewerkers zijn

inmiddels verhuisd, zoals de medewerkers van sterrenkunde met een interne verhuizing op de zevende verdieping van BBL en een aantal medewerkers van SAP die verhuisden van het Robert van der Graafflaboratorium naar de zevende verdieping van het BBL. In het jaar 2001 zullen nog meer delen van de faculteit verhuizen of een herinrichting van de werkomgeving meemaken. Maar traditiegetrouw beginnen we met een overzicht van de mutaties in het personeelsbestand van het afgelopen jaar.

2. PERSONEEL

De faculteit betreft het overlijden van een van haar actieve medewerkers in het afgelopen jaar: Margrit Lorscheid-Janssen, medewerker van het bedrijfsbureau van de Instrumentele Groep Fysica. Zij heeft zich gedurende vele jaren voor de faculteit ingespannen en zij zal, met name in haar directe werkomgeving, worden gemist. Op 1 januari 2000 is dr. J.M.W. Milatz, oud hoogleraar *reactorfysica* van onze faculteit, overleden.

PERSONEEL N&S IN/UIT 2000		
CAT	IN	UIT
HGL	3,00	4,00
SDO	0,00	2,00
DO	3,00	1,00
OJ	12,00	9,00
JD	1,00	0,00
OZ	3,00	5,00
AIO/OIO	7,00	7,00
ADM	7,00	12,00
BIB	1,00	0,00
TECH	3,00	4,00
COMP	1,00	3,00
TOTAAL	39,00	47,00

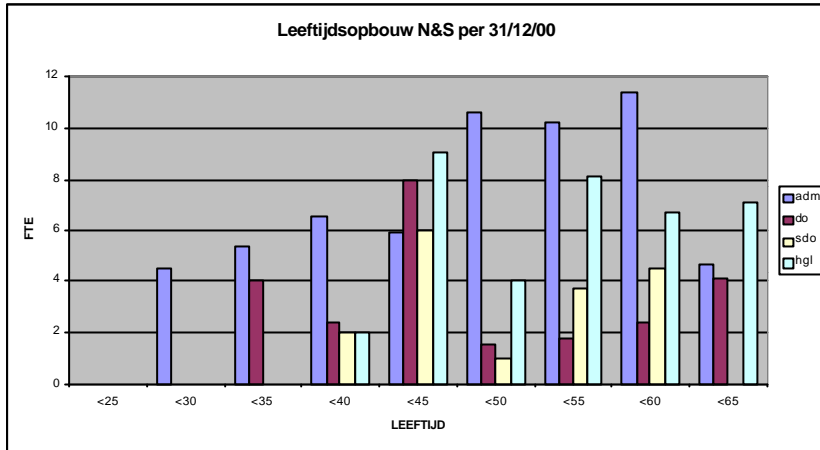
TABEL 1

In de tabel ziet U de mutaties in de personeelsaantallen over 2000. Er zijn geen bijzonder grote verschuivingen t.o.v. de voorafgaande jaren. De samenstelling van het personeelsbestand is door de jaren heen vrij stabiel, alhoewel we nu de effecten van de overname van het werkgeverschap van NWO gaan te merken in de personele samenstelling. Vanaf 1 april 1999 is personeel, aangesteld op grond van een door NWO verstrekte subsidie, in dienst van de faculteit gekomen. De afspraak hierover liep tot 1 januari 2001, maar het is te verwachten dat er binnenkort een nieuw afspraak ondertekend zal worden.

De kortlopende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO), afgesloten in 1999 en die ik in mijn vorige jaarrede als evolutionair omschreef, werd in de loop van de zomer van 2000 in een onverwachte snelle onderhandelingsronde vervangen door een nieuwe CAO met een looptijd van 24 maanden, hetgeen meer toekomstgericht lijkt te zijn. De meeste universitaire medewerkers hebben een salarisverhoging meegemaakt van 2,8% per 1 juni 2000, maar de AIO's in het bijzonder hebben een grote vooruitgang geboekt met een verhoging die praktisch overeenkomt met de eerdere door de bèta-faculteiten ingevoerde arbeidsmarkttoelage. Behalve salarisverhogingen biedt de nieuwe CAO verder mogelijkheden voor persoonlijke keuzes bij de invulling van de arbeidsvoorwaarden, de loopbaanontwikkeling, en carrièreontwikkelingen. Kort gezegd: CAO à la carte. Dit zou de universiteiten beter moeten toerusten in de concurrentieslag met het bedrijfsleven voor het aantrekken en behouden van talent. Maar dit zal U en onze P&O medewerkers ongetwijfeld bezighouden de komende maanden.

Het onderzoek en onderwijs van de faculteit zijn in 2000 versterkt met de benoeming per 1/1/00 van Norbert Langerals hoogleraar *sterrenkunde* bij het Sterrenkundig Instituut. Ook vond per 1 januari 2000 de benoeming plaats van dr. P. Kooijman tot hoogleraar *subatomaire fysica* bij het Instituut voor Subatomaire Fysica. Arnout Imhof werd per 15 mei aangesteld als docent onderzoeker bij het Debye Instituut, en twee senior docent onderzoekers binnen datzelfde instituut maakten carrière: Ruud Schropp werd per 1/7/00 benoemd als hoogleraar *fysica van devices* en Peter van der Straten werd per 1/9/00 benoemd als hoogleraar *experimentele fotonfysica*. Bij het Instituut voor Marien en Atmosferisch Onderzoek ging per 1 april dr.ir. J. D. Opsteegh als deeltijdhoogleraar *dynamische meteorologie* aan de slag en dr. G.J. Roelofs als docent onderzoeker. Het Instituut voor Theoretische Fysica werd per 15 oktober met dr. Fei Zhon als docent onderzoeker versterkt.

Het overleg met de P-geleding kent vanwege verschillende collectieve maatregelen terugkerende thema's als werkdrukverlaging en instroom van nieuwe medewerkers. Voorbeelden van die maatregelen zijnde Voorziening Leefstijdsbewust Kwaliteitsbeleid (VLK) en de ADV dagen van 1998. Het is moeilijk om de instroom te labelen, maar we zien een bovengemiddelde instroom van nieuwe medewerkers bij sommige onderdelen van de faculteit. Afgelopen jaar heb ik daarom de leeftijdsopbouw van de faculteit laten zien; immers nieuwe medewerkers zijn gemiddeld jonger dan de medewerkers die de faculteit verlaten. Om dezelfde redenen wil ik ook de leeftijdsopbouw anno 2000 laten zien. Als U deze grafiek naast de grafiek van het vorig jaar legt, zult U geen grote verschillen zien, maar dat zal misschien geen verrassing zijn.



Figuur1

De indruk bestaat dus dat de leeftijdsamenstelling van de faculteit niet veel is veranderd in één jaar, maar zoals U misschien weet: "Statistics is just another fancy way of lying". Om U een wat genuanceerd beeld te geven van de instroom en de leeftijdsontwikkeling, ziet U in de volgende tabel de gemiddelde leeftijd van de verschillende groepen medewerkers. Hier moet wel de kanttekening gemaakt worden, dat de gemiddelde leeftijd is gewogen ten opzichte van de aanstellingsomvang, hetgeen afgelopen jaar niet is gedaan.

U ziet dat alle groepen gemiddeld jonger zijn geworden in het afgelopen jaar en de faculteit als geheel is zelfs in één jaar 1,4 jaar jonger geworden. Hoe is dat mogelijk?

SAMENSTELLING per 31.12.1999

CAT	UU 1e/3e	FOM	NWO	ANDEREN	TOTAAL
HGL	33,1	0,00	0,00	0,00	33,1
SDO	17,2	0,00	0,00	0,00	17,2
WPV	24,52	1,00	0,00	1,00	26,52
WPT	44,55	10,00	8,00	0,00	66,55
AIO/OIO	37,80	22,00	15,80	0,00	75,60
TECH	76,70	5,00	1,00	0,75	83,45
ADM	48,05	0,00	0,00	1,70	49,75
BIB	4,70	0,00	0,00	0,00	4,70
COMP	6,50	0,00	0,00	0,00	6,50
LP	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00
SOM '00	296,12	38	24,8	3,45	362,37

De belangrijkste oorzaken hiervoor zijn de instroom van jonge tijdelijke medewerkers aangesteld met NWO gelden en een grote instroom jonge studentassistenten, die de onderwijsinspanning van het wat oudere wetenschappelijk personeel helpen verlichten. Zie tabel 2.

Leeftijd per functie 2000

Functie	1999	2000
AIO	26,6	27,0
ADM	46,7	46,6
DO	47,5	46,1
SDO	50,1	47,6
HGL	55,1	54,3
Faculteit	43,0	41,6

Tenslotte wil ik, althans wat het hoofdstuk Personeel betreft, nog één regelmatig terugkerend gespreksonderwerp vermelden uit het overleg met de P-geleding, namelijk de ARBO en milieuzaken. In het afgelopen jaar is er veel tijd besteed aan de herinrichting van de facultaire ARBO, Milieu en VeiligheidsOrganisatie (AMVO).

Drs. Jan de Wolde, adjunctdirecteur, is met ingang per 1/1/01 benoemd als ARBO en Milieucoördinator (AMC), en tevens als voorzitter van de ARBO, Milieu en Veiligheid Advies Groep die het bestuur zal adviseren op ARBO, Milieu en Veiligheidszaken binnen de faculteit. Vooruitlopend op de ontwikkelingen hebben wede opleiding en de samenstelling van onze groep BedrijfsHulp Verleners (BHV) heringericht. De BHV-groep telt nu circa 50 enthousiaste, goed opgeleide en goed geïnstrueerde leden. In 2000 zijn er kleinschalige oefeningen geweest, maar U zult meerdere oefeningen gaan meemaken in 2001. We verwachten natuurlijk uw medewerking daarbij en hopen niet te hoeven constateren, dat U dit slechts als een oefening beschouwt 'waarvoor uw werk niet onderbroken hoeft te worden.



FINANCIËN VAN N&S

INKOMSTEN (in Mfl)

INKOMSTEN	1999	2000
1 ^e (UU)	35,8	37,3
2 ^e (NOW, FOM)	8,8	8,5
3 ^e (UU, MIN ..)	6,3	5,7
TOTAAL	50,9	51,5

UNIVERSITAIRE BIJDRAGE (in Mfl)

INKOMSTEN	1999	2000
OZ+OW	26,8	30,7
OZS+STIM.	3,5	1,7
BEHEER	1,4	1,6
WACHTGELD	0,9	0,1
DERDEN	2,1	2,0
RENTE	1,1	1,3
TOTAAL	35,8	37,4

TABEL 3

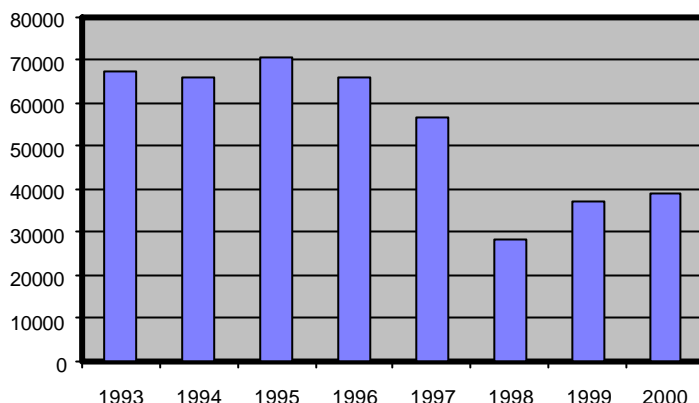
U ziet hier een overzicht van de financiële situatie aan het eind van 2000. Het totale niveau van financiering is, gecorrigeerd voor inflatie en salarisontwikkelingen, licht afgenomen in 2000. We hebben verder ook kleine verschuivingen meegemaakt in de geldstromen de afgelopen jaren. Was de eerste geldstroom in 1998 ca. 68% van de facultaire inkomsten, in 2000 was die goed voor 72%. Het universitaire verdeelmodel is tot nu toe nog niet ongunstig uitgevallen voor de faculteit Natuur- en Sterrenkunde en de gevreesde schommelingen zijn tot op heden uitgebleven. Helaas moeten we ook constateren dat we tegelijkertijd slechter zijn geworden in het verkopen van onderzoek aan derden.

Een positief financiële ontwikkeling is de daling in de wachtgeldkosten. Waar de universiteit, als geheel een stijging meemaakt van de wachtgeldlasten, profiteert N&S nog steeds van de gunstige situatie op de arbeidsmarkt.

Vorig jaar voorspelde ik op deze plaats dat we, met behulp van het universitaire Onderzoek Informatie Systeem: KUN-OZIS, waarvan de invoering in de loop van het jaar 2000 universiteitsbreed is gestart, U vandaag met grote nauwkeurigheid de kengetallen van de onderzoeksinspanning zouden kunnen presenteren. Behalve de informatie, dat we in het afgelopen jaar 30 promoties hebben gehad, waarvan zeven met Jos Lelieveld als promotor, kan ik geen betrouwbare onderzoekskengetallen bekend maken. Helaas is het een realiteit, dat de faculteit Natuur- en Sterrenkunde achterloopt met de implementatie en het invoeren van de onderzoeksgegevens in OZIS. Maar dat zullen we de komende maanden in een versnelde tempo moeten inhalen, en U zult dit bij de voorbereidingen voor het universitaire jaarverslag 2000 spoedig merken.

OZIS is het laatste voorbeeld uit een reeks informatiseringssystemen die duidelijk maakt hoe kwetsbaar dergelijke systemen zijn. Het systeem moet namelijk eerst gevuld worden om zinvol informatie te genereren. We kunnen met de lichtsnelheid communiceren: via de telefoon, e-mail, videolink, streaming video, you-name-it, maar we moeten nog steeds eerst de tijd vinden om de te communiceren informatie te genereren, te sorteren en te lezen. Hoe vaak hoor ik niet: "Ja, misschien stond die informatie wel in FacNieuwS, maar ik was toen in het buitenland, en bij mijn terugkomst waren er 100 e-mails die ik eerst moest lezen, en dus had ik geen tijd voor FacNieuwS". We ontvangen allemaal veel te veel informatie, en misschien zijn we niet in staat om de informatie snel te rangschikken in belangrijke en minder belangrijke. Er staat collectief "overflow" op ons 'display'.

Bibliotheekbezoeken 1993-2000



Dit is ook af te lezen aan de bezoekersaantallen van de bibliotheek. Van +/- xxx bezoekers per jaar in 1997, heeft de bibliotheek nu maar yyy bezoekers in 2000. Hier hebben we het over "echte" bezoekers die door de voordeur van de bibliotheek binnenkomen.

hij of zij het verkiest om van achter de computer de elektronische achterdeur te gebruiken. Dit biedt de mogelijkheid om de collectie van de bibliotheek, maar zeker ook de inrichting en de dienstverlening van de bibliotheek te optimaliseren.

van studenten vanwege de Nobelprijs in 1998. Een grote toestroom hebben we helaas niet meegemaakt; er is zelfs sprake van een afname in de instroom in 2000 (86) t.o.v. 1999 (107). Tegelijkertijd is het verheugend dat het propedeuserendement gestegen is. Als we de verhouding tussen instroom in het najaar en het aantal afgelegde propedeusexamens het volgende voorjaar als definitie voor propedeuserendement gebruiken, zien we een toename in het rendement van 49,5 % in het studiejaar 97/98 tot maar liefst 74,8 % in het studiejaar 99/00. We zijn dus goed op weg om het in het bètaconvenant afgesproken streefrendement van 70% te bereiken. Maar op tegelijkertijd hebben we weer en lichte daling meegemaakt in het aantal afgelegde doctoralexamens; van 58 in 97/98, naar 55 in 98/99 tot 51 in 99/00. Het is te vroeg om stellig te zeggen dat dit een reactie is op de

IP	Aug-99	Sep-99	Oct-99	Nov-99	Dec-99	Jan-00	Feb-00	Mar-00	Apr-00	May-00	Jun-00	Jul-00	Total
131.211.32.134	23	18	6	102	694								843
131.211.35.131				3	21	351	142	76	42	85	74	18	812
131.211.35.231					300								300
131.211.34.72	9		3	241	12								265
131.211.35.197									231				231
131.211.33.232		12		202							1	3	218
131.211.32.110				3		39	78	18	9		10	3	160
131.211.32.69	6	2	14	3	9	42	25	4	5	33	8	5	156
131.211.34.172						9	109		4	9			131
131.211.32.127	79	28		6			2				1	1	117
Faculty	227	198	195	774	1306	845	829	533	676	518	476	515	7092

Request for full text articles

(Elsevier) per IP

Maar de elektronische achterdeur van de bibliotheek staat 24 uur per dag open. Elektronisch heeft de bibliotheek steeds meer klanten, en we kunnen hun gedrag volgen als een soort BIG BROTHER. Misschien wordt het U nu allemaal een beetje te eng, maar we kunnen zelfs zien wie wat leest en wanneer er wordt gelezen. In de tabel ziet U bij voorbeeld de tien meest actieve IP nummers van de januari tot juli 2000 Dit maakt het mogelijk om niet alleen het gedrag, maar ook de wensen van de facultaire bibliotheekklant te volgen; zelfs als

In het afgelopen jaar hebben we ook een nieuw studievoortgangstelsel gekregen: OSIRIS, dat dankzij grote inspanning van de medewerkers van het Bureau Onderwijszaken zonder grote problemen kon worden ingevoerd. Het is voor mij daarom wel mogelijk om de kengetallen voor het tweede primaire proces van de faculteit te vermelden. Voorafgaand aan de landelijke vooraanmelding voor het studiejaar 2000-2001 waren de voorspellingen een grote toestroom

verruiming van de studiefinanciering, maar het is frappant hoe gelijktijdig de gemiddelde studieduur weer licht stijgt. Met de invoering van de Bachelor-Masters structuur in de komende jaren zal het een uitdaging worden om de onderwijsorganisatie zodanig in te richten dat de streefrendementen te behalen zijn en de doorstroom te bevorderen is. De onderwijsinspanning van de individuele facultaire medewerkers en de effectieve inzet van dit potentieel zal de komende jaren in toenemende mate een grote rol gaan spelen.

STUDENTEN AANTALLEN N&S

Aantal	99/00	00/01
1^e jaars	107	86
NATK	68	-
STK	17	-
MFO	22	-
NS		86
TOTAAL	418	420
NATK	275	178
STK	79	53
MFO	64	26
NS	-	163

Examens	98/99	99/00
Propedeuse	69	80
Doctoraal	58	41
NATK	36	27
STK	7	6
MFO	12	8

5 BIJZONDERHEDEN

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

Marjolein Dijkstra, docent onderzoeker bij het Debye Instituut, ontving de Minerva Prijs van de Stichting FOM

Hans Weda, promovendus in het Instituut voor Theoretisch Fysica, ontving de Kamerlingh Onnes prijs van de Rijksuniversiteit Groningen

Lisette Klok, promovenda in het Instituut voor Marien en Atmosferisch Onderzoek Utrecht, heeft de scriptieprijs Cultuurtechniek van het KLV ontvangen

Han van Dop, senior docent/onderzoeker bij het IMAU, ontving de ITM Scientific Committee Award van NATO

Marjon Engelbarts en Pim van Yperen, van de Werkgroep Fysische Informatica, ontvingen de ThinkQuest 2000 prijs voor een via internet op afstand bestuurbare experiment

Henk de Regt, postdoc bij het Instituut van Geschiedenis en Grondslagen, heeft een subsidie ontvangen in het kader van NWO vernieuwingsimpuls, en zal daardoor helaas Utrecht verlaten

Het OSIRIS studievoortgang-systeem werd geïntroduceerd, dankzij de grote inspanning van de medewerkers van het Bureau Onderwijszaken zonder grote problemen

Op 23 maart was er een kennismakingsbijeenkomst met de nieuwe hoogleraren van de faculteit die bijzonder slecht bezocht werd. Even slecht was de belangstelling voor de opening van de bibliotheek Natuur- en Sterrenkunde door de Rector Magnificus, prof. Voorma.

Piet Zeegers, oud-directeur van de faculteit, verliet de faculteit per 1 juni 2000, maar keerde kort daarna terug als bouwgemachtigde voor de inhuizing van het onderwijs voor Informatica en Informatiekunde op de vierde en vijfde verdieping van het BBL.

Toine Aarts en Kees klassen werden door A-eskwadraat uitgeroepen tot docenten van het jaar. Helaas werd deze nominatie niet toegelaten tot de universitaire docent van het jaar ronde

De facultaire reproductiedienst verhuisde van Aardwetenschappen naar het Caroline Bleeker Gebouw en zal daar integreren met het elektronikamagazijn

Last but not least: FacNieuwS is in het afgelopen jaar 18 keren verschenen met allerlei informatie en belangrijke mededelingen.

Helaas hebben we vaak moeten constateren, dat FacNieuwS slecht of niet wordt gelezen. Maar sinds enige tijd kunt U telkens bij het verschijnen van FacNieuwS deze ook via internet lezen als een PDF file evenals alle eerder verschenen nummers
<http://www1.phys.uu.nl/facnieuws/>

6 AFSLUITING

Als we elkaar volgende jaar bij de volgende jaarrede terugzien zal de samenstelling van het bestuursteam anders zijn, de BAMA ontwikkelingen en de consequenties daarvan voor de inrichting van de onderwijsorganisatie zullen duidelijker zijn geworden. Verder zullen grote delen van de faculteit verhuisd en opnieuw ingericht zijn, en de faculteit zal in totaal minder ruimte in beslag nemen. Het komende jaar zal daarom een tijd worden met vele onzekerheden, soms wat ongemak en overlast, en het zal af en toe veel geduld eisen van de betrokkenen. Maar ik ben van overtuigd, dat U hiervoor begrip zult hebben en bereid zult zijn om Uw medewerking te verlenen. Aangezien het nog even zal duren voor we naar beneden gaan om een glas te heffen op het nieuwe jaar, wil ik U nu al graag, mede namens de medewerkers van de verschillende afdelingen en diensten, een voorspoedig 2001 toewensen.

3 - Dhr. H. MOS

Het doel van een universiteit en dus ook van onze faculteit is de randvoorwaarden te scheppen voor het uitvoeren van kwalitatief uitstekend onderzoek en het geven van onderwijs op datzelfde niveau. Korter kan het denk ik niet gezegd worden. Wel langer, maar daarvoor heeft iedere faculteit een decaan. En dit jaar krijgt deze faculteit zelfs een nieuwe decaan.

Dat werk wordt uitgevoerd door onderzoekers, docenten en ondersteunend personeel. Eén van de voorwaarden om te komen tot die gewenste kwaliteit is het scheppen van een arbeidsklimaat waar iedere medewerker optimaal kan functioneren en wordt gewaardeerd op een wijze die aansluit op zijn of haar capaciteiten en inzet. Dat arbeidsklimaat kent vele aspecten. De personeelsgeleding van deze faculteit, namens wie ik nu spreek, ziet het als haar taak bij te dragen aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden van alle medewerkers van deze faculteit. Hiertoe voert de fractie ongeveer 1 maal per 6 weken overleg met de directeur van de faculteit en het hoofd P&O. Communicatie met de facultaire gemeenschap verloopt voornamelijk via openbare gesprekken. Uiteraard kan zij dit niet alleen. Iedereen moet daarom de mogelijkheid hebben en deze ook gebruiken om problemen aan te kaarten en gehoord te worden. Dit lukt helaas nog lang niet altijd.

De facultaire organisatie is aan het veranderen en daarmee soms de arbeidsomstandigheden van de medewerkers. Misschien niet formeel maar wel in de praktijk. Instellingen, zowel facultair als

interfacultair, worden steeds belangrijker waardoor verantwoordelijkheden verschuiven, prioriteiten veranderen en het niet altijd duidelijk is wie verantwoordelijk is. Een goed voorbeeld daarvan zijn de problemen die af en toe ontstaan bij de interne verhuizingen die al een tijdje aan de gang zijn. Uiteraard is het streven van een bestuur de beschikbare ruimte zo efficiënt mogelijk te benutten tegen de laagste kosten. Soms wordt zo'n verhuizing echter aangegrepen om tegelijkertijd veranderingen in de organisatie aan te brengen. Als hierover niet duidelijk wordt gecommuniceerd met de betrokkenen geeft dit onnodige onrust en verwarring. Ook moet duidelijk zijn wie verantwoordelijk is, de faculteit of het instituut.

De plannen voor een verhuizing mogen niet alleen maar worden beschouwd als een optelsom van voor het werk noodzakelijke vierkante meters. Zeker bij deze faculteit, waar de restauratieve voorzieningen zeer centraal zijn, moet ook letterlijk ruimte blijven voor sociale contacten. Ik denk hier met name aan goed geoutilleerde koffiehoecken en decentrale beschikbaarheid van gezonde versnaperingen. Koffie en gevulde koeken zijn er wel, maar melk en fruit nog steeds niet.

Een ander onderwerp dat samenhangt met de werksituatie zijn de steeds vaker optredende RSI klachten. Dit is typisch een zaak waar niemand op zit te wachten en die permanente aandacht verdient van zowel werknemer als werkgever. Het heeft de aandacht, maar nog te vaak

wordt pas actie ondernomen als er klachten zijn. Zowel de faculteit als de instellingen hebben de verantwoordelijkheid hier continue aandacht aan te geven. Niet alleen wat betreft voorzieningen als ergonomisch verantwoord meubilair, maar ook de wijze waarop mensen werken zoals afwisseling in het werk en tevredenheid met het werk.

Binnen de universiteit gaan sinds enige tijd stemmen op voor het realiseren van wat wel wordt genoemd een 'warmer personeelsbeleid'. Op zich is dit een wat vaag begrip, maar de uitvoering kan heel concreet zijn. Gedacht moet worden aan secundaire arbeidsvoorwaarden die, vaak met beperkte financiële middelen, de werksfeer kunnen verbeteren. Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld PC-privé of fiets-privé projecten die voor iedereen toegankelijk zijn, een betere aankleding van de gebouwen en de naaste omgeving en activiteiten die de faculteit als organisatie van medewerkers duidelijker profileert. Wat betreft dat laatste hopen wij dat de dit jaar nieuw in te stellen activiteiten commissie van de faculteit daar een bijdrage in kan gaan leveren.

De personeelsgeleding van deze faculteit zal, samen met u, blijven waken over uw belangen en staat open voor suggesties en plannen die de arbeidsomstandigheden kunnen verbeteren. Er kan meer dan men vaak denkt! Namens alle leden van de Personeelsgeleding wens ik u een gezond 2001!

4 - Dhr. G. Stavenga

Ik ben hier gevraagd om te spreken namens het SONS. Aangezien ik niet zo goed ben in vlotte speeches uit de losse pols, ging ik nadenken

over wat ik wilde vertellen. Al gauw kwam ik, denkend over het SONS en het onderwijs, op de medewerkers van deze faculteit

betrokken bij het onderwijs. Het viel me dit jaar op, dat zonder uitzondering al deze mensen het onderwijs en de studenten

uitermate belangrijk vinden en er dan ook veel mee bezig zijn. Ik wil daarom al deze mensen bedanken voor hun enorme inzet voor het onderwijs.

Wat me echter ook opviel is dat al deze mensen ondanks hun gezamenlijke hart voor onderwijs, toch totaal verschillende visie over het onderwijs hebben. En daar ligt de taak van het SONS. SONS is een overleg orgaan voor de studenten en de verschillende instanties die zich met het onderwijs bezig houden. Omdat er een scala aan verschillende meningen over het onderwijs is, kunnen, middels het SONS, studenten over deze meningen discussiëren en met nieuwe meningen komen. Het SONS probeert om de ideeën van studenten zoveel mogelijk duidelijk te maken bij de verschillende betrokken instanties.

Het afgelopen jaar is er natuurlijk het een en ander gebeurd met betrekking tot het onderwijs. Zo heeft het vorige bestuur zonder schroom een paar harde kritieken op het huidige onderwijs geleverd. Ik, samen met andere studenten en medewerkers, heb deze kritieken heel verhelderend en leerzaam gevonden. Uiteraard blijven wij als het SONS kijken naar nieuwe problemen en proberen we oplossingen aan te dragen.

Een ander in mijn optiek belangrijke ontwikkeling is het Masters Theorie. Het ITF heeft daarmee als eerste in Nederland een masters programma. En uit persoonlijke ervaring kan ik zeggen het een goed curriculum is. Natuurlijk zijn er ook klachten en daarom is er een respons groep opgericht, maar over het curriculum is bijzonder goed nagedacht.

Dit jaar heeft de Eerstejaars Respons Groep, de ERG, zijn intrede gedaan. Dit is een voorstel van het SONS geweest dat dit jaar is geïmplementeerd. De respons in het eerstejaar wordt nu door een groep gedaan met een evaluatie manager die de respons coordineert. Tot nu toe is dit succesvol gegaan.

Verder is per 1 januari dit jaar het Juliusbestuur opgeheven, in plaats daarvan komt een nieuwe Opleidings Commissie die, naast de oude taken van de GOC, de taken van het Juliusbestuur overneemt. Deze verandering in de bestuursstructuur illustreert de verschillende meningen waar ik het al over gehad heb. Veel mensen vinden het een goede ontwikkeling dat het Julius bestuur is opgeheven, terwijl er ook mensen zijn die het geen goede ontwikkeling vinden. Terwijl iedereen redeneert vanuit de gedachte wat het beste is voor het onderwijs.

Wat zal er in het komende jaar omtrent het onderwijs gebeuren. De Opleidings Commissie zal vanaf nu een heel belangrijke commissie zijn. Ik ben ervan overtuigd en zal me er voor inzetten dat het komende jaar de OC goed zal functioneren.

Verder zal natuurlijk door iedereen betrokken bij het onderwijs, en dus ook door het SONS, nagedacht worden over de invulling van de Bachelor Masters.

En uiteraard proberen wij om zo scherp mogelijk kritiek te leveren en oplossingen voor huidige problemen aan te dragen.

Hiermee heb ik in het kort wat belangrijke zaken omtrent het onderwijs belicht en rest mij iedereen een gelukkig en leerzaam nieuwjaar toe te wensen.

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.

COLOFON

contactpersonen:

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