

VAWO

'001

V I S I E

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2

Column van Jan Groenendijk

Reactie op interview met
prof. Ietswaart

De Wijkerslooth naar Nijmegen

PAG. 3

Weglekkend talent en de
Vernieuwingsimpuls van Hermans

PAG. 4

Stuurgroep
Wetenschapspersoneelsbeleid

PAG. 5

Postdoc Arnoud Lagendijk: 'Britse
universiteiten bieden jong talent
wel perspectief'

PAG. 6

Column van Antoni Brack
Utrechtse rechter: bursaal is
werknemer

ARBEIDSVORWAARDEN

PAG. 7

Inkomens WO blijven achter
'Tijdelijkheidstoeslag' voor postdocs

PAG. 8

Vele handen maken de werkdruk
zwaarder

PAG. 9

Reële salarissen voor aio's en oio's
Salarisderiving door ADV

PAG. 10

Wetenschapsbeoefeningsstatuut

PAG. 11

De Bologna-verklaring over het
Europese hoger onderwijs

PAG. 12

VUT-ters mogen bijverdienen

PAG. 13

De verhouding tussen Landelijk
Postdoc Platform en VAWO

PAG. 14

VAWO-bestuur wil nieuwe statuten

VSNU claimt 400 miljoen extra
per jaar

VAWO ZOEKT MOGELIJKHEDEN TOT COMPENSATIE

Inkomensschade door Belastingplan 2001

In het belastingplan van de regering voor de 21ste eeuw is de werkelijke beroepskostenaf trek komen te vervallen. Dit leidt tot een onevenredige inkomensachteruitgang voor beroepsgroepen zoals wetenschappelijk personeel.

De VAWO schreef een brief over deze kwestie aan de Tweede Kamer, maar dat mocht geen baat hebben. De stellingname dat niemand er bij de belastingherziening op achteruit zal gaan, blijkt achteraf als ideologische prietpraat naar het rijk der fabelen te moeten worden verwezen. Het is onmiskenbaar een feit dat indien de werkelijke beroepskosten niet langer in mindering van het inkomen kunnen worden gebracht, zoiets consequenties heeft voor het beroepsveld. Er wordt onvoldoende bedacht dat een belangrijk aspect van de hier in het geding zijnde beroepen, zoals die van wetenschapsbeoefenaar, in de persoonlijke kwaliteit van de betrokken mensen zit. Wetenschappelijke beroepsbeoefenaren moeten op de hoogte moeten blijven van de meest recente ontwikkelingen op hun vakgebied en mogen tegelijkertijd de bredere inbedding daarvan niet uit het oog verliezen. Dat is een kwaliteitseis die mensen aan zichzelf stellen. Alle benodigde lidmaatschappen, abonnementen, documentatie en boeken-aanschaf voor persoonlijke rekening nemen, zal op de wat langere termijn echter onmogelijk blijken. Dat zullen wetenschaps- en beroepsorganisaties, maar ook boekhandels en uitgeverijen ongetwijfeld gaan merken. In de praktijk betekent het Belasting-

plan 2001 de zoveelste aanslag op de kwaliteit van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. De VAWO zal zich beraden op mogelijkheden deze onrechtmatige inkomensachteruitgang te compenseren vóór het te laat is en het werken in de wetenschapsbeoefening materieel nog onaantrekkelijker wordt.

TWEE MATEN

Het bleek onmogelijk in het parlement alsnog het onderwerp van de werkelijke beroepskosten op de agenda te krijgen. En dat is heel opmerkelijk. Politici, zoals kamerleden, voorzien immers bij uitstek zichzelf van riant beroepskostenvergoedingen. Een beetje vergoedingsregeling behelst al gauw 15 tot 30 procent van het bruto-inkomen. Van mensen die dat voor zichzelf regelen, zou toch een beetje begrip voor de relevantie van de werkelijke kosten van beroepsuitoefening mogen worden verwacht. Er is nog geen voorstel gedaan om dan ook maar de beroepskostenvergoedingen voor politici c.a. af te schaffen. Dat zou kunnen betekenen dat het politieke signaal inzake de beroepskostenaf trek luidt, dat die beroepsgroepen waarin hoge kosten verbonden aan de beroepsuitoefening worden gemaakt het in de toekomst moeten doen met fiscaal onbelaste vergoedingsregelingen. ◀

13 juni: management vs. onderwijs en onderzoek

Op dinsdag 13 juni belegt de VAWO een discussiebijeenkomst over de tijdsinvestering van wetenschappers in managementtaken en de gevolgen daarvan voor de kerntaken onderwijs en onderzoek. Het symposium vindt plaats op de Erasmus Universiteit van 15.30 tot 17.00 uur, aansluitend aan de ledenraadsvergadering van de VAWO. Nadere informatie over forumleden en locatie in het volgende nummer van VAWO Visie.

VAWO

Het Bureau

De toekomst van een academische loopbaan: het was in alle onschuld bedacht als belangrijk onderwerp om de ledenraad van november meer inhoud te geven. Bedoeld als constructief debat over de academie en degenen die daar hun schouders onder zetten, ging het al snel over de drukkende overhead. Lag het ook aan de vergaderplek? The Grand lijkt meer aan de maat voor managers, voor als ze getraind worden. De MUB heeft naar algemene ervaring een managementlaag

gebracht die we menen te kunnen missen. Er wordt een tegenstelling geschapen tussen de creativiteit die van het wetenschappelijk personeel gevraagd mag worden en de 'professionaliteit' waarmee hun werk en loopbaan zou moeten worden begeleid. Van Voskuils omvangrijke roman heb ik nog maar – zo maar ergens middenin – een fractie gelezen. Voor degenen die als model hebben gediend zal het geen pretje zijn, herkenbaar is het wel. Zodra een

wetenschappelijk instituut als 'Het Bureau' gaat spoken in de hoofden is het goed mis. Een 'Hoofdbureau' doet daar ook al geen goed aan. Zou het mogelijk zijn allen die op de werkvloer bij elkaar betrokken zijn bewust te maken van de relaties die ze om zich heen schepenen? Wie is daarvoor eigenlijk verantwoordelijk? Een MUBse baasjescultuur is vast niet het goede antwoord. Dit is het punt waarop de VAWO mensen kan mobiliseren; om lid te worden en om als lid actief te

zijn. Voor velen staat bij 'vakbond' de 'v' voor verstarring. Maar ons werk is het verkennen van grenzen – een tocht waarop we als het goed is onze studenten meenemen – dus staat de VAWO voor vernieuwing. De discipline zij in onszelf, dat we in alle opzichten vakmensen zijn; daarop willen we worden afge-rekend. Organisatie moet er zijn, maar die moet dienen, niet heersen.

JAN GROENENDIJK

Er is veel meer vrouwelijk talent dan er gebruikt wordt

Geachte redactie, Het interview met Heleen Ietswaart (VAWO Visie '99/4) geeft een genuanceerd beeld van de positie van vrouwen aan Nederlandse universiteiten. Ietswaart observeert onder andere dat er te weinig wordt gedaan om vrouwen die een hoge positie hebben bereikt binnen de universiteit te houden. Als binnen een bepaalde faculteit ineens meerdere vrouwen in topfuncties opstapen, wordt niet gekeken hoe dat nu eigenlijk komt. Ook de grote uitstroom van getalenteerde vrouwen die nog geen vaste positie hebben, verdient veel meer aandacht.

In hetzelfde nummer van VAWO Visie wordt het carrièreperspectief van jonge onderzoekers en -sters aan de kaak gesteld. De vooruitzichten zijn zo slecht dat er van 'wegwerponderzoekers' wordt gesproken. Vrouwen (en mannen) die zich ontwikkeld hebben tot internationaal gerespecteerde onderzoekers verlaten de universiteit omdat ze vastlopen.

ROLMODEL

Er is veel meer vrouwelijk talent dan er gebruikt wordt. Studentes krijgen te horen dat ze wel een profschrift kunnen schrijven, maar

dat dat geen enkele garantie biedt voor een wetenschappelijke carrière, hoe goed ze het ook doen. Met wat pech worden ze er vervolgens ook nog mee geconfronteerd dat hun vrouwelijke rolmodel na een aantal postdocbanen uit de wetenschap stapt. Op die manier komen we er natuurlijk nooit. Goed loopbaanbeleid is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat vrouwen kunnen doorstromen naar hogere posities, en daar wordt nog veel te weinig aandacht aan besteed.

JENNY DOETJES, POSTDOC
UNIVERSITEIT UTRECHT, LID LANDELIJK
POSTDOC PLATFORM

hun kennis niet kunnen overdragen. Hij bepleit daarom de herinvoering van meer klassieke onderwijsvormen. In de Keuzegids Hoger Onderwijs wordt de medische faculteit in Maastricht overigens hoog gewaardeerd. ◀

Hermans versoepelt studiebeurs-regel voor eerstejaars

Minister Hermans heeft besloten een regel voor beginnende studenten in de wet op de studiefinanciering te schrappen.

De beurs van eerstejaars die minder dan 21 studiepunten halen, wordt omgezet in een lening. Als zij vervolgens toch op tijd afstuderen, wordt dit weer teruggedraaid. Er gold echter een ondergrens van 10 studiepunten in het eerste jaar om daarvoor in aanmerking te komen. Hermans wil die voorwaarde met terugwerkende kracht schrappen.

De maatregel past in de versoepeling van de wet op de studiefinanciering, die de minister voor ogen heeft. Belangrijkste element in die versoepeling is het verlengen van de termijn waarin studenten studiefinanciering kunnen krijgen, waarschijnlijk tot tien jaar. ◀

De Wijkerslooth wordt CvB-voorzitter KUN

Ir. R. de Wijkerslooth de Weerdesteyn wordt per 1 mei voorzitter van het College van Bestuur van de KUN. De Wijkerslooth is nu nog directeur-generaal bij OCW.

De Wijkerslooth is op het ministerie verantwoordelijk voor wetenschappelijk onderwijs, de academische ziekenhuizen, het hoger beroepsonderwijs, de beroeps- en volwasseneneducatie en de studiefinanciering. Hij volgt in Nijmegen dr. Th.

Stoelinga op, die met pensioen gaat. Een belangrijke taak voor De Wijkerslooth wordt het uitvoering geven aan het voornemen van de KUN om de band met het Universitair Medisch Centrum St. Radboud en met de Hogeschool Arnhem-Nijmegen te versterken. ◀

Scherpbier pleit voor 'ouderwets' medisch onderwijs in Maastricht

De medische faculteit van de Universiteit Maastricht moet

meer 'ouderwetse' colleges en practica gaan verzorgen. Prof.dr. Albert Scherpbier zei dit bij zijn aantreden in februari als hoogleraar kwaliteitsbevordering.

De medische faculteit in Maastricht geldt als een voorbeeld voor modernisering in het hoger onderwijs. Op de faculteit werd 'probleem gestuurd onderwijs' (pgo) ontwikkeld. Daarbij werken studenten onder begeleiding van docenten in kleine groepen aan opdrachten. Een vorm van pgo is inmiddels bij vele opleidingen ingevoerd. Scherpbier vindt evenwel dat docenten niet goed functioneren in het pgo-stramien, omdat zij

HERMANS' VERNIEUWINGSIMPULS DRUPPEL OP GLOEIENDE PLAAT

Weglekkend talent

Tijdens de Spinozaprijstitreiking van de NWO op 16 februari jl. werd bekendgemaakt hoe de Vernieuwingsimpuls van minister Hermans wordt vormgegeven. Of dit initiatief de uitstroom van tijdelijk aangesteld talent kan keren, is de vraag.

Het strategische, thematische karakter van de Vernieuwingsimpuls in de ministeriële nota 'Wie oogsten wil, moet zaaien. Wetenschapsbudget 2000' heeft plaatsgemaakt voor een persoonsgerichte invulling. Jonge, talentvolle onderzoekers met dwarse, onorthodoxe ideeën zullen geselecteerd worden door de universiteiten.

Daarna vindt er een landelijke selectie door de NWO plaats. Het hangt echter van de uitvoering af hoe persoonsgericht de invulling uiteindelijk zal

zijn. Het lijkt erop dat de universiteiten 'persoonsgericht' vooral interpreteren als 'gericht op de universitaire personele behoeften (van over vijf jaar)'.

Immers, net als met het Akademie-onderzoekersprogramma van de KNAW wordt van de universiteiten gevraagd de geselecteerde postdocs een loopbaanperspectief te bieden. Met de pakweg veertig KNAW-fellows per jaar loopt het niet altijd goed af. Velen van hen krijgen tegenwoordig al bij het begin van hun aanstelling te horen dat een verlenging en dus een loopbaanperspectief er niet in zit. Anderen, die de verlenging wel krijgen, moeten tot in lengte van dagen genoegen nemen met slechts enkele tienden aanstelling, of een aanstelling verspreid over een aantal leerstoelgroepen. Er is weinig reden om aan te nemen dat het de veertig Vernieuwers beter zal vergaan.

STUURGROEP

Eind vorig jaar is er in de Tweede Kamer een motie aangenomen van het CDA-kamerlid Van der Hoeven, die mede

ondertekend en ondersteund werd door VVD, GroenLinks, PvdA en D66. In deze motie wordt uitgesproken "dat er een gericht plan dient te komen dat de knelpunten in het wetenschaps personeelsbeleid inventariseert, oplossingen aangeeft voor de korte, middellange en lange termijn en speciaal aan-

We kunnen rustig aannemen dat iedere postdoc die doorstroomt, goed is, maar helaas geldt het omgekeerde niet

dacht besteedt aan de positie van vrouwen en jonge onderzoekers (postdocs, aio's en oio's)". Als antwoord op de motie heeft minister Hermans inmiddels een stuurgroep wetenschaps personeelsbeleid ingesteld die voor 1 juni met een plan van aanpak moet komen.

BIJNA DE HELFT

Ondertussen gaat het wegglekken van wetenschappelijk talent gewoon door. Van de 22.000 wetenschappers in Nederland is 45% in tijdelijke dienst, bijna de helft dus. Ongeveer 2% van het vaste wetenschappelijke personeel stroomt jaarlijks uit, tegen 20% van het tijdelijke. Vast personeel blijft gemiddeld 20 jaar op één plek, tijdelijk personeel zo'n 6 à 7 jaar. Hooguit 20% van de postdocs blijkt uiteindelijk door te stromen naar een vaste aanstelling, terwijl 80% die ambitie heeft. We kunnen rustig aannemen dat iedere postdoc die doorstroomt, goed is, maar helaas geldt het omgekeerde niet. Want al ben je nog zo goed en werk je je uit de naad, dat biedt geen enkele

garantie voor een wetenschappelijke loopbaan.

GEEN PRE

Postdocs zien zich – niettegenstaande hun verdiensten voor hun vakgebied – vaak genoodzaakt om na een, twee, drie of meer aanstellingen van tijdelijke aard alsnog hun wetenschappelijke ambities te laten varen en werk elders te zoeken. Dat is niet eens gemakkelijk, want promotie noch postdocervaring vormen een pre op de arbeidsmarkt. Ex-postdocs worden door het bedrijfsleven beschouwd als oud, onervaren en te gespecialiseerd. Hun studiegenoten die geen wetenschappelijke carrière gestart zijn, hebben rond die tijd vaak al jaren

Jong talent bedenkt zich wel twee keer eer het zo'n doodlopende weg inslaat. Klachten over hoe moeilijk het vandaag de dag is om goede promovendi en postdocs te werven voor onderzoeksprojecten, komen uit allerlei vakgebieden. Regelmatig moet er voor een project vaker dan een keer geadverteerd worden. Het aantrekken van buitenlandse onderzoekers lost deze problemen slechts gedeeltelijk op. Want goede wetenschappers in het buitenland staan ook niet te springen om voor een paar jaar naar Nederland (terug) te komen, wanneer zo'n plek geen perspectief biedt.

DUTCH POSTDOC SHORTAGE

In *Nature* verscheen in januari een artikel over *Dutch postdoc shortage* (*Nature* 403, afl. 6767, p. 235). De tabel hieronder illus-

Influx of personnel onto medical council grants			
	Type of grant granted (Jan 99)	Filled (Dec 99)	Percentage
Fellowship support	12	8	66
Research support	40	12	30
Research programme	71	13	18

een goede (vaste), verantwoorde lijke baan.

Hoewel postdocs zeer gemotiveerd zijn voor hun werk en daar ook veel plezier aan beleven, ervaren ze zelf de tijdelijkheid van de aanstelling als een groot nadeel. Dit is fnuikend voor de wetenschap.

DEMOTIVEREND

Niet alleen worden stelselmatig hooggekwalificeerde werknemers afgestoten, het ontbreken van loopbaanperspectief is ook in bredere zin demotiverend.

treert de aanstellingsproblematiek binnen Medische Wetenschappen van NWO. Als verklaring wordt in het artikel genoemd "lack of career development and prospect".

In februari luidde het gebiedsbestuur Aard- en Levenswetenschappen (ALW) van NWO de noodklok. Het budget voor de open competitie van aanvragen binnen dit wetenschapsgebied daalt dramatisch door bezuinigingen. Lag het vorig jaar nog op 24 miljoen gulden, dit jaar daalt het tot 18 miljoen gulden en ►

volgend jaar nog verder tot 9 miljoen gulden. Bij de selectie van projecten zal innovativiteit naast kwaliteit de doorslag geven, stelt ALW in een persbericht.

MERKWAARDIGE STRATEGIE

Natuurlijk is het alarmerend dat ALW zoveel moet bezuinigen in deze tijd van financiële meevalers. Maar tegelijkertijd is de strategie die ALW hanteert bij de selectie op z'n zachtst gezegd merkwaardig. Men investeert in onderzoek, dat wil zeggen in veelal korte projecten, maar niet in onderzoekers. Dat werd pijnlijk duidelijk in de richtlijnen bij subsidieaanvragen van ALW voor de afgelopen ronde. Daarin valt te lezen dat postdocs bij voorkeur niet langer dan twee jaar geleden gepromoveerd mogen zijn en maximaal in schaal 10.7 kunnen worden ingeschaald. Postdocs die langer dan zes jaar als postdoc werkzaam zijn, komen helemaal niet voor aanstelling in aanmerking. Verder concurreren postdocprojecten bij ALW direct met oio-projecten. En nog

ernstiger is dat er bij de selectie geen principieel onderscheid wordt gemaakt tussen projecten met of zonder een beoogd uitvoerder.

Deze ALW-strategie gaat geheel voorbij aan het feit dat de kwaliteit van onderzoek hand in hand gaat met de kwaliteit van de onderzoeker. Het gevolg is, zoals een postdoc na afloop van de ALW-ronde op de postdoc-discussielijst schrijft: "Voor mij

Uit allerlei vakgebieden komen klachten over hoe moeilijk het is om goede promovendi en postdocs te werven voor onderzoeksprojecten

was dit het vierde/vijfde voorstel dat ik het afgelopen jaar heb ingediend. Ik ben eerlijk gezegd de tel al kwijtgeraakt. De reviews waren goed (2x 'excellent', 3x 'very good'), maar dat mocht niet baten. De toegekende voorstellen bij mij op het instituut zijn voor oio's die nog niet gevonden zijn en die, als ze al gevonden worden, een prachtig

perspectief geboden wordt na hun promotie. Ik houd de wetenschap voor gezien, maar wens iedereen die het nog probeert heel veel geluk, want dat is alles wat je nodig hebt."

AANTREKKENDE ARBEIDSMARKT

Enerzijds worden er momenteel dus projecten gehonoreerd waarvoor vervolgens niet of met moeite een oio of postdoc gevonden kan worden. Anderzijds vallen buitengewoon gemotiveerde, ervaren en goed functionerende uitvoerders (die zelf hun voorstel bedacht en geschreven hebben) buiten de boot. Ook

het beleid aan de universiteiten is tot nu toe niet gericht geweest op het behouden van talent. Met name vanwege de gevreesde pensioneringsgolf lijkt daar zo langzamerhand enige verandering in te komen. De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden trekt aan, terwijl in het komende decennium een kwart van het vaste wetenschappelijk perso-

neel de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De eerste fase van de Vernieuwingspuls is dan ook uitdrukkelijk persoonsgericht. In de brochure erover staat dat naast het scheppen van creatieve ruimte voor avontuurlijke onderzoekers ook het behoud van deze onderzoekers voor de wetenschap centraal staat.

LAPMIDDEL

Toch is het voorlopig niet meer dan een lapmiddel. Het aanstellen van 40 dwarse onderzoekers betekent op een totaal van 2000 postdocs op z'n allerbest een verbetering van de doorstroom van 2%. En zullen de universiteiten werkelijk selecteren op kwaliteit en dwarsheid? Of toch maar liever op basis van de vraag waar over vijf jaar vacatures zijn? ◀

Alles gelezen?

Leg deze *VAWO Visie* dan niet in je la, maar geef 'm door aan een collega, die ook op de hoogte zou moeten zijn. **Doen!!**

Wetenschaps- personeelsbeleid: Hermans stelt stuurgroep in

**Minister Hermans heeft een stuurgroep wetenschaps-
personeelsbeleid ingesteld. De stuurgroep onder leiding van mw. dr. B.E. van
Vucht Tijssen moet voor 1 juni met een plan van aanpak komen.**

Hermans komt tegemoet aan een motie van het CDA-kamerlid Van der Hoeven, die eind vorig jaar met steun van VVD, PvdA, D66 en GroenLinks door de Tweede Kamer werd aangenomen. In de motie werd een gericht plan gevraagd "dat de knelpunten in het wetenschaps-
personeelsbeleid inventariseert,

oplossingen aangeeft voor de korte, middellange en lange termijn en speciaal aandacht besteedt aan de positie van vrouwen en jonge onderzoekers (postdocs, aio's en oio's)". In zijn opdracht aan Van Vucht Tijssen schrijft minister Hermans ondermeer: "Ik zal aan de motie uitvoering

geven omdat ik verantwoordelijk ben voor de kwaliteit van het wetenschappelijk onderwijs- en onderzoekbestel. De uitvoering van de motie moet tegelijkertijd passen binnen het door mij gevoerde beleid van vergroting van autonomie en eigen verantwoordelijkheid van het veld. Het is dan ook de verantwoordelijkheid van het veld om een structureel personeelsbeleid te voeren en waar nodig te ontwikkelen met daarbij specifieke aandacht voor de in de motie genoemde onderwerpen."

AANVULLEND BELEID

"Gegeven deze verantwoordelijkheidsverdeling, dient ter uitvoering van de motie het in die motie bedoelde gericht plan

opgesteld te worden, dat door het veld wordt gedragen en kan worden uitgevoerd.

(...)

In de rapportage zal het thans door het veld gevoerde beleid ('the state of the art') en de aard en omvang van de in de motie genoemde knelpunten en de ontwikkelingen daarin worden geïnventariseerd. Daarnaast zal worden bezien of aanvullend beleid van de instellingen noodzakelijk is.

(...)

Ter verkrijging van het draagvlak bij de uitvoering van de motie behelst uw opdracht tevens het vormen van een werkorganisatie die zo is samengesteld dat de universiteiten, de KNAW, NWO en TNO zich daarin herkennen." ◀

ARNOUD LAGENDIJK NA TERUGKEER VERBIJSTERD OVER NEDERLANDSE SITUATIE

‘Britse universiteiten bieden jong talent wel perspectief

Vier jaar lang werkte sociaal geograaf Arnaud Lagendijk als onderzoeker aan de universiteit van Newcastle upon Tyne. Anderhalf jaar geleden keerde hij terug naar Nederland. Hij werd postdoc bij de faculteit beleidswetenschappen in Nijmegen. Lagendijk is nog altijd wat verbijsterd over de slechte carrièreperspectieven die Nederlandse universiteiten jonge wetenschappers voorschotelen.

De Britse situatie heeft hij niet structureel onderzocht, benadrukt Arnaud Lagendijk. Hij spreekt alleen op basis van zijn eigen ervaringen. Maar de verschillen in de manier waarop Britse en Nederlandse universiteiten met aanstormend talent omspringen, hebben hem gefraspeerd.

Dat in Nederland voor hooguit

het Landelijk Postdoc Platform, waarin hij actief is.

“In Groot-Brittannië wordt er in mensen geïnvesteerd, wordt ook aan tijdelijke onderzoekers vanuit de organisatie en de brede universitaire omgeving veel zorg besteed en is er oog voor hun carrièreperspectief. Bij de bètaringen ziet het er overigens wat minder rooskleurig uit ziet.



FOTO: HENK NIEMAN

Arnaud Lagendijk: “Koppeling tussen onderwijs en onderzoek moet je niet met een financieel instrument proberen te sturen”

één op de vijf postdocs een vaste betrekking aan de universiteit in het verschieft licht, is niet alleen bedroevend voor de jonge academici, maar op den duur ook fnuikend voor de kwaliteit van het universitaire wetenschappelijk bedrijf, vindt Lagendijk mét

Hier wordt als uitvloeisel van de wachtgeldregeling het personele beleid van de universiteitsbesturen door risicomangement gedomineerd.

Natuurlijk, er zijn allerlei historische verklaringen voor de verschillen. De Britse universitei-

ten hebben onder Thatcher grote aderingingen ondergaan. Daarna is een herstel ingetreden, wat het een en ander op personeelsgebied mogelijk maakte. De organisatie is er ook stabiel. De Britse universiteiten hebben altijd een bepaalde autonomie gehouden en vastgehouden aan een herkenbare vakgroepstructuur. Ze krijgen niet allerlei veranderingen opgelegd, behoren niet tot de publieke sector, zoals de Nederlandse universiteiten, die via de ambtenarenstatus van het personeel met de huidige wachtgeldregeling zijn komen te zitten.”

KEERZIJDE

“Er zit ook een keerzijde aan de Britse situatie. De uitkering die iemand na afloop van een tijdelijk contract krijgt, is er bijvoorbeeld fors lager dan hier. Maar het wachtgeldsysteem in Nederland is funest door de doorberekening van de verplichtingen aan de afzonderlijke universiteiten en vervolgens faculteiten en instellingen. De ene faculteit is wel creatiever en durft wat meer dan de andere, bijvoorbeeld door op basis van de niet-structurele tweede en derde geldstroom toch stevige posities te creëren. Maar het totaalbeeld is: nauwelijks doorstroming, jonge wetenschappers die hun heil zoeken in andere sectoren, in het bedrijfsleven, goede krachten die niet in vaste dienst kunnen komen en plaatsmaken voor mensen die geen hoog wachtgeldrisico met zich meebrengen.

In Groot-Brittannië werd ik na mijn aio-periode aangesteld als research associate en later fellow. Research associates die op basis van externe contracten werden gefinancierd, kregen bij het instituut waar ik werkte doorgaans een *rolling contract*, een contract voor twee jaar dat na een jaar weer met een jaar verlengd werd. De onderzoeker

heeft er ook een goede status, verdient er zelfs een paar procent meer dan een docent als compensatie voor de minder zekere positie. De vakbond komt ook voor mensen met een tijdelijke aanstelling goed op. In de afgelopen jaren heeft ze er uitgebreid actie voor gevoerd.”

GOED ONDERZOEK BELOOND

“In Nederland doet zich de merkwaardige situatie voor dat het onderzoeksbudget van universitaire instellingen gekoppeld is aan onderwijsfactoren, zoals het aantal studenten en het studierendement. Dat je een koppeling wil tussen onderwijs en onderzoek, oké, werk daar aan. Maar mijns inziens moet je dat niet met een financieel instrument proberen te sturen.

In Groot-Brittannië wordt het onderzoeksbudget bepaald met de Research Assessment Exercise. Het onderwijs heeft een eigen equivalent. Het werk van onderzoekers wordt elke vier, vijf jaar beoordeeld op basis van vier publicaties per periode en een instelling kan ervoor kiezen niet alle onderzoekers, maar alleen de betere voor te dragen. Vervolgens wordt een score bepaald, waaraan een bedrag is gekoppeld, dat wordt vermenigvuldigd met het aantal ingediende publicaties. Door goede publicaties kreeg mijn organisatie een hogere ranking en dat leverde per artikel zo’n vijftigduizend gulden per jaar meer op. Goed onderzoek wordt zo beloond, instellingen kunnen een traject uitstippelen, strategisch te werk gaan, ruimte creëren voor fundamenteel onderzoek.

Ook aan dit systeem zitten negatieve kanten. Er worden mensen bij andere instituten weggekaapt, een slechte score betekent een laag budget. Maar waar het mij om gaat is: onderzoek heeft er een betere status en dus ook de onderzoekers.”

Werkdruk

Er is in het universitaire onderwijs en onderzoek een toeneemende spanning tussen arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Er moet steeds meer in minder tijd.

Voor het op peil houden en verbeteren van onderwijs is veel minder geld, en dus tijd, beschikbaar dan redelijkerwijs nodig is. Aan het gebruikmaken van de mogelijkheden van de informatie- en communicatietechnologie om het onderwijs te moderniseren, dit toegankelijker en nog beter studeerbaar te maken, komt menigeeen al helemaal niet toe. Kortom: een professionele universitaire docent ziet zich genoodzaakt veel meer

tijd te besteden aan onderwijs dan er budgettair voor staat. Wij subsidiëren onderwijs dan ook met tijd die is toegewezen voor onderzoek.

Dit is een groot *knelpunt*, want meer nog dan op onderwijsprestaties worden wij afgerekend op publicaties. *Target* zijn aantallen Engelstalige artikelen in internationale tijdschriften. Nu staat wel vast dat het schrijven van een artikel in het Engels ons meer tijd kost dan een even omvangrijk stuk in het Nederlands.

Dit alles betekent, *linea recta*, dat een universitaire wetenschappelijke medewerker aanzienlijk meer tijd aan het verdie-

nen van zijn inkomen besteedt dan wat vakbonden, werkgevers en de wetgever als een normale arbeidstijd beschouwen. Een volledige werkweek staat op 38 uur, maar dit heeft voor velen geen enkele reële betekenis.

De werkdruk vermindert ook niet door het uitbreiden van het aantal verlofdagen, arbeidsduurverkortingen en dergelijke. Integendeel: het knelpunt wordt er alleen maar groter van. Zeker nu het niet opgenomen verlof en ADV schijnt te worden belast.

Speelt het salaris hier nog een rol van betekenis? Ja, in zoverre het nog aantrekkelijk genoeg is om in deze volstrekt scheef gegroeide situatie te blijven

presteren. We accepteren dan wel dat steeds meer mensen dit niet volhouden: ze haken af, eerst tijdelijk, daarna blijvend. Zie ziekteverzuim, WAO en het ruime gebruik dat er van FPU wordt gemaakt. We denken dat dit individueel bepaalde zaken zijn, terwijl de omstandigheden structurele kenmerken hebben. Salarisverhogingen houden het probleem in stand en het scheef gegroeide systeem voorlopig draaiende. Hoe lang nog?

VAWO, verzin een lijst!

ANTONI BRACK,
HOGLERAAR BEDRIJFSRECHT
FACULTEIT BEDRIJFSKUNDE
UNIVERSITEIT TWENTE

Kantonrechter te Utrecht: bursaal is werknemer!

Op 12 januari jl. heeft de kantonrechter in Utrecht een opmerkelijke vonnis gewezen inzake de status van promovendi met een begeleidingsovereenkomst aan de Universiteit Utrecht.

Vanaf 1996 zijn door een aantal faculteiten van de Universiteit Utrecht (evenals andere universiteiten) met promovendi zogenoemde begeleidingsovereenkomsten gesloten. In plaats van een aio-aanstelling werd de aankomende promovendi door UU een overeenkomst aangeboden in beginsel voor de duur van vier

jaar. De promovendi met een begeleidingsovereenkomst worden meestal aangeduid als 'bursaal', aangezien zij een stipendium oftewel beurs ontvangen.

UITKERINGSLASTEN

Deze beurs is bedoeld als ondersteuning in de kosten van levensonderhoud. Door bursa-

len aan te trekken in plaats van aio's is het voor de universiteiten mogelijk (geweest) om uitkeringslasten te besparen.

De bursaal is – evenals de aio – aangetrokken om onderzoek te verrichten onder begeleiding van een promotor en om dit onderzoek af te sluiten met een proefschrift. Bursalen worden in het kader van medezeggenschap binnen afdeling/vakgroep onder zoeksinstituut zelfs gerekend tot het wetenschappelijk personeel.

Naar het oordeel van de universiteiten, het GAK en de belastingdienst is er bij een begelei-

dingsovereenkomst geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Ook de kantonrechter in zowel Amsterdam als Rotterdam was dit oordeel toegedaan.

HOGER BEROEP

Het vonnis van de kantonrechter in Utrecht van 12 januari 2000 daarentegen stelt dat tussen de Universiteit Utrecht en de vanaf 1 september 1996 aangetrokken bursalen een arbeidsovereenkomst bestaat. De Universiteit Utrecht heeft hoger beroep ingesteld tegen dit vonnis. ◀

YVONNE SCHEEPERS

Inschaling

De functie van docent/onderzoeker fysisch/polymeer chemie (schaal 12) waaraan in de vorige VAWO Visie onder de kop 'Inschaling' aandacht werd besteed, is nog steeds vacant. Er is inmiddels een herhaalde oproep voor deze functie in de media verschenen. Dat geldt niet voor de functie van communicatieadviseur (schaal 13) die in datzelfde stuk aan de orde kwam.

Naar aanleiding van dit thema stuurde een VAWO-lid ons een recente advertentie waarin het bureau van een universiteit een secretaris van het College van Bestuur zoekt. Waar moet zo'n

secretaris zoal aan voldoen? Een secretaris "kan met zachte hand, maar dwingend vragen om stukken, rapporten etc.", hij of zij "mag bij iedereen binnenlopen en om stukken vragen", heeft een "goede klik met de collegeleden" en "geen aspiraties om het college in inhoudelijke zin bij te staan." Schaal 13/14 voor deze hoogvlieger. ◀

Een droom

Het is natuurlijk mooi, iets om naar toe te leven, een toekomstdroom die in de CAO is verankerd: *sabbatical leave*.

Maar hoe wordt de droom werkelijkheid?

1 Zorg dat op tijd is vastgelegd

dat je ADV-uren spaart voor later.

2 Let wel, het gaat om jouw vrije uren die je bereid bent in te zetten voor een project naar eigen keuze.

3 Hoe vrij ben je in de keuze? Welke invloed heeft de chef?

4 En kan je wel weg als het zover is?

Jij hebt gespaard, heeft ook je afdeling gespaard om je taken te laten waarnemen? Want de CAO regelt niet je vervanging... ◀

Ten minste minimumloon

Als nette werkgevers garanderen de Academische Ziekenhuizen

(AZ) aan iedere werknemer ten minste het minimumloon. De CAO-AZ kent daarom geen aio-aanstellingen. Dat blijkt geen belemmering te zijn om te adverteren met aio-vacatures. Wanneer je daarop als aio in spe reflecteert, kan je geluk hebben of pech. *Geluk*: personeelszaken volgt nauwgezet de CAO en trekt je eerstejaarsalaris op tot het niveau van het minimumloon. *Pech*: de Raad van Bestuur heeft instructie gegeven aio's aan te stellen volgens normen die niet de normen zijn van de CAO-AZ. ◀

CAO-inzet Nederlandse Universiteiten

Onlangs heeft de CMHF haar concept CAO-inzet Nederlandse Universiteiten geformuleerd. Verlangd wordt ondermeer een salarisverbetering van ten minste 4 procent en een structurele eindejaarsuitkering van 1 procent. Verder vraagt de CMHF met name

maatregelen om de positie van jong wetenschappelijk personeel te verbeteren.

Op deze pagina's wordt op verscheidene aspecten van de inzet voor het CAO-overleg nader ingegaan.

VERGELIJKING MAANDSALARISSEN PER 1 JANUARI 2000

Inkomens WO blijven achter

De overheid is ten behoeve van het arbeidsvoorwaardenoverleg opgedeeld in een groot aantal sectoren met het oog op het recht doen aan het specifieke karakter van betreffende sector. Teneinde te beoordelen welk effect het sectormodel heeft op de primaire arbeidsvoorwaarden is het goed eens te bezien hoe de onderlinge vergelijking van de maandsalarissen er uit ziet.

Bij deze vergelijking moet natuurlijk het voorbehoud worden gemaakt dat schaalsalarisniveau niet altijd identiek is met functieniveau en dat er eventueel sprake kan zijn van verschil in arbeidstijd, maar als globale vergelijking kan het er mee door. De inmiddels opgelopen achterstand van het WO ten opzichte van [1] het Rijk en [2] de hoogst

belonende sector, blijkt uit het staatje bij dit artikel.

Het patroon in deze vergelijking is duidelijk. In de algemene salarisachterstand ten opzichte van het Rijk springen de midden-groepen er uit als de meest forse, terwijl in de vergelijking met de 'hoogst biedende' het personeel, met uitzondering van de aller-hoogsten, er behoorlijk op ach-

SCHAAL 18	0,5% T.O.V. RIJK	EN 2,6% T.O.V. GEMEENTEN
SCHAAL 17	2,0% T.O.V. RIJK	EN 2,6% T.O.V. GEMEENTEN
SCHAAL 16	3,7% T.O.V. RIJK	EN 3,7% T.O.V. BURGEMEESTERS
SCHAAL 15	4,8% T.O.V. RIJK	EN 5,2% T.O.V. BURGERSPERSONEEL DEFENSIE
SCHAAL 14	4,9% T.O.V. RIJK	EN 5,2% T.O.V. BURGERSPERSONEEL DEFENSIE
SCHAAL 13	4,1% T.O.V. RIJK	EN 4,7% T.O.V. BURGERSPERSONEEL DEFENSIE
SCHAAL 12	0,6% T.O.V. RIJK	EN 3,6% T.O.V. POLITIE
SCHAAL 11	0,8% T.O.V. RIJK	EN 6,0% T.O.V. POLITIE
SCHAAL 10	3,0% T.O.V. RIJK	EN 6,5% T.O.V. MARINEPERSONEEL

terui is gegaan. De vraag moet dan ook serieus worden gesteld: wat is nu precies de winst voor het WO van het sectorenmodel voor de arbeidsvoorwaarden? Het WO-personeel heeft onvoldoende machtsmiddelen, althans

geen middelen die niet-betrokkenen niet schaden, en een te groot verantwoordelijkheidsbesef om 'hard' voor de eigen belangen op te komen. Het geeft te denken dat daar kennelijk misbruik van kan worden gemaakt.

CONCRETE VORSTELLEN OM POSITIE POSTDOCS TE VERBETEREN

'Tijdelijkheidstoelag' als prikkel

De concept CAO-inzet Nederlandse Universiteiten van de CMHF omvat verscheidene punten, die erop gericht zijn de loopbaanperspectieven voor tijdelijke onderzoekers (postdocs) binnen het universitaire onderzoek te verbeteren.

Om te beginnen wordt aangedrongen op beleid dat erop gericht is om de beperkingen weg te nemen die postdocs momenteel ondervinden bij het opbouwen van een wetenschappelijke loopbaan. Dit algemene punt krijgt handen en voeten door een aantal concrete voorstellen.

Zo moet het voor postdocs mogelijk zijn om naast hun onderzoekstaak ook expliciet onderwijstaken te verrichten. Daardoor worden zij beter voorbereid op een functie als docent/onderzoeker binnen de vaste staf. Aangezien de aanstellingsduur van postdocs doorgaans beperkt is, dient het geven van onderwijs in tijd te worden gecompenseerd door een redelijke verlenging van de aanstelling.

Om een en ander goed te regelen dienen postdocs als reguliere (tijdelijke) UD's aangesteld te kunnen worden.

INZET TIJDELIJKE MIDDELEN

In de huidige situatie maakt een postdoc-aanstelling geen deel uit van een academische loopbaan. Bij elk einde van een postdoc-

aanstelling is er een meer dan redelijke kans dat de postdoc onvrijwillig de wetenschap verlaat. De nadelen van flexibiliteit worden zo vooral afgewenteld op de werknemer. Om dit te

compenseren stelt de CMHF voor om een tijdelijkheidstoelag in te voeren bovenop het reguliere salaris.

Deze toeslag is hoger naarmate de aanstellingsduur korter is: 25% voor contracten tot 2 jaar en 15% voor contracten tot en met 6 jaar.

Deze maatregel is niet louter bedoeld om tijdelijk personeel een zak met geld toe te schuiven. Wij hopen dat werkgevers erdoor gemotiveerd zullen worden om personeel zo lang mogelijk in dienst te houden, mogelijk zelfs voor onbepaalde tijd als betrokkene werkzaamheden verricht die als

structureel aangemerkt kunnen worden. Misschien kunnen universiteiten naar aanleiding van deze 'financiële prikkel' eens gaan nadenken over het inzetten van tijdelijke middelen (die wel structureel 45% van het personeelsbudget beslaan) voor structurele aanstellingen. Dergelijke aanstellingen hoeven niet per definitie permanent te zijn, maar dienen wel een langetermijnperspectief te bevatten.

WACHTGELD-BRANDMERK

Op het vlak van werkloosheidsuitkeringen wordt in de inzet duidelijk gemaakt dat de decentralisering van wachtgeld een groot probleem vormt bij aanstelling van met name ervaren postdocs. Het zijn vaak de vakgroepen die de wachtgeldlasten ►

De nadelen van flexibiliteit worden nu vooral afgewenteld op de werknemer

van hun ontslagen personeel betalen. De financiële situatie van deze eenheden leidt er dan toe dat men vanwege dit wachtgeldrisico niet tot aanstelling durft over te gaan, tenzij via een uitzendbureau. Zo draagt een ervaren tijdelijk onderzoeker een 'wachtgeld-brandmerk' met zich mee dat met het klimmen der jaren een steeds groter probleem wordt bij het verkrijgen van (vervolg)aanstellingen. Dit heeft al veel schrijnende situaties opgeleverd. Onder andere kwam vorig jaar het geval in het nieuws van een postdoc wiens voorstel weliswaar gehonoreerd werd, maar die vanwege zijn 'bovenmatig wachtgeldrisico' het onderzoek niet zelf mocht uitvoeren. Zijn project werd omgezet in een aio-project en hij kon vertrekken.

richting van een landelijk werkloosheidsfonds beoogt waaruit de wachtgelduitkeringen worden gefinancierd. Dit fonds wordt aangevuld door heffing van premies, waarmee het individuele (brandmerk-)karakter

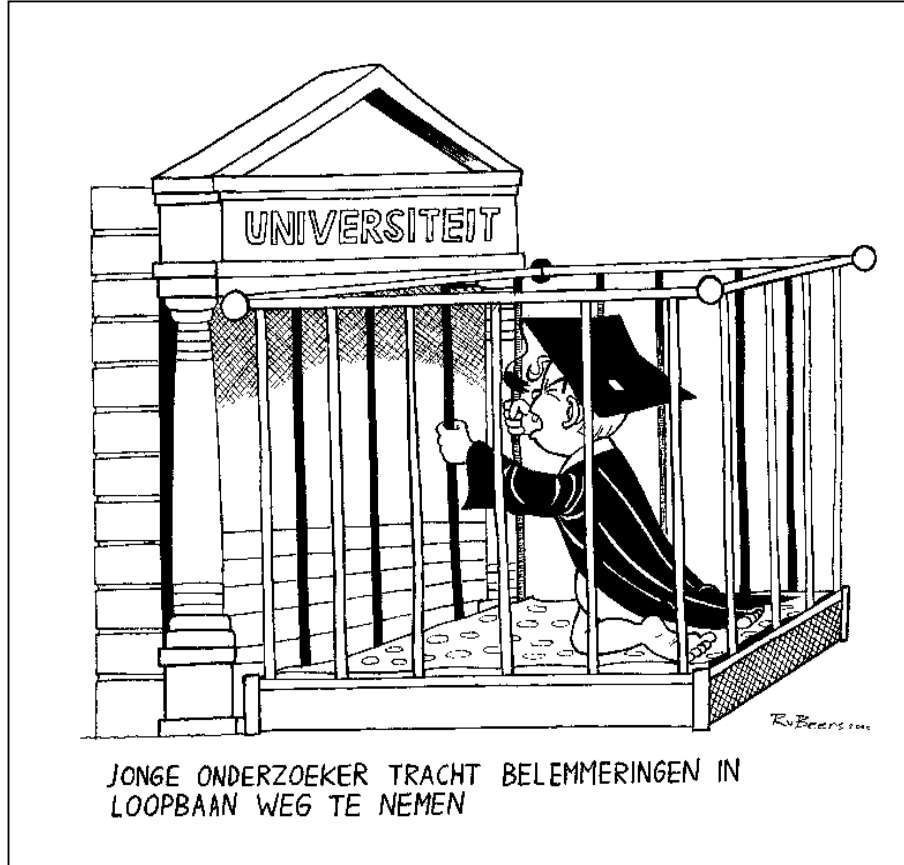
derdaad begaan zijn met het behoud van wetenschappelijk talent, dan kunnen zij onmogelijk zonder verlies van geloofwaardigheid op alle bovengenoemde punten verstek laten gaan. Een afzwakking van een

In een later stadium verdient de uitvoering van bovengenoemde punten nog extra aandacht. Het is niet ondenkbaar dat de feitelijke implementatie stukloopt door de interne budgettering binnen instellingen. Concreet betekent

dit dat overeengekomen CAO-afspraken op lokaal niveau moeten worden uitgevoerd door faculteiten die daarvoor geen budgettaire compensatie krijgen. Daarnaast komt het steeds vaker voor dat aanstellingen van onderzoekers via uitzendbureaus plaatsvinden die als afzonderlijk rechtspersoon niet onder de CAO vallen.

VERDELING GELDEN

Dergelijke scenario's vormen een bedreiging voor een succesvolle CAO en zouden hoe dan ook voorkomen moeten worden. Dat illustreert nog eens de noodzaak om behalve voor de strikt arbeidsrechtelijke aspecten ook oog te hebben voor bijvoorbeeld de interne verdeling van gelden binnen een instelling. Steeds opnieuw zullen we daarbij onze bezwaren tegen de voortwoekerende wegwerpmentaliteit binnen de universiteiten moeten benadrukken.



ADERLATING

Het vertrek van zulke hooggekwalificeerde onderzoekers wordt op de werkvloer vaak ervaren als een aderlating, omdat met de postdocs ook de gekweekte expertise verdwijnt. In de inzet is daarom een paragraaf opgenomen, die de op-

van de huidige regeling wordt opgeheven. Bovengenoemde punten kunnen beschouwd worden als een gezamenlijk pakket dat erop gericht is om de loopbaanperspectieven voor postdocs te verbeteren. Als universiteiten in-

van de bovenstaande punten zou dan ook samen moeten gaan met een geloofwaardige verbetering op andere punten. Immers, linksom of rechtsom blijft perspectiefverbetering het belangrijkste doel van het pakket.

voorbeeld de interne verdeling van gelden binnen een instelling. Steeds opnieuw zullen we daarbij onze bezwaren tegen de voortwoekerende wegwerpmentaliteit binnen de universiteiten moeten benadrukken.

VASTE NORM VOOR ONDERWIJSBELASTING

Vele handen maken de werkdruk zwaarder

Velen ervaren 'werkdruk', omdat zij in dezelfde, dan wel minder tijd, steeds meer taken moeten verrichten. Méér onderwijs, zwaardere publicatieverwachtingen, maar ook steeds meer wijzigingen in onderwijssystemen, de onderzoeksorganisatie en niet te vergeten bureaucratische rompslomp van het universitaire beheer.

Er dient een vaste norm voor de onderwijsbelasting te worden ingevoerd. Voorgesteld zou kunnen worden dat de maximale onderwijslast niet hoger mag zijn dan 50% van de feitelijke arbeidstijd en dat voor elke 0,1 fte onderwijstijd een productie van 100 SP moet worden geleverd.

De vraag is voorts of de sterk toenemende planning, regulering en verslaglegging niet een zodanig bestanddeel van de werkdruk uitmaken, dat sanering van die aspecten een eerste prioriteit moet hebben. Een belangrijk aspect van de werkdruk voor het wetenschappelijk personeel is de

toenemende groei van de ondersteunende en onderwijscoördinerende en studentenbegeleidende functionarissen in het onderwijs.

PERCENTAGE

Des te meer ondersteuning en hoe meer coördinatie, hoe zwaar-

der de werkdruk. Tenslotte moeten al die ondersteuners toch ook aan het werk worden gehouden, zo ze al niet zelf het nodige werk creëren. Er dienen normen te worden afgesproken dat het aantal van dit type functionarissen een bepaald percentage niet overschrijdt.

VOLLEDIGE DOORWERKING SCHAAL 10

Reële salarissen voor aio's en oio's

De positie van de aio's en oio's is eigenlijk van meet af aan ter discussie geweest. Door het falen van de tweede fase wetenschappelijk onderwijs verandert de situatie structureel.

Het heeft te lang geduurd voordat aan aio's en oio's een volwaardige positie in de wetenschapsbeoefening is toegekend. Met de aanduiding 'assistent-in-opleiding' wordt in het midden gelaten of we te maken hebben met een doorstuderende student, dan wel met een toekomstige wetenschapsbeoefenaar. Voor de 'onderzoeker-in-opleiding' lag dat veel evidentier.

De toegevoegde marktwaarde van gepromoveerden buiten de wetenschapsbeoefening neemt zienderogen af. De promotieperiode wordt op de niet-wetenschappelijke arbeidsmarkt vooral gezien als 'verloren gegane tijd'. Men moet er niet van opkijken wanneer er binnenkort advertenties verschijnen, waarin academici worden gevraagd waarbij het gepromoveerd zijn 'géén bezwaar' oplevert.

ONDERGESCHIKT

Inmiddels is de universitaire wereld zowel in financiële zin als voor het productieresultaat zwaar afhankelijk geworden van de inzet van aio's en oio's. In hoeverre dat een gezonde zaak

is, is een tweede. Wat wel duidelijk is, is dat het opleidingsidee geheel ondergeschikt is geworden aan het productiebelang. Het kan niet anders dan dat zoiets gevolgen heeft voor de positie van de aio's en oio's. Als min of meer volwaardige productiemedewerkers behoren zij

Niet voor niets blijkt het steeds moeilijker vacatures voor deze categorie vervuld te krijgen. Verscheidene universiteiten trachten met extra 'pretpakketten' de onaantrekkelijk arbeidsvoorwaarden en rechtspositie te compenseren. Met ingang van de nieuwe CAO dienen de aio's

kosten van de opleidingsplaatsen worden daardoor ook echt zichtbaar.

OPNAMECAPACITEIT

Teneinde deze honorering financieerbaar te maken, dient het aantal aio's en oio's te worden beperkt, hetgeen in overeenstemming is met de krapte op de arbeidsmarkt.

Vanzelfsprekend heeft dat consequenties voor de financiering van universiteiten. Het afleveren van gepromoveerden als producten is behoorlijk financieel gestimuleerd. De vraag is of dat maatschappelijk nog wel langer acceptabel is en of het financiële belang van de universiteiten het tijdsbeslag op mensen, die uiteindelijk toch niet in het wetenschappelijke bedrijf, ook buiten de universiteiten, werkzaam worden voldoende rechtvaardigt. Het aantal opleidingsplaatsen kan beter worden afgestemd op de reële opnamecapaciteit in het wetenschappelijk personeel van universiteiten, onderzoeksinstituten en researchlaboratoria. ◀



daarom niet langer gekort te worden vanwege een ondoorzichtige gezellenstatus.

en oio's zonder enige korting te worden beloofd volgens schaal 10 van de CAO. De werkelijke

AFSCHRIJVEN ARBEIDSDUURVERKORTINGVERLOF ONBEHOORLIJK

Salarisderving door ADV

Universiteiten zijn thans verplicht niet opgenomen verlof als 'schuld' in financiële zin aan het personeel in de jaarrekening op te nemen. Dat is een goed teken. Immers, er is méér arbeidstijd productief besteed, dan waarvoor de universiteit heeft betaald.

Personeel dat verlof niet kan opnemen heeft terecht een 'vordering' op de werkgever. Het is daarom hoogst merkwaardig dat

niet-opgenomen verlof zonder meer door de werkgever geheel (ADV) of gedeeltelijk (gewoon verlof) kan worden 'afgeschre-

ven'. Dat komt in feite neer op onbetaalde arbeidstijd. De werkgever betaalt gewoon een deel van de bestede arbeidstijd niet.

Omdat dit hoogst onbehoorlijk is, dient bij de nieuwe CAO iedere vorm van verlofafschriving te worden verboden. Er ▶

zijn mogelijkheden voldoende om opgespaard verlof in een of andere vorm te gebruiken.

In gevallen waarin de arbeidstijdverkorting binnen het arbeidsjaar niet kan worden opgenomen, dienen de niet-opgenomen uren te worden uitbetaald.

ONBEREKENBAAR

De wijze waarop met onze arbeidstijd wordt omgegaan is uitermate verwarrend.

Formeel hebben we een 40-urige werkweek, die met behulp van 12 ADV-dagen verkort wordt tot 38 uur en vervolgens nog eens met 7 ADV-dagen tot een onberekenbare werkweek in uren. Het wordt tijd dat we met die onzin ophouden. De arbeidsmarkt groeit naar de overspannenheid en het personeel met ADV evenzeer. Verdere arbeidstijdverkorting is sowieso uit den boze. Omdat de feitelijke arbeidstijd voor velen niet wijzigt (zo'n 45 uur per week gemiddeld is geen uitzonde-

ring), betekent arbeidstijdverkorting niets anders dan dat een steeds kleiner deel van de werkelijke arbeidstijd wordt gehonoreerd. Binnen de werkelijke arbeidstijd ontstaat er daardoor een steeds grotere disharmonie tussen het betaalde en het onbetaalde deel.

Afgezien van het feit dat er altijd méér moet worden ingeleverd dan er mag worden herbezett (bij de recente ADV was dat 30%), is het de vraag of de herbezetting in alle gevallen wel tot werkdrukverlichting leidt.

Mogelijkheden dienen te worden gecreëerd om met de daarbij aangepaste honorering weer 40 uur te gaan werken. Behoeftte aan een kortere werkweek dient te worden vormgegeven als deeltijd, waarbij de deeltijdspositie in alle opzichten, behalve de arbeidstijd, gelijkwaardig is aan de voltijdspositie. Dat laatste

is essentieel. Discriminatie van deeltijdwerkers in welke vorm dan ook moet ongedaan worden gemaakt. Iemand die in deeltijd wenst te werken, om haar of hem moverende redenen, heeft onverkort recht op alle arbeidsvoorwaardelijke zaken in dezelfde mate als de gewenste arbeidstijd.

VARIANTEN

Jaarlijks komen er nieuwe verlofsoorten bij. Naast het vakantieverlof en allerlei bijzondere verlofvarianten voor evenementen zoals een huwelijk, kennen

we zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, educatief verlof, ADV-verlof en staat ons binnenkort zorgverlof te wachten. Veel van deze verlofsoorten gaan uit

van het ontorechte onderscheid dat mannen werken en vrouwen zorgen, en dat daarbij specifieke verlofsoorten horen. De vraag is of iedereen wel al het haar of hem toekomstige verlof kan opnemen en of al die verlofsoorten niet tot onnodig ingewikkelde regelingen leiden.

SPAREN

Het is wenselijk te streven naar bundeling van alle daarvoor in aanmerking komende verlofsoorten in één regeling waarvan betrokkenen naar eigen inzicht gebruik kunnen maken. Men heeft dan recht op x dagen per jaar, die de een zal besteden aan zorg, de ander aan educatie en een derde aan ouderschap. Het opsparen van verlofrechten dient veel explicieter mogelijk te worden, waardoor mensen eens in de zoveel tijd met langduriger verlof kunnen (bijvoorbeeld in aanvulling op een sabbatical), dan wel met verlof voorafgaand aan al dan niet vervroegd pensioen. ◀

Een steeds kleiner deel van de werkelijke arbeidstijd wordt gehonoreerd

WETENSCHAPSBEOEFENINGSSTATUUT

Garanties voor onafhankelijke kennisontwikkeling

De universitaire werkgevers willen zich in toenemende mate onafhankelijker maken van overheidsfinanciering. Gegeven de willekeur waarmee de politiek de universiteiten bejagent is dat niet verbazingwekkend.

Waarom zou je de maatschappelijk dienstverleningstaak van de universiteiten niet te gelde mogen maken, indien de vragers dat kunnen betalen? In hoeverre de niet-koopkrachtige vraag daar het slachtoffer van wordt, is afhankelijk van de inzet van 'idealisten', die zich nog steeds onder het wetenschappelijk personeel bevinden. Zonder dat duidelijk is hoe de twee elementen zich tot elkaar gaan verhouden, zijn de universiteiten hard op weg publiek/private instellingen te worden. De personele samenstelling van de nieuwe Raden van Toezicht aan de universiteiten bevordert deze ontwikkeling sterk. Wat in elk geval duidelijk is, is de noodzaak om de continuïteit te waarbor-

gen door het constant opsporen van financieringsbronnen. Dat legt een druk op het personeel.

'EARNING CAPACITY' PRIMAIR

Voor een vaste aanstelling, voor selectie van leidinggevenden in de wetenschapsbeoefening lijkt het primair te gaan om de 'earning capacity' van betrokkenen. Welk financieringsnetwerk brengt betrokkene mee en welk netwerk kan worden aangeboord?

Het 'binnenhalen' begint ten koste van de kwaliteit te gaan. Hooggekwalificeerde mensen worden belast met voor hun kwaliteiten oneigenlijke taken. Sommigen klagen er over dat zij aan hun eigelijke werk niet meer toekomen en voortdurend

bezig zijn met managen. Bovendien worden de reeds bestaande verschillen tussen universitair personeel en projectpersoneel verscherpt.

Universiteiten worden straks conglomeraten van publiek gefinancierde academische opleidingen met 'spin-off' naar een privaat opleidingsaanbod en wellicht voornamelijk privaat gefinancierd onderzoek dat zich zelfstandig op een markt moet handhaven.

Er zal een *wetenschapsbeoefeningsstatuut* moeten komen, waarin de individuele vrijheid van onderzoek en onderwijs voor het wetenschappelijk personeel wordt geregeld. Er zal een scheiding moeten worden aangebracht tussen de commer-

ciële belangen van de Colleges van Bestuur enerzijds en de kennis- en wetenschapsbelangen van het wetenschappelijk personeel anderzijds.

Als voorbeeld kan worden gedacht aan de redactiestatuten bij de media. Binnen de Colleges van Bestuur dient de positie van de Rector Magnificus zodanig te worden geregeld dat deze de vrijwaring van commerciële beïnvloeding van onderzoek en onderwijs kan waarborgen. Optimaal zou zijn, indien de geldstromen zó zouden worden gescheiden dat de eerste en tweede geldstroom enerzijds en de derde en vierde geldstroom anderzijds in afzonderlijke universitaire structuren worden georganiseerd. ◀

DE VERKLARING OVER HET EUROPESE HOGER ONDERWIJS

Bologna, U.S.A.

De lidstaten van de EU en veertien andere Europese regeringen ondertekenden in juni '99 de Bologna-verklaring over het Europese hoger onderwijs. In Nederland is de verklaring vooral in de publiciteit gebracht ter ondersteuning van beleidsvoornemens van het ministerie van OCW, maar er valt meer over te zeggen.

Met het totstandkomen van de ene, vrije EU-markt, de komst van de euro en de onherroepelijke toenadering tussen West en Oost, zien wij op allerlei terreinen de Europese regeringen bewegingen en gebaren maken, die de eenwording verder vorm moeten geven. Soms zijn dat nieuwe verdragen, soms plechtige verklaringen. De Bologna-verklaring van juni 1999 over de 'Europese hoger onderwijsruimte' – naar analogie van de Europese Economische Ruimte – behoort tot de tweede categorie. Er worden doelstellingen geformuleerd en de ondertekenaars (ministers van onderwijs) spreken af om binnen twee jaar weer bijeen te komen. Zij willen namelijk op de korte termijn hun hoger onderwijsbeleid coördineren en hun doelstellingen binnen tien jaar bereiken.

Om de Verklaring goed te kunnen plaatsen, is het allereerst van belang te zien, wat zij niet is: niet een EU-beleidsdocument, niet een bindende internationale regeling, en niet een compleet-Europese verklaring. De meeste voormalige republieken van de

Sovjet-Unie hebben niet meegedaan, evenmin als

Turkije en

Cyprus.

Wel hebben

alle lidstaten van de EU ondertekend, naast nog veertien andere Europese regeringen, variërend van IJsland tot Roemenië. Daarmee bestaat de mogelijkheid, dat in de toekomst in EU-verband nadere afspraken worden gemaakt, doch de Europese instellingen als zodanig zijn op geen enkele wijze bij de Bologna-verklaring betrokken.

DIVERSITEIT GERESPECTEERD

Op dit moment is er slechts sprake van een 'uitgesproken voornemen' om het hoger onderwijsbeleid van de ondertekenaars eenzelfde richting op te



B.J.S. Hoetjes

sturen. Daarbij wordt zeer nadrukkelijk de diversiteit van de nationale onderwijsstelsels, van talen en culturen, en van de universitaire autonomie erkend en gerespecteerd. Wanneer dus wordt beweerd – de Nuffic doet dat in een persbericht – dat de verklaring een 'behoorlijke impact' op het Nederlandse systeem zal hebben, dan is er vermoedelijk sprake van een flinke dosis *wishful thinking*. Maar ach,

Herman van Veen heeft ook wel eens gezegd dat hij 'behoorlijk vrolijk' was.

Welke richting wil men nu op? De verklaring geeft zes concrete doelstellingen, met als bredere achtergrondgedachten het meer mobiel en inzetbaar maken van de Europese burger – *mobility & employability*, dus. Hiertoe moeten 1) de graden in het hoger onderwijs beter vergelijkbaar

worden gemaakt (door een aansluitend bij de diploma's, voor Europees gebruik), 2) twee cycli in het hoger onderwijs worden ingevoerd (*undergraduate* en *graduate*), 3) een internationaal uitwisselbaar studiepuntenstelsel worden ingevoerd (het ECTS-systeem, mede in het kader van *éducation permanente/lifelong learning*), 4) de mobiliteit van studenten en docenten verder worden bevorderd 5) een systeem van kwaliteitsgarantie of certificering op Europees niveau worden ontwikkeld en, ten slotte, 6) 'de Europese dimensie' in het hoger onderwijs worden benadrukt door meer samenwerking tussen instellingen, mobiliteitsplannen, geïntegreerde onderzoeks- en onderwijsprogramma's en dergelijke. In Nederland is de Bologna-verklaring vooral in de publiciteit gebracht ter ondersteuning van een aantal beleidsvoornemens, die het ministerie van OCW toch al had. Daarom is het goed om toch nog even naar de rest van de verklaring te kijken.

Voor het universitaire personeel is vooral doelstelling 4 interessant. Daar wordt namelijk met zoveel woorden bepleit dat een verblijf in het buitenland in de arbeidsvoorwaarden en de loopbaan moet worden gewaardeerd als een pluspunt en in ieder geval niet tot schade mag leiden. Met name bij de pensioenrechten en de sociale voorzieningen leidt een verblijf in het buitenland – ook binnen de EU – nu nog gemakkelijk tot problemen. De Nederlandse overheid zou de mobiliteit een grote dienst bewijzen door zich nadrukkelijk garant te stellen voor het voorkomen c.q. repareren van bijvoor-

beeld pensioenbreuk, en de afzonderlijke instellingen zouden dan daaraan een internationale mobiliteitsbonus kunnen toevoegen.

ERVARINGEN UIT HET VERLEDEN

De overige doelstellingen van de verklaring klinken ons vrij vertrouwd in de oren. Kwaliteitsgarantie, in de vorm van visitaties, zijn al ingeburgerd en functioneren vaak al op internationaal niveau, met buitenlandse medebeoordelaars. Het beter vergelijkbaar maken van de universitaire graden en van de studiepunten – ook daaraan wordt al flinke aandacht besteed. De 'Europese dimensie' binnen het hoger onderwijs wordt via allerlei EU-programma's, zoals Socrates, gestimuleerd, maar kan zeker nog ver-

Ons zelfbeeld van 'internationaal georiënteerd' te zijn is steeds minder terecht

sterking gebruiken. In Nederland is onder studenten, maar ook onder de staf, de kennis van en belangstelling voor Europa veel te zwak ontwikkeld – ons zelfbeeld van 'internationaal georiënteerd' te zijn is steeds minder terecht. Qua talenkennis, bijvoorbeeld, worden wij door de Vlamingen royaal gepasseerd. De meeste aandacht heeft de Bologna-verklaring gekregen door de keuze voor het Amerikaanse systeem van *undergraduate*- en *graduate*-programma's, met de daaraan verbonden *bachelors*- en *masters*-graden. Voor Nederland klinkt dit, wederom, bekend in de oren. Het doctoraaldiploma ►

De Bologna-verklaring is hier vooral in de publiciteit gebracht om bestaand OCW-beleid te ondersteunen

heeft formeel allang de status van masters-equivalent en de bachelors-graad – afsluiting van een onderwijsprogramma van tenminste drie jaar – brengt het oude kandidaats terug. Misschien kan op het ministerie nog enig archiefwerk worden verricht, zodat wij ons weer herinneren waarom het kandidaats eind jaren zestig is afgeschaft (studieduurverkorting en efficiency...) en ook waarom er vervolgens wel is gediscussieerd over invoering van een bachelors-graad, maar besloten is om in plaats daarvan de eenjarige propedeuse in te voeren (een graad zonder enige internationale betekenis). Het kan nooit kwaad om te leren van de ervaringen uit het verleden.

Toch zit er ook wel iets nieuws in de huidige plannen voor bachelors en masters. Voor de masters-graad zijn er in Nederland steeds meer opleidingen gekomen – meestal met een zeer hoog collegegeld c.q. Peter Stuyvesant-gehalte – die masters-diploma's aanbieden via U-bochtconstructies (een formele koppeling met een buitenlandse universiteit) en zich daarvoor onttrekken aan de gangbare universitaire kwaliteitsbewaking. De nieuwe plannen zouden hieraan een eind kunnen maken.

Belangrijker echter is de betrokkenheid van het hoger beroeps-onderwijs bij de bachelors- en

masters-invoering. Het hbo heeft bij wijze van openingsbod in de onderhandelingen gesteld, dat een 'professional master' zou moeten worden ingevoerd (in de Angelsaksische wereld een onbekend fenomeen...). De kans op toekenning hiervan lijkt niet groot, maar wel zal het hbo de bachelors-graad gaan aanbieden – iets, wat goed past in de ministeriële plannen tot fusie van universiteiten en hbo-instellingen. Een flinke efficiencyverhoging, zowel voor studentendoorstroming als voor docenteninzet, kan hiervan het resultaat zijn. Wanneer er heldere afspraken worden gemaakt over het eigen karakter van de programma's en graden in het hoger onderwijs – beroepsgericht c.q. wetenschap-

Wanneer men echt ernst wil maken met het Amerikaanse model, kan men niet volstaan met het invoeren van enige uiterlijkheden zoals graden en titels

pelijk gericht – hoeft deze nieuwe samenwerking de identiteit en kwaliteit van universiteit en hbo geen enkele schade te berokkenen, integendeel.

KEERZIJDE

De invoering van deze graden wordt momenteel geplaatst in de context van een bredere 'amerikanisering' van het Nederlandse hoger onderwijs. Er zou, onder andere, meer concurren-

tie moeten komen, grotere kwaliteitsverschillen, en minder overheidsingrijpen – allemaal zaken, waarover in de Bologna-verklaring niets te vinden is, maar die de Nederlandse overheid kennelijk aantrekkelijk vindt. De 'beleidssfeer' van de jaren 1990 en 2000 is die van de *Pax Americana* – de U.S.A. als hét model.

Wanneer men echt ernst wil maken met dit model, kan men evenwel niet volstaan met het invoeren van enige uiterlijkheden zoals graden en titels. Het Amerikaanse hoger onderwijs kent, bijvoorbeeld, een zeer hoog niveau van investering in faciliteiten voor studenten, docenten en onderzoekers, een grootschalige en zeer mobiele 'markt' voor staf zowel als studenten, een prestatiegericht personeelsbeleid, een efficiënte universitaire organisatie, en een evaluatiesysteem dat de mensen en de instellingen 'scherp' houdt.

Wanneer een Nederlandse universiteit het zou aandurven om bij wijze van experiment eens een tijdje werkelijk mee te draaien in het Amerikaanse 'rating'-systeem, zouden de pretenties van het 'Harvard van Europa' te zijn, ons in de mond besterven. Misschien toch wel nuttig, om onszelf met de voeten op de grond te zetten. Het

Amerikaanse hoger onderwijs heeft daarbij ook diverse nadelen. Afgezien van de politieke correctheid waarvan het Amerikaanse universitaire personeelsbeleid momenteel is doordrenkt en die tot grote polarisatie en frustratie heeft geleid, zijn er de anti-intellectuele sfeer in de samenleving als geheel, de geringe aandacht voor diegenen die niet aan de top staan, en de zwak ontwikkelde collectieve voorzieningen. Ook arbeidsvoorwaarden en rechtspositie zijn vaak minder riant dan in Europa, althans in Nederland. Deze kant van de Amerikaanse medaille hoort er ook bij. Het invoeren van de Amerikaanse graden en titels – straks misschien ook in het universitaire rangenstelsel – zal de mobiliteit van studenten en docenten mogelijk wel ten goede komen, maar dan wel de transatlantische mobiliteit – tussen Noord-Amerika en de landen in Europa.

Of het zal leiden tot een werkelijke 'Europeanisering', is zeer de vraag. Toch ligt daar de werkelijke uitdaging voor het Europese hoger onderwijs: de identiteit en kwaliteit te versterken, niet door enige *Americana* te kopiëren, maar door de eigen diversiteit van culturen en de rijke traditie van wetenschap en *Bildung* te benutten – en te leren van eigen en andermans ervaringen. ◀

B.J.S. HOETJES, BESTUURSLID VAWO

Bijverdienen naast VUT aantrekkelijk gemaakt

Sinds 1 januari is het aantrekkelijker geworden om bij te verdienen naast de VUT-uitkering.

Over het bijverdienen van VUT-ters heeft de pensioenkamer van de Raad van Overheidspersoneel in december tot nieuwe regelingen besloten.

- Vanaf 1 januari 2000 kunnen VUT-ters naast de VUT-uitkering ongekort bijverdienen tot 100% van de vroegere bezoldiging.

- Bij overschrijding van de 100% worden de anticumulatiebepalingen van kracht over de bijverdiensten.

- Deze maatregel geldt niet met terugwerkende kracht. Inkomsten van voor 1 januari 2000 worden dus nog wel volgens de eerdere anticumulatiebepalingen gekort.

- De regeling geldt voor alle VUT-ters afkomstig uit de overheids- en onderwijssector.

WEER LESGEVEN

De sociale partners willen het aantrekkelijker maken voor VUT-ters om bijvoorbeeld weer les te gaan geven. Dit vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. Voor mensen in de FPU waren de mogelijkheden om bij te ver-

dienen al wat ruimer. Voor hen is niets veranderd.

FPU-ers kunnen maximaal tot de hoogte van de basisuitkering van f 20.720 per jaar worden gekort. Dit gebeurt alleen indien de FPU-uitkering plus de neveninkomsten boven de grondslag uitkomen. Over de inkomsten boven de grondslag zal het meerdere tot f 20.720 per jaar worden gekort. ◀

POSTDOC PLATFORM TOEGETREDEN TOT CMHF

LPP en VAWO vullen elkaar aan

Per 1 januari is het Landelijk Postdoc Platform (LPP) formeel toegetroten tot de CMHF. In deze bijdrage zet platformvoorzitter George Schramkowski de bedoelingen van zijn organisatie nader uiteen en gaat hij in op de relatie tussen LPP en VAWO.

Het LPP werd op 25 februari 1999 opgericht en kent een tweetal doelstellingen. Ten eerste beogen wij de belangen te

HERKENBAAR

Waarom een vereniging voor postdoc-onderzoekers? In onze optiek werd de groep van post-



George Schramkowski

behartigen van postdoc-onderzoekers. Postdocs zijn gepromoveerde onderzoekers die op een tijdelijke aanstelling bij universiteit of onderzoeksinstelling onderzoek verrichten op het niveau van een gepromoveerde. In het bijzonder zetten we ons in voor betere loopbaanperspectieven voor postdocs binnen de wetenschap. Dat dit geen over-

docs voor de oprichting van het LPP niet of onvoldoende herkend. Zo hebben universiteiten en onderzoeksinstellingen nooit een serieuze visie ontwikkeld omtrent de academische loopbaan, laat staan de rol van het postdoc-traject daarin.

Daarnaast worden er aan de CAO-onderhandelingstafel diverse zaken behandeld die postdocs direct raken, zoals beperkende afspraken omtrent aantal en duur van opeenvolgende aanstellingen en de

wachtgeldproblematiek. Ook was er tot voor kort in de politiek weinig oog voor de slechte perspectieven van postdoc-onderzoekers.

Het moge duidelijk zijn, dat de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op de CAO-onderhandelingen een belangrijke reden is geweest voor het LPP om zich aan te sluiten bij de CMHF. Door dit te doen als afzonderlijke vereniging naast de VAWO,

denken wij voor onze achterban herkenbaarder te kunnen optreden. Wij zijn dan ook blij dat de belangen van de postdocs in de huidige CAO-inzet van de CMHF al duidelijk herkenbaar aanwezig zijn.

Bovendien behouden wij als zelfstandige vereniging de mogelijkheid om ons beleid naar eigen goeddunken uit te zetten. Deze zelfstandigheid is voor ons van cruciaal belang wanneer wij instellingen en politiek tegemoet treden.

PARTNER

Hoewel wij binnen de CMHF dus een eigen inbreng hebben, zien wij de VAWO duidelijk als partner bij onze activiteiten. De VAWO en het LPP zaten groten-deels op één lijn met betrekking tot de CAO-inzet. De VAWO-discussiemiddag over de toekomst van de academische loopbaan eind vorig jaar is door het LPP als zeer

positief ervaren, net als de aanwezigheid van de VAWO op de LPP-discussiemiddag over academische vrijheid. Tot slot is er recentelijk besloten dat de VAWO en het LPP ook buiten de sectorraad om op lokaal niveau met elkaar in contact zullen staan.

Wij zien de VAWO dus als onze partner binnen de CMHF. In dit kader willen wij graag een aantal ontwikkelingen ter sprake brengen die al geruime tijd aan de universiteit gaande zijn en die een negatieve invloed hebben op wetenschapsbeoefening. Zo is op bovengenoemde VAWO-discussiemiddag al gewezen op de wet Modernisering Universitair Bestuur (MUB), die heeft geleid tot een toename van het

aantal bestuurslagen binnen de universiteit, ten koste van geld dat voor onderzoek en wetenschappelijk personeelsbeleid kan worden ingezet.

Ook decentralisatie kent ronduit negatieve effecten. Doordat de Colleges van Bestuur diverse kerntaken (meestal kostenposten) hebben gedelegeerd aan faculteiten en/of vakgroepen, staan deze laatste eenheden voortdurend onder budgettaire druk. In een dergelijk klimaat wordt beleid steeds meer door beheersmatige kwesties bepaald ten koste van wetenschappelijk-inhoudelijke afwegingen.

OFFENSIEF

Dergelijke ontwikkelingen zijn het LPP een doorn in het oog aangezien zij op generlei wijze een positieve bijdrage leveren

Als afzonderlijke vereniging naast de VAWO denken wij voor onze achterban herkenbaarder te kunnen optreden

aan wetenschapsbeoefening. Wij proberen ze momenteel te bestrijden door ze voortdurend aan de kaak te stellen in onze contacten met bestuurders en politici en onze informatie aan de media. Wij willen dit offensief graag samen met de VAWO voeren. Het ligt in de lijn van de doelstellingen van beide verenigingen, terwijl wij denken dat LPP en VAWO elkaar kunnen aanvullen wat betreft expertise en infrastructuur. Expliciete plannen tot samenwerking op dit vlak zijn wat betreft het LPP dan ook zeer welkom. ◀

GEORGE SCHRAMKOWSKI,
VOORZITTER LANDELIJK POSTDOC
PLATFORM

De MUB heeft geleid tot een toename van het aantal bestuurslagen ten koste van onderzoek en personeelsbeleid

bodige luxe is, blijkt uit het feit dat slechts 10 à 20 procent van hen een vaste aanstelling als U(H)D of hoogleraar kan bemachtigen. De rest verlaat na een of meer tijdelijke contracten – meestal onvrijwillig – de wetenschap.

Naast deze directe rol als belangbehartiger voor postdocs wil het LPP opkomen voor de persoonlijke kant van wetenschapsbeoefening in het algemeen.

AANPASSING AAN VERANDERDE OMSTANDIGHEDEN

Bestuur stelt statutenwijziging voor

In mei 1980 zijn de VAWO-statuten voor het laatst gewijzigd. Sindsdien zijn de omstandigheden binnen het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek ingrijpend veranderd. Deze veranderde omstandigheden nopen het bestuur duidelijker tot uitdrukking te brengen tot welke doelgroep wij ons richten en op welke wijze de VAWO zich wil profileren. Dit zal in de statuten en het huishoudelijk reglement neergelegd worden.

De VAWO is, aldus het voorstel, een 'Vereniging van middelbaar en hoger personeel bij Academische instellingen voor Wetenschappelijk Onderwijs en/of Onderzoek'.

In de huidige statuten zijn Bestuur en Ledenraad twee volledig gescheiden organen.

Gegeven het geringe aantal deelnemers aan de ledenraadbijeenkomsten, dreigt de besluitvorming te weinig draagvlak te verwerven. Het bestuur stelt voor om de Ledenraad te handhaven als orgaan met vertegenwoordigers uit de afdelingen, doch het bestuur als stemhebbend daar-

aan toe te voegen, met uitzondering van het benoemen en ontslaan van de bestuursleden zelf, hetgeen een uitsluitende aangelegenheid van de afdelingsvertegenwoordigers blijft. Hierdoor kan er effectiever en doelmatiger worden vergaderd. Ook de bevoegdheidsverdeling tussen bestuur en ledenraad wordt daartoe geherformuleerd.

OVERHEVELING

In het algemeen worden de statuten en reglementen gemodereniseerd, hetgeen impliceert dat alle huishoudelijke bepalingen

uit de statuten naar het huishoudelijk reglement zullen worden overgeheveld. Hierdoor kan de VAWO zich aanpassen aan de zich voortdurend wijzigende omstandigheden in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek.

De statutenwijziging zal in de ledenraadsvergadering van 13 juni a.s. aan de orde komen. Conceptstatuten en concepthuishoudelijk-reglement kunnen vanaf 12 mei bij het VAWO-bureau worden opgevraagd. Zij zullen tijdig aan de VAWO-afdelingen worden toegezonden. ◀

VSNU claimt 400 miljoen extra per jaar

De VSNU heeft de regering gevraagd jaarlijks 400 miljoen gulden extra uit te trekken voor de universiteiten. Met dat geld moet met name het fundamenteel onderzoek er weer bovenop worden geholpen.

Met haar oproep herinnert de vereniging van universiteiten minister Hermans aan zijn belofte dat hij het universitaire onderzoeksbudget prioriteit zou geven als er financiële meevalers te verdelen waren. Volgens cijfers van de VSNU is de huidige omvang van het personeelsbestand voor fundamenteel onderzoek gelijk aan dat van 1987. Voor extern gefinancierd onderzoek is de personele inzet daar-entegen met 40 procent gestegen. "De laatste tien jaar hebben we alleen maar bezuinigd. Dat is niet ten koste gegaan van het onderwijs, maar wel van het fundamentele onderzoek", aldus VSNU-voorzitter Meijerink. Hij heeft lof voor minister Hermans omdat deze de bezuinigingen op de universiteiten heeft gereduceerd. Van de 300 miljoen streepde hij 140 miljoen weg. "Maar ook de resterende 160 miljoen moet van tafel", zegt Meijerink.

De VSNU wijst erop dat de universiteiten met allerlei kostenposten worden geconfronteerd, waarvoor zij tot dusver niet gecompenseerd worden. Vorig jaar becijferde de commissie-Koopmans dat de universiteiten

jaarlijks 80 miljoen gulden zouden moeten krijgen voor nieuwbouw en renovaties. Nog eens 80 miljoen is nodig om de kosten te dekken die verbonden zijn aan de stijging van de studentenaantallen, aldus de VSNU.

VERNIEUWINGS-IMPULS

Ook spenderen de universiteiten extra geld om jong wetenschappelijk talent voor de universiteiten te behouden door een betere honorering en zo de lokroep van het bedrijfsleven te beantwoorden. De middelen voor de 'vernieuwingsimpuls' voor het onderzoek zijn volgens de VSNU verre van toereikend. Minister Hermans heeft daar 10 miljoen gulden per jaar voor uitgetrok-

ken, universiteiten en de NWO leggen daar elk nog 10 miljoen bij. De VSNU vindt dat er ten minste 150 miljoen in het ver-

Alleen D66 heeft tot dusver het hoger onderwijs hoog op de prioriteitenlijst staan

nieuwingsfonds zou moeten zitten. "Dan kunnen we ons onderzoek weer op de kaart zetten en getalenteerde jonge wetenschappers recruter", aldus voorzitter Meijerink.

De vraag is nu of de VSNU gehoorvindt in Den Haag. De meeste politieke partijen willen vooral extra geld uittrekken voor de salarissen in de zorg en het onderwijs. Alleen D66 heeft tot dusver ook het hoger onderwijs

hoog op de prioriteitenlijst staan. D66 wil 300 miljoen extra voor universiteiten en hogescholen. Daarmee moet hoog gekwalificeerd personeel worden aange-trokken teneinde de vele hoger opgeleiden te kunnen afleveren waar de arbeidsmarkt om vraagt. Ook moet er mee een einde worden gemaakt aan de studentenstops bij opleidingen als geneeskunde. D66 wil verder eenmalig 900 miljoen uittrekken voor de studiefinanciering. De partij wil af van de situatie dat studenten niet alleen hun basisbeurs, maar ook hun aanvullende beurs moeten terugbetalen als zij te weinig studiepunten behalen. D66 ziet angst voor een hoge studieschuld als een belangrijk beletsel voor scholieren uit armere milieus om te gaan studeren. ◀

Ledenwerffolders

De VAWO heeft eind februari, begin maart alle medewerkers van de Nederlandse universiteiten en daarvan verbonden instituten een folder gestuurd om ze warm te maken voor een lidmaatschap.

In de folders, zo'n vijftigduizend stuks, wordt uiteengezet wat de VAWO nastreeft en te bieden heeft. Met name de waarde van de collectieve en individuele belangenbehartiging door de VAWO wordt onderstreept. De folders omvatten ook een aanmeldingskaart. Desgewenst zijn de folders nog verkrijgbaar bij het bureau van de VAWO. Kent u mensen die bij de mailing gemist zijn of krijgt u nieuwe collega's, vraag dan voor hen een folder aan! Wie zich voor 1 juli a.s. als lid aanmeldt, krijgt 2000 stuivers korting op de contributie voor dit jaar.

Vereniging van en voor personeel aan universiteiten, onderzoeksinstellingen en academische ziekenhuizen.

De VAWO maakt zich sterk voor de belangen van dit personeel. Zij doet dit in alle medezeggenschapsorganen, zoals het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad; en op alle terreinen die in het belang van de leden zijn.

Ook besteedt de VAWO aandacht aan individuele kwesties, zoals aanstelling, bevordering en ontslag. De VAWO doet méér dan alleen pure belangenbehartiging voor haar leden. Zij waakt ook over de kwaliteit van het universitaire onderwijs en onderzoek in het belang van zowel personeel als universiteit. De VAWO is aangesloten bij de CMHF waardoor zij medepartij is in CAO-onderhandelingen met VSNU, WVOI en VAZ.

Directeur
Mw. mr. J.L. Waayenberg

Juridisch stafmedewerker
Mw. mr. Y.C. Scheepers

Chef de bureau
Thea de Groot

Bestuur
prof.dr. R.P. Zuidema (voorzitter),
mw. dr. A.J. Vrugt (secretaris), dr.
J.G. Groenendijk (penningmeester),
drs. P.F.M. Fokkink (vice-voorzitter),
dr. B.J.S. Hoetjes, mr. ir. A. Rijlaarsdam, drs. H.J.J. Swarte

Contactpersonen (tevens lid redactieraad VAWO Visie)

Universiteit van Amsterdam
mw. dr. A. Hakkenberg
tel. (020) 525 4043
e-mail: a.hakkenberg@frw.uva.nl

drs. J. den Haan
tel. (020) 525 4658
e-mail: hans.den.haan@let.uva.nl

Vrije Universiteit Amsterdam
dr. B. Overdijk
tel. (020) 444 8143
e-mail:
B.Overdijk.med-chem@med.vu.nl

Technische Universiteit Delft
mr. ir. A. Rijlaarsdam
tel. (015) 278 3556
e-mail:
a.rijlaarsdam@wtm.tudelft.nl

Technische Universiteit Eindhoven
ir. P.A.F.M. Goemans
tel. (040) 247 3698
e-mail: p.a.f.m.goemans@tue.nl

Rijksuniversiteit Groningen
dr. R. de Groot
tel. (050) 363 6578
e-mail: r.de.groot@ppsw.rug.nl

Open Universiteit Heerlen
mw. drs. M.E. Bitter
tel. (045) 576 2636
e-mail: Bit@cop.uuh.nl

Universiteit Leiden
dr. B.J.S. Hoetjes
tel. (070) 324 5384
e-mail: bhoetjes@clingendael.nl

Katholieke Universiteit Nijmegen
prof.dr. L. de Blois
tel. (024) 361 2198
e-mail: l.deblois@let.kun.nl

Erasmus Universiteit Rotterdam
drs. J. Maat
tel. (010) 408 1327

Katholieke Universiteit Brabant
drs. H.J. Klok
tel. (013) 466 2831
e-mail: h.j.klok@kub.nl

Universiteit Twente
drs. P.F.M. Fokkink
tel. (053) 489 3309
e-mail:
p.f.m.fokkink@wmw.utwente.nl

Universiteit Utrecht
dr. W.J.M. Peeters
tel. (030) 253 6182
e-mail: wim.peeters@let.ruu.nl

Landbouwwuniversiteit Wageningen
dr. ir. B.J.M. Verduin,
tel. (0317) 483 093; e-mail:
dick.verduin@medew.viro.wau.nl

Het lidmaatschap kan ieder gewenst moment ingaan en eindigt per 31 december. De contributie is gerelateerd aan het bruto-maandsalaris.

De contributiebedragen voor 2000 zijn als volgt:

	per jaar	per maand	(bij automatische incasso)
tot	f 4610,00	f 230,00	f 20,00
tot en met	f 7109,00	f 275,00	f 24,00
vanaf	f 7110,00	f 340,00	f 29,50

Bijzondere contributies voor:

- Aio's en oio's: f 85,- per jaar
- Bijzonder lidmaatschap*: f 55,- exclusief toezending VAWO Visie; f 65,- inclusief toezending VAWO Visie

* Het bijzonder lidmaatschap staat open voor diegenen die niet meer in actieve dienst zijn door beëindiging van de aanstelling, FPU/pensionering of IP.

Nieuwe leden die zich voor 1 juli a.s. aanmelden, krijgen een millenniumkorting van 2000 stuivers. Voor aio's en oio's betekent dit dat zij tot 31 december 2000 gratis lid van de VAWO kunnen zijn.

Girorekening VAWO: 1310307 ten name van Penningmeester VAWO, Utrecht

Alle correspondentie inzake ledenadministratie, redactie VAWO Visie en juridisch advies richten aan: Bureau VAWO, Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht, tel. (030) 231 6742, fax (030) 234 1685, email: vawo@tip.nl

COLOFON VAWO Visie, het ledenblad van de VAWO, verschijnt minimaal vier keer per jaar. **REDACTIEADRES:** Bureau VAWO, Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht; tel. (030) 2316742, fax (030) 2341685, e-mail: vawo@tip.nl **REDACTIERAAD:** Wim Dolman (Erasmus Universiteit Rotterdam), Pieter Fokkink (Universiteit Twente), Barth Kipp (Universiteit van Amsterdam), Thea de Groot (Bureau VAWO), Bep Waayenberg (Bureau VAWO). **EINDREDACTIE:** Arie van Dalen. **VORMGEVING:** Funktioneel Wit, Rotterdam. **DRUK:** A-D Druk BV, Zeist. **OPLAG:** 3000. VAWO Visie wordt verspreid onder alle VAWO-leden. © Vereniging VAWO en de auteurs. Voor gehele of gedeeltelijke overname van artikelen of illustraties dient toestemming gevraagd te worden; men gelieve zich hiertoe te wenden tot het bureau van de VAWO. Het volgende nummer van VAWO Visie verschijnt eind mei. **SLUITINGSDATUM KOPIJ: 3 MEI.**

Ja, noteert u mij als VAWO-lid

Ondergetekende: _____

Titel: _____ Voorletters _____ m/v _____

Adres: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Geboortjaar: _____

Bank- of gironummer: _____

Universiteit _____ Tel. werk _____

E-mailadres: _____

Faculteit: _____

Instituut/laboratorium/dienst: _____

Contributiebedrag: _____

Geeft zich op als lid van de VAWO

Handtekening: _____ Datum: _____

Stuur dit aanmeldingsformulier vandaag nog in een ongefrankeerde envelop naar: VAWO, Antwoordnummer 317, 3500 ZJ Utrecht.