

geldt. De ingreep in de salarissen van de hoofdmedewerkers heeft, althans formeel, een voorlopig karakter, want hij loopt vooruit op de beleidsvorming over een nieuwe structuur voor het universitair wetenschappelijk personeel (volgens de nota BUWP).

De minister wil over die nieuwe structuur in het komende jaar een beslissing nemen, zodat zij ingevoerd kan worden. Het gaat er daarbij hoofdzakelijk om dat in de plaats van de huidige wetenschappelijk (hoofd)medewerkers er universitaire docenten en universitaire hoofddocenten komen. Aan de functie van hoofddocent blijft het oude maximum-salaris voor wetenschappelijk hoofdmedewerkers verbonden, maar vergeleken met vroeger wordt dit een veel kleinere categorie. Het overgrote deel van wat nu de wetenschappelijk (hoofd)medewerkers in vaste dienst zijn, wordt dan universitair docent met de nieuwe schaal 148 (= 83,5% 149a). Door deze discussie en de al op de beslissing vooruitlopende ingreep in de huidige salarissen is voorlopig onduidelijkheid en dus onzekerheid onder het betrokken personeel ontstaan, die ten spoedigste weggenomen moeten worden.

Het vraagstuk waarvoor O&W zichzelf en de instellingen gesteld heeft, is erg ingewikkeld: er moeten twee onderscheiden nieuwe functies, universitair docent en universitair hoofddocent, ontwikkeld en getypeerd worden, met daarbij horende grondslagen voor een beoordelingssysteem; verhoudingsgetallen, althans voor het aantal hoofddocenten, binnen het wetenschappelijk personeel moeten worden vastgesteld, per instelling, per (soort) faculteit, etc.; overgangsmaatregelen moeten worden bepaald voor de aansluiting op de bestaande situatie (waarin het aandeel hoofdmedewerkers in het wetenschappelijk personeel per instelling verschilt); het nieuwe stelsel plus de overgangsmaatregelen moet worden verwerkt in een precies normatief model voor de bepaling van het personeelsbudget – als „lump sum” – per instelling.

Kan het niet eenvoudiger, al wordt dan mogelijk de Nederlandse zucht naar perfectie enig geweld aangedaan? Kern van de zaak is: voor de meesten wordt 148 het maximum in plaats van 149a en  $x\%$  van de betrokkenen krijgt 150 (= 149a in de oude structuur) op grond van een relatief zwaardere functie. Zullen we het dan daarop maar niet houden en geen nieuwe functies universitair docent en hoofddocent ontwikkelen en invoeren? Niemand heeft daarom gevraagd en in de WUB past het zelfs niet. Beëindiging van het oude carrièrebeginsel hoeft niet te leiden tot volledige introductie van het formatiebeginsel dat in de overheids sfeer wellicht goed, maar in een universiteit slechts gedeeltelijk past. De vraagstelling kan dan worden beperkt tot: bepaling van  $x$ ; gronden voor benoeming in 150; overgangsmaatregelen; verwerking in normatieve bepaling personeelsbudget. De winst daarvan: snellere beslissing en invoering; eenvoudiger invoering in het model voor personeelsbudgettering en in de praktijk; geen onnodige hiërarchiseringsproblemen op vakgroepniveau; het doel, beperking van salariëring volgens 149a, wordt bereikt. Tevens wordt bijgedragen tot vermindering van onzekerheid en onduidelijkheid bij het betrokken personeel, en tot vereenvoudiging en dus vermindering van bestuurstaken op diverse niveaus in de universiteit.