

VAWO

'003

VISIE

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2

Commentaar: Leden winnen
Reactie LPP en LAIOO op
nieuwe CAO

PAG. 3

CAO: VSNU kan politieke
vernietzucht niet remmen

PAG. 4

Rapport Van Vucht Tijssen

PAG. 5



FOTO: RONALD SWERING

Interview met koninklijk
onderscheiden dr. Cisca Griffioen,
'moeder' der AMC-studenten

PAG. 6

Vizier

WETENSCHAPSMORAAL

PAG. 7-10

Symposium over dilemma's
en verleidingen van het
wetenschappelijk onderzoek

PAG. 11

De alternatieve opening van
het Academisch Jaar

PAG. 12

Verlag VAWO-symposium
'Management versus onderwijs
en onderzoek'

PAG. 14

Agenda VAWO-ledenraad
28 november

Yvonne Scheepers verlaat de VAWO

VAWO NAJAARSSYMPOSION 2000

Waarvan men niet spreken kan, daarover moet men schrijven

Waarvan men niet spreken kan, daarover moet men schrijven. Deze parafrasering van Wittgenstein kwam in mij op toen ik de dit jaar verschenen KNAW-publicatie 'Wetenschappelijk onderzoek: dilemma's en verleidingen' had doorgenomen.

De indruk dat er te veel zaken in het wetenschappelijk onderzoek onbesproken blijven, willen we doorbreken door er in het najaarssymposium van de VAWO te Wageningen aandacht aan te besteden.

"Wetenschappelijk onderzoek heeft na de Tweede Wereldoorlog een enorme groei doorgemaakt. Wetenschappelijke kennis en de toepassingen daarvan zijn doorgedrongen in vrijwel alle sectoren van de samenleving. Was die rol traditioneel vooral zichtbaar op het terrein van de technische en biomedische vakken, tegenwoordig is een beroep op wetenschappelijke expertise gangbaar op vrijwel alle maatschappelijk terreinen; in politiek en bestuur, handel en industrie, rechtspraak en sport. Weinig facetten van het dagelijks leven in moderne samenlevingen zijn niet, direct of indirect, afhankelijk van wetenschap en techniek", zegt de commissie onder voorzitterschap van prof. dr. P.J.D. Drenth die de KNAW-publicatie voorbereidde.

Bij dat onderzoek kan er van alles mis gaan. Onvoldoende of ontbrekende

bronvermelding, onvolledig gecontroleerde testen, gefingeerde proeven, het blijkt allemaal voor te komen.

GEMISTE PENALTY

De maatschappelijke druk om snel resultaten beschikbaar te hebben, de eerzucht van onderzoekers om de collega's vóór te blijven, belangenverstrengelingen en prestigegevoelige publiciteit zijn allemaal factoren waardoor de onderzoekers het met de wetenschapsmoraal soms niet zo nauw nemen.

Natuurlijk niet allen, of zelfs maar het overgrote deel, maar net als een gemiste penalty een stempel op het wedstrijdbeeld zet, zo kan ondeugdelijk gedrag in onderzoek het wetenschapsbeeld vertroebelen. Daar gaan we het 28 november in Wageningen over hebben.

Dat "wetenschappelijke kennis dan ook een groot maatschappelijk gezag geniet", zoals de commissie-Drenth schrijft, zal niemand betwijfelen, maar de financiële vertaling van de stelling dat "de vaardigheden van onderzoekers in brede kring gewaardeerd worden" is nog verre van gerealiseerd, zoals uit de recentelijk afgesloten CAO's blijkt.

In het middenkatern van deze VAWO Visie zijn inleidende beschouwingen over het thema van het symposium opgenomen. (PF) ◀

Het symposium vindt plaats op **28 november**, aansluitend aan de VAWO-ledenraadsvergadering.

Plaats: Hotel De Wereld te Wageningen, tel. (0317) 48 42 96
5 meiplein 1, 6703 CD Wageningen

Tijd: 15.00 - 17.00 uur, met aperitief na!

Sprekers: Prof. dr. P.J.D Drenth
Forum van Wageningse hoogleraren.

VAWO

Leden winnen

Het ledental van de VAWO is een onderwerp van voortdurende zorg van het bestuur. Een dalende tendens bracht het de laatste twee jaar steeds op de agenda. De afdeling Nijmegen suggereerde een propagandist aan te stellen, die het bestuur en alle plaatselijke afdelingen bij de ledenwerving zou adviseren. Het bestuur kon tot zijn vreugde dr. Hans Wichers hiervoor aantrekken. Hij kent de VAWO van binnen en van buiten, doordat hij in de loop der jaren op landelijk en plaatselijk niveau vele functies vervulde. Hij pakte de taak enthousiast aan: er kwam een vernieuwde folder en 50.000 exemplaren werden ver-

spreid onder de medewerkers van alle universiteiten. Het voorlopige resultaat is een ledenwinst van 160 gewone leden en 85 aio's. Daarmee is de daling omgezet in een stijging. In juni heeft Hans Wichers met vertegenwoordigers van de plaatselijke afdelingen de problemen bij de verspreiding van de folder en mogelijke vervolgacties geanalyseerd. In het najaar zal een aangepaste actie starten bij de onderzoeksinstituten.

Gezien de vele stickers op brievenbussen sluiten sommige mensen zich af van reclame. Dit betekent dat wij een gedeelte van onze potentiële leden niet langs die weg kunnen

bereiken, hoe goed onze folder ook is. In een gesprek zijn deze collega's wellicht wel overtuigen. Probeer het bij uw bureaus op uw werkplek. U weet of zij vooral in materiële dan wel immateriële zaken zijn geïnteresseerd.

Terwijl ik bezig ben dit stukje te tikken komt mijn buurman zich aanmelden als lid met de strook uit de folder die hij in maart kreeg. Met enige regelmaat bracht ik de afgelopen jaren de VAWO onder zijn aandacht. Ik vertelde hem over ons vele en nuttige werk bij reorganisaties, betoogde dat de resultaten bij de CAO beter zouden zijn geweest als het ledenaantal hoger was en wees

op de strijd ter behoud van de ambtenarenstatus als de beste garantie voor de vrijheid van wetenschapsbeoefening. Wat bij hem de doorslag heeft gegeven, weet ik nog niet. In zijn en uw belang hoopt het bestuur dat u uw collega's tracht te overtuigen van de voordelen van het lidmaatschap. De argumenten vindt u in de folder en VAWO Visie. De wijze van brengen is minstens even belangrijk en die heeft u volledig in de hand. Het bovenstaande voorbeeld leert dat, net als bij onderwijs en onderzoek, volharding in deze van grote betekenis is.

ARIE RIJLAARSDAM

LPP WIJST CAO-AKKOORD AF

Mooie kreten, geen concrete uitwerking

Het Landelijk Postdoc Platform (LPP) heeft het nieuwe CAO-akkoord Nederlandse Universiteiten afgewezen. Volgens het LPP bevat het akkoord op de voor postdocs belangrijke punten van wetenschapspersoneelsbeleid nauwelijks een verbetering ten opzichte van het akkoord van vorig jaar.

De enige verbetering is de salarisverhoging voor aio's, maar, zo stellen de postdocs, deze salarisverhoging stond eigenlijk al van tevoren vast omdat minister Hermans er speciaal geld voor had uitgetrokken.

Wat de postdocs vooral stoort aan de nieuwe CAO is dat de mooie kreten over 'speciale aandacht voor loopbaanbeleid voor

jong talent' niet gepaard gaan met enige concrete uitwerking. Geen van de voorstellen die in eerdere stadia zijn ingebracht door de CMHF zijn terechtgekomen in het akkoord.

Er komt geen tijdelijkheidstoeslag voor werknemers in tijdelijke dienst. Er komt geen compensatie voor de mobiliteit en flexibiliteit van deze categorie werknemers.

Er zijn geen afspraken gemaakt over verhoging van het doorstroompercentage. Er zijn geen afspraken gemaakt over een aanpassing van de verhouding tussen vaste en tijdelijke werknemers. Er komt geen oplossing voor de wachtgeldproblematiek waar ervaren postdocs stelselmatig de dupe van zijn. En de beperkingen op de duur en het aantal opeenvolgende tijdelijke dienstverbanden blijven gehandhaafd. Universiteiten kunnen onder de nieuwe CAO dus doorgaan met het niet aanstellen van projectmedewerkers wan-

neer zij het 'wachtgeldrisico' te hoog achten, met het aanstellen van tijdelijke medewerkers via uitzendbureauconstructies en met het niet laten aansluiten van tijdelijke dienstverbanden van medewerkers die anders in aanmerking zouden komen voor een vaste aanstelling.

Voor het LPP is er dan ook geen enkele reden om tevreden te zijn over het bereikte akkoord en de vereniging heeft binnen de sector WO van de CMHF haar grote teleurstelling over het resultaat uitgesproken. (HdH) ◀

LANDELIJK AIO EN OIO OVERLEG:

CAO is stap in goede richting

De nieuwe CAO is wat de salariëring van aio's en oio's betreft een flinke stap in de goede richting. Dat is het oordeel van het Landelijk AIO en OIO Overleg.

Het LAIOO tekent daarbij aan dat de salarisverhoging van 25% voor de eerstejaars aio's en oio's (vaak door de bonden geschreven met uitroepetekens, als 25%!) neerkomt op een bedrag van 'slechts' f600,- bruto per maand. Het salaris van een eerstejaars aio/oio bedraagt met ingang van de nieuwe CAO f3.090,-. Een eerstejaars aio/oio verdient nog altijd minder dan

een student-assistent, die f3.218,- per maand krijgt.

Het LAIOO vindt het onbegrijpelijk dat de situatie van de beurspromovendi onveranderd is gebleven. Met het oog op het aantrekken en behouden van jong talent blijft het LAIOO pleiten voor toepassing van schaal 10 zonder korting voor alle promovendi.

Naast de verbeterde salariëring

van aio's en oio's is er nu ook een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) voor promovendi. Het LAIOO waardeert de poging van de bonden en de VSNU om het loopbaanbeleid van deze groep promovendi te verbeteren. Wel is het overleg bezorgd over de implementatie van het POP. Promovendi hebben namelijk al een Opleidings- en Begeleidingsplan

(OBP); het invullen van dit plan is echter vaak niet meer dan een formele exercitie (als het al gebeurt). Wil er echt iets gebeuren op het gebied van loopbaanontwikkeling en begeleiding, dan zullen de universitaire bestuurders en hoogleeraren zich daadwerkelijk bewust moeten worden van het belang van human resource management, zo stelt het LAIOO. (MM) ◀

CAO UNIVERSITEITEN

Politieke vernielzucht niet te remmen

De universitaire wereld komt de komende twee jaar op een onaantvaardbare achterstand door de nieuwe CAO. De centrales wilden een CAO met een looptijd van 12 maanden; het zijn er 24 geworden. Dat is een onverantwoorde concessie aan de VSNU. Vanwege de opdoemende inflatie en de scepsis over het belastingregiem in 2001 gaan we immers onzekere tijden tegemoet.

De centrales hebben zich de mogelijkheid uit handen laten nemen om bij ongunstige ontwikkelingen tijdig te kunnen bijsturen. Gegeven het malafide gebruik dat de VSNU heeft gemaakt van de in de vorige CAO overeengekomen, doch pas in dit jaar gerealiseerde inkomensontwikkeling, valt niet goed te begrijpen dat de centrales zich weer hebben laten verleiden om in het jaar dat de CAO vernieuwd moet worden nog een laatste deel van de inkomensontwikkeling af te spreken. Hier hebben de in onderhandelingen 'ervaren' centrales zich door een 'onervaren' werkgever in de luren laten leggen.

BEROEPSUITOEFENING

De VAWO schenkt van oudsher veel aandacht aan datgene waarvoor de universiteiten in het leven zijn geroepen, de wetenschapsbeoefening en het wetenschappelijk onderwijs. Waar de universiteiten gebukt gaan onder een afnemende waardering voor deze kerntaken, is het triest te moeten vaststellen dat de VSNU zo weinig over arbeidsvoorwaardelijke ondersteuning van de beroepsuitoefening te berde heeft te brengen.

In plaats van de schaarse middelen in te zetten om de positie en vooruitzichten te verbeteren van diegenen die in het wetenschapsproces actief zijn, inclusief ondersteuning, besteden de werkgevers deze middelen aan commerciële adviesbureaus, die de universitaire functies zogenaamd moeten gaan 'ordenen'.

De universiteiten zijn de laatste jaren al een steeds minder aantrekkelijke werkgever geworden en dat zal er met de voorgestelde 'ordering' niet beter op worden. Veel kernfuncties blijven al onbezet vanwege de slechte arbeidsmarktpositie.

Nu krijgen we er weer nieuw beheerspersoneel bij, dat de wetenschappers en anderen gaat lastigvallen met het maken van 'persoonlijke ontwikkelingsplannen', alsof we nog niet genoeg 'sovjeterisering' in de universiteiten hebben. Een duidelijk verkeerd begrepen invulling van 'bijzondere aandacht voor jong talent', zoals door Van Vucht Tijssen bepleit.

De VAWO heeft erop gewezen dat de in het akkoord opgenomen passage over het auteursrecht volgens ter zake deskundigen in strijd is met internationale verdragen. Dat betekent dat de VAWO zich het recht voorbe-

Werkgever spelen zonder eigen middelen is niet veel meer dan broeden in een leeg nest

houdt in voorkomende gevallen namens leden tegen de gevolgen van het akkoord op dit punt te procederen.

INKOMENSONTWIKKELING

De VAWO wilde bij deze CAO een begin maken met het inlopen van de achterstand, zelfs ten opzichte van de overige over-

heidssectoren, bij de universiteiten. Dat blijkt niet realiseerbaar. Op zich kunnen we dat de VSNU niet euvel duiden.

Tenslotte is de VSNU volledig afhankelijk van de mogelijkheden die de minister biedt. Weliswaar mogen ze nu van de minister 'werkgevertje' spelen, maar zonder eigen middelen is dat niet veel anders dan broeden in een leeg nest. De VSNU heeft onvoldoende gezag om de politieke vernielzucht met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden bij de universiteiten een halt toe te roepen.

De afgesproken salarisverhoging van 7 procent in twee jaar zal de te verwachten inflatie nauwelijks kunnen compenseren, laat staan dat er van inhalen sprake kan zijn. Met stijgende ziektekostenpremies in het verschiet is het navrant dat de werkgeversvergoeding voor deze premies de komende twee jaar op het huidige niveau wordt bevroren.. Door de VAWO is heel nadrukkelijk op de negatieve aspecten van het belastingplan 2001 gewezen, met name

op het laten vervallen van de aftrekbaarheid van beroepskosten. Tot veel meer dan het 'in kaart brengen en bespreken' daarvan, blijken de werkgevers niet in staat. Wanneer het gehele universitaire personeel nu eens met ingang van januari 2001 collectief zou weigeren om welke beroepskosten dan ook

Het wordt tijd om 'met de voeten te gaan stemmen', bij gebrek aan vrachtwagens en tractoren

voor eigen rekening te nemen, dan zou dat betekenen dat het universitaire onderwijs 'bevroren' wordt op het niveau van 2000, er geen nieuwe literatuur wordt ingevoerd, docenten geen service aan studenten meer verlenen waaraan kosten zijn verbonden, et cetera. Dan komen de werkgevers er snel genoeg achter dat 'in kaart brengen en bespreken' ook z'n beperkingen heeft.

Het gehele pakket aan arbeidsvoorwaarden en regelingen van de arbeidsomstandigheden kan niet anders dan tot de conclusie leiden dat het tijd wordt voor het universitaire personeel om 'met de voeten te gaan stemmen' – bij gebrek aan vrachtwagens en tractoren.

KRACHT VAN HET ARGUMENT

De VAWO zet zich al enige tijd in om aio's volledig in schaal 10 te honoreren. Omdat de arbeidsmarktwal het uitbuitingsschip heeft gekeerd, moesten de werkgevers wel fors in de buidel tasten. Vele Colleges van Bestuur waren de VSNU reeds voorgegaan met arbeidsmarktvriendelijke arrangementen. Alhoewel we nog steeds blijven geloven in het CMHF-adagio van 'de kracht van het argument', blijken die argumenten de werkelijkheid toch wel krachtig aan hun zijde nodig te hebben. [PF] ◀

DE BEPERKINGEN VAN HET RAPPORT VAN VAN VUCHT TIJSSEN

Toekomst voor talent?

Donkere wolken pakken zich samen boven het Nederlandse onderzoekslandschap. Zo begint het in juni verschenen rapport 'Talent voor de Toekomst. Toekomst voor Talent', het plan van aanpak voor het wetenschapspersoneelsbeleid, dat mevrouw dr. B.E. van Vucht Tijssen in opdracht van minister Hermans opstelde. Het rapport rekent voor hoe binnen een aantal jaren over de gehele linie grote tekorten aan wetenschappelijk personeel zullen ontstaan.

De opdracht voor het rapport kwam voort uit een motie die in oktober 1999 kamerbreed werd gesteund. Om de gesignaleerde knelpunten op te lossen moeten de universiteiten extra geld krijgen en wel 140 miljoen gulden per jaar, over een periode van tien jaar.

Op de alternatieve opening van het Academisch Jaar in september, reageerde Tweede-Kamerlid Maria van der Hoeven gematigd enthousiast. Terecht pleit het rapport voor een structurele aanpak, meent Van der Hoeven, want met de incidentele middelen die de minister tot nu toe wil inzetten, ben je er niet. Maar Van der Hoeven mist de boodschap dat de continuïteit van onderzoek veiliggesteld moet worden. En dat de instroom van onderzoekers daarom afhankelijk gemaakt moet worden van een enigszins reële kans op een wetenschappelijke carrière op termijn.

IRREËEL SCENARIO

In het rapport wordt wel aangedrongen op betere carrièreperspectieven voor jong talent. Deze zouden bereikt kunnen worden door het huidige forma-

delijke medewerkers die graag verder zouden willen in de wetenschap heeft de gefrustreerde hoofddocent een luxeprobleem. Postdocs in Nederland zijn gemiddeld al vijf jaar postdoc. Zij zouden hun jarenlange inzet en prestaties wel eens beloond willen zien met uitzicht op een baan. De loopbaan is dan van later zorg. Zelfs als het loopbaanbeginsel zou worden ingevoerd, ziet de toekomst voor gepromoveerden er niet direct rooskleurig uit. Op dit moment stroomt slechts een heel klein percentage van de gepromoveerden door naar een volgende baan in de wetenschap, simpelweg omdat er naar verhouding heel weinig reguliere banen in de wetenschap zijn. Het rapport berekent hoe een daling van de instroom aan promovendi met tien procent zou leiden tot een nog dramatischer beeld van de personeelstekorten op korte termijn. In dat sommetje is de aanname echter dat het percentage doorstroom gelijk blijft. Een verdubbeling van het personeelstekort ontstaat dus als niet alleen de instroom maar

De aanbevelingen die gedaan worden in het rapport, zoals een verbetering van de carrièreperspectieven en het kwalitatief op peil houden van de instroom, lijken juist te schreeuwen om die ene ontbrekende aanbeveling, het verminderen van de instroom. "En zolang de universi-

gewoon gunstig effect kunnen hebben, maar daarvan wordt in het rapport niet gerept. Een ander gunstig effect van een dergelijke volumeverkleining zou de verhoging van de doorstroom kunnen zijn. En die verbeterde doorstroom zou op zijn beurt kunnen leiden tot meer animo

Postdocs willen hun inzet en prestaties beloond zien met uitzicht op een baan. De loopbaan is van later zorg

teiten daar niks van willen weten, dekt de titel van het rapport niet de inhoud", stelt George Schramkowski, voorzitter van het Landelijk Postdoc Platform. "De universiteiten willen wel talent voor de toekomst, maar bieden nog steeds geen toekomst voor talent."

VOLUMEVERKLEINING

In het rapport wordt ruimschoots aandacht besteed aan de "kweekvijver van jong talent waaruit in latere jaren onderzoekers kunnen doorstromen naar vrijvallende plaatsen". En hoewel het rapport alleen pleit voor het kwalitatief op peil houden van die kweekvijver, leest men tussen de regels door toch ook de zorg om het kwantitatief op peil houden ervan. Een voorstel tot een gerichte en permanente talentscouting in eigen land en een brede talentscouting in het buitenland, kan immers zowel kwalitatief als kwantitatief uitgelegd worden. En voor het kwalitatief op peil houden, zou een volumeverkleining een buiten-

onder de afgestudeerden voor zo'n eerste stap in de wetenschap en minder voortijdige uitstroom richting bedrijfsleven. Het oplossen van de knelpunten in het wetenschapspersoneelsbeleid vergt veel meer dan een financiële injectie of de invoering van een loopbaanbeginsel. Het vereist het afschaffen van het huidige financieringssysteem dat wegwerponderzoekers creëert en de opbouw van een nieuw systeem dat aan onderzoekers die goed presteren, goede perspectieven biedt. Concrete aanbevelingen die tot zo'n werkelijke vernieuwing van het wetenschapspersoneelsbeleid zouden kunnen leiden, ontbreken grotendeels in het rapport. Schramkowski stelt voor het rapport dan maar een andere titel te geven, zolang de verhouding tussen instroom en doorstroom niet verbetert: 'Talent Spotting. Spotten met Talent'. De lucht boven het Nederlandse onderzoekslandschap klaart voorlopig nog niet op. (HdH) ◀

Een aanbeveling ontbreekt: het verminderen van de instroom

tiebeginsel te vervangen door het loopbaanbeginsel. Jammer genoeg wordt daarbij het voorbeeld aangehaald van een briljante hoofddocent die een persoonlijk hoogleraarschap zou kunnen krijgen. Vergeleken met de grote groep van briljante tij-

ook de doorstroom in absolute aantallen vermindert en dat is op zijn zachtst gezegd een irreëel scenario. Het lijkt waarschijnlijker dat een vermindering van de absolute instroom een procentuele verbetering van de doorstroom zou opleveren.

'MOEDER' VAN AMC-STUDENTEN KONINKLIJK ONDERSCHIEDEN

De bezieling van dr. Cisca Griffioen

Bij het Academisch Medisch Centrum in Amsterdam-Zuidoost wordt ze wel de moeder van de studenten genoemd. Ze is 'een laag-drempelige voorziening', zoals ze het zelf graag mag uitdrukken. Vooral vanwege haar betrokkenheid bij studenten en het vele onderwijs dat ze gaf en geeft, werd dr. Cisca Griffioen bij de opening van het Academisch Jaar benoemd tot Officier in de Orde van Oranje Nassau. Tot haar grote verrassing.

Het oranje lintje siert Cisca Griffioens jasje. "Men heeft hier bij het AMC een smak werk moeten doen om professor Jan Wouter ten Cate, die Ridder in de Orde van de Nederlandse Leeuw werd, en mij onze onderscheidingen te bezorgen. Daar spreekt veel waardering uit. Dat vind ik misschien nog wel het leukste.

Ik wist van niets. Achteraf kun je het wel reconstrueren. Een half jaar geleden werd me door een lid van de Raad van Bestuur met een mooi verhaal een cv ontfoeteld. En een week voor de opening van het Academisch Jaar werd me op het hart gedrukt dat ik daar toch vooral bij aanwezig moest zijn. Dat was wat vreemd, maar ik heb er niet lang bij stilgestaan. Toen ik in de aula kwam, kreeg ik wel argwaan, want ik zag mijn 89-jarige vader in de zaal zitten en ik kreeg een plaats op de eerste rij.

Er waren aardige dingen verwerkt in de toespraak van minister Hermans. Dat er een gevleugeld woord is bij het AMC: "Als Cisca het niet weet, is het niet gebeurd." Daar mag ik mijn collega's nu graag mee om de oren slaan. En dat ik zo'n beetje geld als de moeder van de studenten. Ik ben gemakkelijk aanspreekbaar. Studenten moeten als er iets aan de hand is ergens naartoe kunnen. Daar komt bij dat ik het eerste studieblok coördineer. Ze leren me snel kennen."

KWALITEIT

Griffioen praat bezielt over haar werk. In een klaterende woordenstroom geeft ze uitleg over studie-opbouw, werkvormen, organisatie van het AMC. Veel



Minister Hermans speldt Cisca Griffioen het lintje op

wordt in het werk gesteld om de kwaliteit van de opleiding te waarborgen en te verbeteren. Er is een docententraining van start gegaan, die nog verder wordt ontwikkeld. De bedoeling is iedere AMC-docent een didactische basiskwalificatie te bezorgen. Ook voor seniordocenten

'Als Cisca het niet weet, is het niet gebeurd'

is er een programma in ontwikkeling, dat hen moet helpen hun kennis en ervaring zo goed mogelijk aan hun beginnende collega's over te dragen.

In een kwaliteitshandboek wordt in elf hoofdstukken het geneeskunde-onderwijs nagenoeg geheel beschreven. De volgende stap is de vertaling naar een checklist, die het mogelijk maakt in een oogopslag te zien wat er voor een onderwijsblok geregeld moet worden, van de vervaardiging van studiemate-

riaal tot het reserveren van tentamenzalen

INHAALSLAG

Cisca Griffioen is bestuurslid van het onderwijsinstituut geneeskunde en onderwijscoördinator van de afdeling anatomie en embryologie. Ook geeft

ze les bij medische informatiekunde en medische biologie.

Daarnaast is ze bestuurslid van het (Amsterdamse) Genootschap ter Bevordering van Natuur-, Genees- en Heelkunde. En ze is actief in de Vereniging van Nederlandse Vrouwelijke Artsen. Van 1990 tot 1996 was ze daar voorzitter van. Ze was indertijd een van de organisatoren van een wereldcongres in Den Haag over gezondheid en de positie van vrouwen in een veranderende wereld. "Er zijn nog steeds mechanismen werkzaam waardoor vrouwen moeilijk tot top-

functies doordringen. Mechanismen van heel uiteenlopende aard. Jongens claimen en krijgen meer aandacht dan meisjes, mannen worden meer gestimuleerd. Tegen een jongen die met een 6 voor wiskunde de b-kant op wil wordt gezegd: je kan het wel. Tegen een meisje: zou je dat nou wel doen? Dat vrouwen niet geschikt zouden zijn, is een idee dat niet veel meer leeft. Maar de vraag 'denkt u dat u met uw gezin het aankunt', die nooit aan mannen wordt gesteld, wordt nog altijd wel aan vrouwen gesteld. Geld voor onderzoek gaat vooral naar mensen die al wat hebben laten zien. Dat zijn –en blijven op deze manier ook– in grote meerderheid mannen. En als je dan als vrouw een topfunctie hebt, kun je je geen fouten permitteren, want die worden alle vrouwen aangerekend. Zo zijn er veel kleine dingen, die er samen voor zorgen dat er nog een hele inhaal-slag nodig blijft." (AvD) ◀

Inschaling

Enige tijd geleden verschenen er in een universiteitsblad twee advertenties op een bladzijde. In de ene werd een student gevraagd, in de andere een aio. De student zou taken moeten verrichten "zoals het zoeken van boeken en artikelen in de



bibliotheek en op de computer, kopiëren en samenvatten van stukken, bieden van praktische ondersteuning, zoals het begeleiden van en naar de auto, zorgen voor koffie en kantoorbenodigdheden, en dergelijke." De aio werd geacht onderzoek te gaan doen op het gebied van de experimentele psychologie naar de identificatie van humane hersenmechanismen van de visueel selectieve aandacht. Hiervoor werd ervaring gevraagd op het gebied van registratie, verwerking en analyse van hersenpotentialen, naast de bereidheid om een deel van het onderzoek in een laboratorium in de Verenigde Staten uit te voeren. Het salaris voor de student zou minimaal f 2806,- bruto per maand bedragen op basis van volledige werktijd. Het beginsalaris voor de aio stond al vast op f 2374,- bruto per maand bij volledige werktijd. Loon naar werken? ◀

Privaatrecht

De VSNU heeft ingezien dat ze een pleidooi vóór het privaatrecht pas geloofwaardig kan houden, indien dat privaatrecht de oplossing biedt voor tussen

werkgever en werknemers overeengekomen 'modernisering' van de arbeidsverhoudingen, omdat dan pas kan blijken dat de aard van het publiekrecht die modernisering in de weg kan staan. Het heeft even geduurd voordat die perspectivische wending bij de werkgevers overkwam. Het dogma dat het privaatrecht koste-wat-kost moest worden ingevoerd, en vervolgens alle gevolgen van die overgang in contractuele afspraken tegemoetgekomen, bleek z'n uiterste houdbaarheidsdatum te hebben overschreden. Van belangwekkende modernisering blijkt in de nu afgesloten CAO trouwens weinig sprake te zijn. ◀

Opgeruimd staat netjes

Het gebiedsbestuur Maatschappij- en Gedragwetenschappen (MAG) van NWO heeft besloten voorlopig geen persoonsgerichte postdoc-plaatsen meer toe te kennen. De rechtvaardiging van dit besluit is een financiële: aldus hoopt men meer geld te kunnen vrijmaken voor Aspasia, het programma waarmee vrouwelijke universitair docenten tot hoofddocent bevorderd kunnen worden. Daar zullen de zeer vele vrouwelijke postdocs binnen MAG blij mee



zijn. Een van de zeer weinige en kleine kansen op een vervolgcarière binnen de universiteiten wordt hen ontnomen. En dat ten gunste van een groep vrouwen die al verzekerd zijn van hun plaatsje in het

universitaire bestel. Zal MAG tevreden zijn als over een aantal jaren het percentage vrouwelijke hoofddocenten gestegen is met pakweg drie procent? Het percentage vrouwelijke UD's is dan allicht alleen maar kleiner geworden dankzij Aspasia. En zeker is dat de dertig procent vrouwen onder de huidige postdocs samen met hun mannelijke collega's allang weer verdwenen zullen zijn uit de wetenschap. Opgeruimd staat netjes, er zijn toch te veel postdocs, zal NWO gedacht hebben. ◀

Ontbrekend verantwoordingsbesef als identiteit

Nadat eerst de departementsambtenaar Meierink voorzitter van de VSNU mocht worden, is nu de beurt aan de politiek ambtenaar D'Hondt, burgemeester van Nijmegen, om die functie te bekleden. De burgemeester heeft zijn belangstelling voor de universitaire wereld nimmer onder stoelen of banken gestoken, maar het is helemaal de vraag of hij voldoende gewicht heeft om het prestige van de universiteiten bij zijn politieke bazen op te vijzelen. De Volkskrant wist bij zijn benoeming te melden dat het 'verantwoordingsbesef' van de burgemeester bij bestuurlijk falen niet goed ontwikkeld blijkt te zijn. Nu maar hopen dat er bij de VSNU niets mis gaat. ◀

'Loek! Beloon ons onderzoek'

Getooid met hazenoren en -tanden hebben de promotie-bursalen van de Universiteit van Amsterdam op de opening van het Academisch Jaar geëit dat het bursalenstelsel wordt afgeschaft. De opening van het Academisch Jaar 2000-2001 kende een onverwacht programmaonderdeel. Na de toespraak van Hermans vroegen de promotie-

bursalen van de Universiteit van Amsterdam aandacht voor hun lot. De eisen van de beurspromovendi waren helder: schaf het beursstelsel af en maak alle beurspromovendi weer aio, zoals voor 1995 het geval was, en zoals bij alle andere universiteiten inmiddels het geval weer is. Bijkomstig onderdeel van het aio-schap ten opzichte van het bursaal-zijn: sociale verzekering, pensioenverzekering, vakantiegeld en vertegenwoordiging in de ondernemingsraad. (Uit Folia Civitatis 8/9/2000) ◀

NWO/Spinozapremies voor Van Dishoeck, Frenkel en Postma

NWO heeft de Spinozapremies 2000 toegekend aan Ewine van Dishoeck, Daan Frenkel en Dirkje Postma. Voor hun uitzonderlijke bijdragen aan de wetenschap ontvangen zij elk drie miljoen gulden.

De Spinozapremies gelden als de hoogste wetenschappelijke onderscheiding in Nederland en worden wel de Nederlandse 'Nobelprijzen' genoemd.

Prof. dr. Ewine van Dishoeck is hoogleraar Astronomie in Leiden. Ze is actief op het gebied van de moleculaire astrofysica. Haar onderzoek richt zich vooral op de geboorte en sterfte van sterren.

Prof. dr. Daan Frenkel geeft leiding aan twee Amsterdamse onderzoeksinstituten en is hoogleraar aan zowel de de Universiteit van Amsterdam als de Universiteit Utrecht. Hij is ondermeer bekend vanwege het gebruik van computers voor het nabootsen van scheikundige en natuurkundige processen ('computerfysica').

Prof. dr. Dirkje Postma werkt op het gebied van longaan- doeningen en is hoogleraar in Groningen. Een van haar grote verdiensten is haar op genetisch onderzoek gebaseerde beschrijving van astma. ◀

HET VAWO-SYMPOSION VAN 28 NOVEMBER IN HOTEL DE WERELD

Wetenschappelijk onderzoek: dilemma's en verleidingen

Het symposium dat de VAWO op 28 november in Hotel De Wereld in Wageningen houdt heeft dezelfde titel en opzet als de onlangs door de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) uitgegeven brochure. Deze brochure is bedoeld als steun voor studenten en jonge onderzoekers bij het ontwikkelen van een eigen normbesef. Het uitgangspunt daarvoor vormt de praktijk van het onderzoek – de diverse problemen en keuzemomenten die zich voordoen in de verschillende fasen van het wetenschappelijk onderzoek.

De uitvoering van onderzoek en de resultaten die het oplevert krijgen in toenemende mate aandacht vanuit de maatschappij en van onderzoekers zelf. Gedachten over wat wel en wat niet geoorloofd is bij het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek – 'good scientific practice' – worden daarom steeds belangrijker. Het gaat dan om het ontwerp van experimenten, het verzamelen van gegevens, de analyse van resultaten en de rapportage over en het gebruik van de uitkomsten van onderzoek. De brochure beoogt niet afgeronde oordelen en voorschriften te geven; wetenschappelijk onderzoek is

te veelzijdig om het te kunnen vatten in regels en procedures. De brochure wil uitnodigen tot het bespreken van verschillende mogelijkheden en afwegingen om op die manier een bijdrage te leveren aan het maken van bewuste en gefundeerde keuzen. Het gaat in het symposium primair om het zichtbaar en bespreekbaar maken van deze dilemma's en verleidingen. Hoe kan men wetenschappelijk correct en ethisch verantwoord handelen bij opzet en uitvoering van wetenschappelijk onderzoek? Na een inleiding van de problematiek door prof. dr. P.J.D. Drenth, lid van de Akademie en voorzitter van de werkgroep die de brochure heeft opgesteld, zal freelance-journalist Leo Klep een aantal Wageningse hoogleraren een spiegel voorhouden van concrete situaties waarbij zij betrokken zijn. Daarbij zal worden ingegaan op de beweegredenen van betrokken bij het maken van hun keuzes. De toehoorders in de zaal zullen bij de discussie worden betrokken.

DICK VERDUIN, KADERLID VAWO, WAGENINGEN UNIVERSITEIT

IN GESPREK MET PROF. DR. C.A. DE LANGE

Managementverleidingen bij wetenschappelijk onderzoek

Niet alleen wetenschappers komen in de verleiding zich 'te vergrijpen' aan andermans 'vondsten' en daar goede sier mee te maken. Ook de van buiten komende universitaire managers blijken weinig notie te hebben van wetenschappelijke tradities inzake het gebruik van technische vindingen en facilitairen met hun onbenulligheid op dit punt het wetenschappelijk misbruik.

Professor De Lange is fysisch chemicus, werkzaam op het grensgebied van de natuur- en scheikunde. In zijn vakgebied bestaan algemeen aanvaarde internationale normen op grond waarvan een belangrijk deel van het internationale aanzien van een fysisch chemicus wordt ontleend aan het verrichten van elegante, goed uitgedachte experimenten. Daartoe wordt in het algemeen geavanceerde en gespecialiseerde apparatuur ontwikkeld en gebouwd, dat (in belangrijke mate extern) gefinancierd dient te worden.

Welke betekenis heeft apparatuur voor de onderzoeksontwikkeling precies?

"Een dergelijke ontwikkeling is

een proces van vele jaren, en, indien succesvol, de basis van internationale waardering en wetenschappelijk aanzien. En dat is natuurlijk te begrijpen, omdat de intellectuele uitdaging die ligt in het creëren, ontwikkelen en toepassen van nieuwe experimentele technieken van onschatbare betekenis is voor diverse vakgebieden in de bètasfeer. De schrijver van een boek of de schepper van een kunstwerk kan met recht het intellectuele eigendom van zijn inspanningen claimen. De situatie voor iemand die nieuwe wetenschappelijke methoden ontwikkelt en benut, is volkomen vergelijkbaar. Terecht is het internationaal gezien dan ook geen 'bon ton' om zich zon-

der toestemming het intellectuele eigendom van anderen toe te eigenen. Niet voor niets bestaat er dan ook op dit gebied uitgebreide wetgeving en uitvoerige jurisprudentie."

U maakt zich al enige tijd druk over het verschijnsel dat van buitenaf komende managers geen respect hebben voor de universitaire tradities. Welke problemen heeft u ervaren met de door u ontwikkelde apparatuur?

"Door de recente instroom aan onze universiteiten van nieuwbakken MUB-se managers zijn er grote veranderingen opgetreden. Bij veel van deze nieuwe bestuurders, afkomstig uit de industrie, leeft de gedachte dat alle apparatuur, ongeacht de

herkomst, eigendom is van de universiteit. Dit standpunt heeft natuurlijk alle voordelen van simpelheid. Bovendien is het vanuit het oogpunt van iemand die uitsluitend industriële ervaring heeft zelfs nog wel enigszins te begrijpen. Het door wetenschappers zelf ontwikkelen en bouwen van apparatuur is in de industrie nogal uitzonderlijk, en de hele kwestie van deze vorm van intellectueel eigendom doet zich daar niet of nauwelijks voor. Bovendien is, vergeleken met de universitaire situatie met al zijn geldstromen, de wijze van financiering van – bijna uitsluitend commercieel verkrijgbare – apparatuur in de industrie vrijwel altijd een overzichtelijke aangelegenheid." ▶

Indien ik het goed begrijp stelt u dat het ontwerpen en bouwen van apparatuur een kernstuk is in uw vakgebied en dat de intellectuele eigendom bij de ontwerper ligt. Voor welke verleiding komt de universitaire manager dan te staan?

“Stelt u zich een wetenschappelijk medewerker voor, ambitieus, maar niet in staat zelfstandig middelen te verwerven voor het ontwikkelen en bouwen van wetenschappelijke apparatuur. Door het aangaan van een samenwerking met een collega die zich jarenlang grote inspanningen heeft getroost om

geavanceerde apparatuur te ontwikkelen en te construeren, kan een situatie geschapen worden die alle betrokkenen tot voordeel strekt. Zo simpel kan het, maar gebeurt het ook zo? Er bestaan namelijk in onze MUB-se tijden heel andere opties. Achter de rug van de wetenschapper die het intellectuele eigendom van de betreffende apparatuur bezit, wordt de nieuwbakken manager door de overambitieuze wetenschapper benaderd met een claim op meettijd van ‘universitaire’ apparatuur.”

U zegt dus dat een collega voor

eigen wetenschappelijke profilering in de verleiding komt om wetenschappelijke vondsten van derden te gaan gebruiken. Welke ‘misbruikende’ rol heeft de manager daarbij?

“Er zijn managers die besluiten de betreffende apparatuur voor het grootste gedeelte van de tijd te ‘vorderen’ ten faveure van de apparatuurloze wetenschapper die hem met een ‘probleem’ geconfronteerd heeft. Dat die manager hier voorbijgaat aan het recht van gebruik van intellectueel eigendom, wordt gemakshalve vergeten. Dat de wetenschapper ten behoeve van

wie de apparatuur gevorderd is, zich vervolgens landelijk probeert te profileren door te suggereren dat hij interessante experimenten kan verrichten, zonder daarbij zelfs maar de naam van degene die deze experimentele mogelijkheden geschapen heeft te noemen, is een goede illustratie van kwade wil. Dat hier internationaal schande van wordt gesproken, doet er in dergelijke provinciale verhoudingen natuurlijk allang niet meer toe. Daar geeft men er de voorkeur aan deze vorm van wanbeheer als kwaliteitsmanagement te betitelen.” (PF) ◀

Bedrijf of gemeenschap

Traditioneel geschiedt het onderzoek binnen de kaders van de wetenschappelijke gemeenschap met grote openheid naar collega's, toetsbare procedures en openbare kennis.

“Wetenschappelijke kennis is gedeelde kennis. Wetenschap groeit onder meer doordat de uitkomsten van onderzoek in beginsel voor iedereen beschikbaar zijn. Andere onderzoekers kunnen daarvan vrijelijk gebruik maken. Zij kunnen voortbouwen op de resultaten van anderen, deze toetsen, eventueel corrigeren, dan wel gebruiken om een andere visie te ontwikkelen”, heet het in de KNAW-brochure. Bovendien: “Voor onderzoekers die gefinancierd worden door de overheid (universiteiten, NWO, KNAW) is het onwenselijk dat zij zich bezighouden met onderzoek dat niet, of niet op termijn, tot openbare resultaten leidt”. Geconstateerd wordt echter dat “de onderzoekswereld is uitgegroeid tot een miljardenbedrijf.



PETER FREDERIK

De druk om resultaten te boeken en te publiceren is aanzienlijk toegenomen. Onderzoek wordt niet meer onvoorwaarde-

lijk gefinancierd, maar de gelden moeten in competitie worden verworven. Vaste aanstellingen zijn niet langer vanzelfsprekend.

De concurrentie tussen onderzoekers is hierdoor verscherpt. Dat bevordert de behoefte aan gemeenschappelijke normen en onderlinge controle. Tegelijkertijd maakt het voor een aantal onderzoekers de verleiding groter om persoonlijke belangen te laten prevaleren boven die van de wetenschap.” Die opmerking is interessant.

Omdat de wetenschappelijke gemeenschap steeds meer een ‘bedrijf’ is geworden met toenemende onzekerheden voor onderzoekers, zou ‘de behoefte aan gemeenschappelijke normen en onderlinge controle’ worden bevorderd. Alsof concurrentie gemeenschappelijkheid zou oproepen. Wellicht wordt hier bedoeld dat de integriteit van het onderzoek, vanwege het bedrijfsmatig karakter van het hedendaagse onderzoek, vereist dat opnieuw de traditionele normen van het wetenschappelijk onderzoek onder de aandacht worden gebracht en er grenzen worden gesteld aan de ▶

gevolgen voor de wetenschapsmoraal van de 'vermarkting' van het onderzoek.

De KNAW-commissie waarschuwt in haar brochure dat "de spanning tussen collegialiteit en concurrentie en de gevaren die dit met zich meebrengt misschien wel het meest direct tot uiting komen in de verschillende vormen van *peer review*. Voorstellen voor onderzoek of publicatie worden gewoonlijk

beoordeeld door directe collega's, peers. Dit systeem van peer review is onvolmaakt, doch onvermijdelijk. Onvermijdelijk omdat buitenstaanders niet in staat zijn om gespecialiseerd onderzoek goed te beoordelen. Onvolmaakt omdat het gaat om subjectieve oordelen van deskundigen die kunnen falen. Daar komt bij dat het oordelen betreft over collega's die dikwijls ook hun concurrenten zijn.

In dat proces kunnen oneigenlijke motieven gaan meespelen. Het onderzoeksvoorstel dat ter beoordeling voorligt kan een bedreiging vormen voor het werk en de positie van de referent."

ONVOLDOENDE DOORDACHT

De concurrent in de overleving is niet vanzelfsprekend meer de onbevongen collega. Desondanks blijft de kwaliteitsbewaking in handen van collega-

onderzoekers: "Dat is gangbaar bij de selectie van te publiceren artikelen in wetenschappelijke tijdschriften en bij het beoordelen van onderzoeks aanvragen". Toch blijft het na lezing onduidelijk hoe het belang bij een oordeel over onderzoek samen kan gaan met onbevooroordeeldheid. De consequenties van het worden van een onderzoeksbedrijf lijken nog onvoldoende doordacht. (PF)

Voorbeelden van misbruik van promovendi

Het Landelijk AIO en OIO Overleg inventariseert gevallen van misbruik van promovendi. Enkele recente voorbeelden (de namen van de betrokkenen zijn bij het LAIOO bekend):

- Een begeleider voert de analyse uit van een onderzoek van zijn promovenda terwijl de desbetreffende promovenda dat liever zelf had gedaan. De promovenda moet zich onderwerpen van de begeleider bezig-

houden met werkzaamheden als de lay-out van het artikel.

- Een promovendus wordt gedwongen commercieel onderzoek te doen terwijl dit nauwelijks in het proefschrift past.

- In een geval van gedeeld eerste auteurschap werden de door een promovendus opgeschreven resultaten onder de naam van een docent gepubliceerd die niets aan het

onderzoek had gedaan.

- Een begeleider presenteert de ideeën van zijn promovendus als zijn eigen ideeën. Zolang aio's hun plannen in afzondering met hun begeleider bespreken (zonder getuigen) blijft dit mogelijk.

- Een aio wordt door haar copromotor gedwongen om langer te blijven werken (wachtgeldregeling, dus een goedkope

kracht voor de afdeling). Dit terwijl ze al genoeg gepubliceerd had. Haar copromotor had zelfs gezegd dat het misschien een cum laude kon worden. Toen ze protesteerde tegen het feit dat ze niet mocht promoveren, gaf haar copromotor aan dat er twee opties waren; doen wat hij zei of ontslag nemen. Uiteindelijk heeft de aio langer door moeten werken op wachtgeld en is ze niet gepromoveerd. (MM)

Bewering of waarheid

Onlangs is een onderzoeksjournalist gegijzeld, omdat hij in een strafproces de juistheid van zijn bewering dat het justitieel onderzoek niet aan de opsporingsregels voldeed, niet wilde staven door zijn bron te noemen. Het hoge goed van de vrijheid van meningsuiting gedooft niet dat de aan de bewering ten grondslag liggende feiten deugdelijk worden gestaafd, zeggen de journalisten. Journalisten zijn kennelijk niet gekwalificeerd voor, en spelen geen rol in de waarheidsvinding.

HOG EISEN

Hoe anders is dat in de wetenschapsbeoefening. Het hoge goed van de academische vrijheid verplicht juist tot adequate bronvermelding en zorgvuldige procedures, teneinde de conclusies te kunnen toetsen en

daardoor de vrijheid van onderzoek gericht op de waarheidsvinding in tact te laten.

"In wetenschappelijk onderzoek dient men recht te doen aan werk van anderen waarvan gebruik is gemaakt. Verwijzen en citeren zijn een vast onderdeel van de verantwoording van ieder onderzoek. Bovendien zijn zulke verwijzingen ook een symbolische beloning voor de inspanningen en prestaties van anderen. Het achterwege laten van een adequate bronvermelding is daarom niet alleen bedrieglijk, maar kan ook intellectuele ontmoediging in de hand werken", schrijft de KNAW-commissie. En voorts: "De in wetenschappelijk onderzoek vereiste zorgvuldigheid geldt in de eerste plaats voor de opzet en uitvoering van onderzoek. Hypothesen dienen met zorg te worden opgesteld en

getoetst; gegevens moeten nauwgezet zijn verzameld en bewerkt; de verslaglegging moet voldoen aan hoge eisen van precisie en systematiek. Als aan één of meer van deze eisen niet is voldaan, zal een wetenschappelijke publicatie deskundige vakgenoten niet gemakkelijk overtuigen. Zij zijn immers de eersten die zullen opmerken dat er iets schort aan de argumentatie of de bewijsvoering."

Maar wat te doen bij wangedrag? De commissie komt met een gebruikelijk (bureaucratisch) type oplossing: "Het verdient aanbeveling dat onderzoeksinstituten en faculteiten in een protocol vastleggen welke regels zij hanteren. In zo'n protocol is opgenomen welke uitgangspunten en algemene regels gelden voor wetenschappelijk onderzoek. Ook staat omschreven wat onder wangedrag wordt verstaan en welke sancties hiervoor kunnen worden overwogen. Ten slotte wordt vermeld welke procedures voorhanden zijn wanneer (vermeend) wetenschappelijk wangedrag zich heeft voorgedaan."

drag wordt verstaan en welke sancties hiervoor kunnen worden overwogen. Ten slotte wordt vermeld welke procedures voorhanden zijn wanneer (vermeend) wetenschappelijk wangedrag zich heeft voorgedaan."

VERMEEND WANGEDRAG

Dat is echter niet voldoende want "niet iedere vorm van wangedrag is duidelijk constateerbaar. Onderzoeksinstituten en faculteiten zouden voor de behandeling van dergelijke zaken een vertrouwenspersoon of commissie kunnen aanwijzen. Vermoedens over wangedrag worden in vertrouwen aan deze persoon of commissie kenbaar gemaakt, waarop een onderzoek volgt zonder dat meteen reputaties worden geschaad. Dat is met name van belang indien het vermoeden ongegrond blijkt. Zo'n onder ▶

zoek naar vermeend wangedrag dient snel plaats te vinden. Op basis van dit vertrouwelijk onderzoek moet worden vastgesteld of de aangifte ten onrechte is gedaan of dat een nader

onderzoek wenselijk is. In het eerste geval krijgt de zaak geen vervolg. In het tweede geval dient een kleine commissie de zaak verder te bezien. De aangeklaagde moet hiervan op de

hoogte worden gesteld. De vertrouwenspersoon of -commissie dient toegang te krijgen tot alle gegevens. De aanklager en aangeklaagde hebben uiteraard recht op zorgvuldigheid en

verweer." Uiteindelijk betekent dit toch zoets als een wetenschapsethische commissie bij universiteiten en onderzoeksinstituten. (PF) ◀

Belang of twijfel

Dat het wetenschappelijk onderzoek onder grote druk van belangen van derden staat, lijkt de onweerlegbare oorsprong van de KNAW-brochure. Op vele plaatsen wordt verwezen naar dit typesituaties. "Opdrachtgevers hebben uit de aard der zaak een belangrijke stem in wat onderzocht wordt.

Als financiers of medefinanciers hebben zij ook invloed op de omvang en de duur van het onderzoek. Over de resultaten en de interpretatie daarvan behoren opdrachtgevers echter geen zeggenschap te hebben; het mag niet zo zijn dat 'wie betaalt, bepaalt', zegt de commissie. Maar ze zegt ook: "Als een onderzoeksaanvraag eenmaal is gehonoreerd dan kan het voorkomen dat in de verslaglegging rekening wordt gehouden met de wensen van de opdrachtgevers. De interpretatie wordt aangepast aan de verwachtingen of de belangen van de opdrachtgever... rechtstreeks... door druk van de opdrachtgevers... ook minder direct: in begeleidingscommissies... In de hoop op vervolgonderzoek kan de onderzoeker ook zelf het initiatief nemen om de conclusies aan te passen."

Hier lijkt het belang van betrokkenen de noodzakelijke wetenschappelijke twijfel te gaan overvleugelen. En dat wordt nog eens versterkt: "Omdat onderzoeksgelden in toenemende mate in onderlinge concurrentie

moeten worden verworven, bestaat het risico dat in aanvragen een te rooskleurige voorstelling wordt gegeven van het onderzoek. Vermoedens worden gepresenteerd als resultaten,

Naast –in het voetspoor van oud-minister Ritzen – morele opvoeding is het "wenselijk om in de opleiding van onderzoekers aandacht te besteden aan de dilemma's die het doen van onder-

sen onderzoekers onderling en het vertrouwen in de kwaliteit van de wetenschap. Een voorwaarde voor een werkzame gedragscode is dat deze algemeen bekend en aanvaard is."

Zo'n code heeft z'n beperkingen omdat het "... noodzakelijk is een onderscheid te maken tussen de inhoud van onderzoek en de wijze waarop het wordt uitgevoerd. Het laatste kan met behulp van expliciete gedragsregels worden beschreven, voor het eerste geldt dat niet."

De commissie – en dat is niet zonder belang – concludeert: "Ombudslieden en vertrouwenspersonen, reglementen en procedures, informanten en sancties... het kan allemaal helpen, maar waar het uiteindelijk om gaat is een gedegen wetenschappelijk geweten en een goed ontwikkeld verantwoordelijkheidsbesef van de onderzoeker zelf. Niet de angst voor sancties of een redelijk hoog geschatte pakkans, maar vooral deze intrinsieke zelfcontrole en dit persoonlijk ethisch besef zullen hem of haar in staat stellen zich goed te verweren tegen de, voor deze wetenschap zelf

deplorabele, verleidingen van oplichting en frauduleuze praktijken. Dit moet de student en jonge onderzoeker worden bijgebracht en hiervoor moet bewustwording worden bevorderd."

En wie zal het daar niet mee eens kunnen zijn. (PF) ◀

Fraude in de wetenschap



PETER FREDERIK

mogelijkheden als waarschijnlijkheden, mogelijke toepassingen als zekere successen." Dan verkeert wetenschappelijke twijfel in twijfelachtige wetenschap. De werkelijke keuze waarvoor de KNAW-commissie zich gesteld zag, is die tussen interne of externe gedragsbewaking.

zoek met zich mee kan brengen". De commissie pleit voor "... een code... om expliciet vast te leggen wat niet aanvaardbaar is. Zulke regels bieden een leidraad bij de besluitvorming in omstrepen of anderszins moeilijke kwesties. Ze versterken bovendien het vertrouwen tus-

ALTERNATIEVE OPENING ACADEMISCH JAAR

‘Een manager komt nooit alleen’

Op 15 september jl. organiseerde het Landelijk Postdoc Platform in het Trippenhuis te Amsterdam een eigen, alternatieve opening van het Academisch Jaar.

De postdocs wezen er in hun welkomstwoord op dat de aandacht tijdens de reguliere openingen van het Academisch Jaar vrijwel altijd uitgaat naar onderwijs- en bestuurszaken en zelden naar onderzoek of onderzoekers. Twee sprekers waren uitgenodigd om daar nu eens verandering in te brengen. De onderzoeksorganisaties KNAW en NWO betaalden gezamenlijk de koffie vooraf en de borrel na afloop.

Maria van der Hoeven hekelde in haar toespraak het gebrek aan politieke aandacht voor wetenschappelijk onderzoek: “Van

“In zijn essay ‘Diversiteit in de mondiale kenniseconomie’ constateert Plomp:

“Hoewel ‘harde’ onderwijsindicatoren over het algemeen een positief beeld opleveren van de kwaliteit van het Nederlandse onderwijs vallen vanuit ‘het veld’ (leraren, onderwijsinspectie, bestuurders, wetenschappers) steeds vaker alarmerende geluiden te beluisteren. Een mogelijke verklaring voor deze schijnbare paradox tussen meetbare indicatoren en signalen uit ‘het veld’ luidt dat verwaarlozing zich pas op langere termijn wreekt. Daarom, en omdat falend onderwijs op latere leeftijd nauwelijks meer valt te repareren, moeten deze signalen extra serieus worden genomen.” Einde citaat.

Ook bij wetenschap zijn verontrustende geluiden te horen over risicovrijdend onderzoek, dichtgeslibde carrièrepaden en verschuiving van fundamenteel onderzoek naar contractonderzoek. Dat wijst op het ontbreken van een besef van het belang van de vernieuwing binnen het wetenschappelijk onderzoek. Dat is zorgelijk, want ook de ontwikkelingen binnen de Europese onderzoeksruimte dwingen tot een verdere internationale wetenschappelijke specialisatie en postie-bepaling.”

(Uit de toespraak van Maria van der Hoeven)

een minister die zegt het belang van onderzoek te onderschrijven, mag je toch meer verwachten dan alleen maar het terugleggen van het probleem bij de instellingen”. Volgens Van der Hoeven, Tweede-Kamerlid voor het CDA, voorzitter van de Vaste Kamercom-

‘Als je de uitstroom van jong talent afdoet als mobiliteit, dan steek je je kop in het zand’

missie OCW en indiener van de motie die leidde tot het rapport van Lieteke van Vucht Tijssen, vereist het politieke stokpaardje ‘Nederland kennisland’ een ketenbenadering ten aanzien van de totale infrastructuur van onderwijs, wetenschap en technologie. De top van die keten, het wetenschappelijke onderwijs en onderzoek, is op dit moment een zwakke schakel voor wat betreft de politieke prioriteit. Hoewel er nu eindelijk weer wat politieke aandacht lijkt te zijn voor het wetenschappelijk onderwijs, blijft het onderzoek opnieuw onderbelicht. Van der Hoeven sprak hierover haar grote zorg uit vanwege de essentiële rol van het (fundamenteel) onderzoek in wetenschap en samenleving.

In de visie van Kees de Lange, hoogleraar Laserspectroscopie en vice-voorzitter van de Centrale Ondernemingsraad aan de Universiteit van Amsterdam, hebben managers hun intrek genomen in de voormalige ivoren torens van de wetenschappers. Hij rekende voor dat “de universiteiten wel een erg hoge prijs betalen voor de huidige baasjescultuur”. Voor de invoering van de MUB stonden de universiteiten goed aan-

geschreven en was er een redelijk evenwichtig bestuurlijk systeem gegroeid, gebaseerd op consensus. De MUB heeft hiërarchische verhoudingen gecreëerd waar de gemiddelde wetenschapper niet goed in gedijt. De salarissen van de nieuwbakken managers geven

volgens De Lange een extra dimensie aan het oude gezegde ‘why be a scientist if you can be his boss?’ En, zo observeert De Lange, “een manager komt nooit alleen”. Het gevolg van dit alles is een grootschalige demotivatie onder het wetenschappelijk personeel.

GEBOUWEN OF MEDEWERKERS

Beide sprekers besteedden ook aandacht aan het lot van het tijdelijk wetenschappelijk personeel. De Lange merkte op dat tijdelijke medewerkers de handen en voeten zijn van, en vaak ook het brein achter, een aanzienlijk deel van het universitaire onderzoek. Toch zijn het vooral de postdocs die telkens weer de sluitpost dreigen te worden op de universitaire begroting. Volgens Van der Hoeven betekent investeren in onderzoek vooral investeren in onderzoekers. De Vernieuwingsimpuls, waarmee de minister loopt te pronken, biedt natuurlijk geen structurele oplossing. Wel een mogelijke oplossing zag De Lange in een structurele inspanning in Nederland waarbij de instellingen gedwongen zouden worden tot het maken van heldere keuzes: nieuwe gebouwen of nieuwe medewerkers?

Van der Hoeven merkte op dat de huidige tweede geldstroom vooral ten goede komt aan aankomende onderzoekers en kortlopende projecten. Een iets an-

“In het rapport ‘Talent voor de toekomst. Toekomst voor talent’ wordt de problematiek verwoord vanuit het gezichtspunt van de dreigende tekorten aan universitair (hoofd)docenten en hoogleraren. Niet direct vanuit het gezichtspunt van het dreigende tekort aan onderzoekers. Dat blijkt ook uit de aanbevelingen. De instroom van jong talent wordt noodzakelijk geacht om op die manier het volume jonge onderzoekers waaruit gewonnen en geselecteerd kan worden kwalitatief op peil te houden. Het vervroegd werven van toponderzoekers wordt beargumenteerd vanuit de stelling dat deze op termijn de openvallende functies van universitair hoofddocent en hoogleraar kunnen innemen. Deze constatering doet overigens niets af aan het feit dat het rapport onomstotelijk aangeeft dat de oplossing een kwestie is van geld gecombineerd met het maken van de juiste strategische keuzes per instelling. Het rapport geeft ook aan dat de investeringen moeten worden gedaan in personeel. Ik ben het dan ook eens met de stelling dat extra geld nodig is om het beschikbaar jong talent boven de formatie aan te stellen.”

(Uit de toespraak van Maria van der Hoeven)

dere inrichting zou al betere carrièreperspectieven voor onderzoekstalent kunnen opleveren. Nu stroomt talent uit door een gebrek aan perspectief. Van der Hoeven refereerde aan de bespreking van de Wetenschapsnota in de Tweede Kamer vorig jaar en haalde fel uit naar de minister: “Als je kijkt naar de uitstroom van jong talent en je doet dat af als ‘mobiliteit’, dan steek je je kop in het zand”. (HdH)

VAWO-SYMPOSIUM 'MANAGEMENT VERSUS ONDERWIJS EN ONDERZOEK'

'Politiek maakt oneigenlijk gebruik van *drive* wetenschapper'

De verhouding tussen eerste en derde geldstroom is zoek en dit bedreigt de onafhankelijkheid van de wetenschap. Dit stelde prof. dr. G.A. van der Knaap op het in juni gehouden VAWO-symposium 'Management versus onderwijs en onderzoek'.

Gaat het managen van het wetenschapsproces ten koste van de kwaliteit van onderzoek en onderwijs? Zo luidde de centrale vraag tijdens het op 13 juni aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam gehouden symposium. De VAWO had vier inleiders uitgenodigd om hun visie op het thema te geven

WERKVLOER

Volgens prof. dr. H.J. van der Molen, voorzitter van het College van Bestuur van de Erasmus Uuniversiteit, die het spits afbeet, ligt het primaat van de universitaire organisatie op de werkvloer. Het bestuur van

en slagvaardiger te maken, werd in 1997 de Wet Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie (MUB) ingevoerd. De verhoging van de kwaliteit van onderwijs en onderzoek was een van de belangrijkste redenen voor de invoering. Leidinggevendenden binnen de universiteit zoals decanen en onderwijsdirecteuren kregen in deze structuur meer bevoegdheden. De ervaringen met de MUB zijn volgens Van der Molen te kort om nu al te kunnen zeggen

Van der Molen noemde het begrijpelijk dat een overheid geen geld geeft zonder een onderzoeksopzet te zien. Hij zei de zorgen omtrent de bureaucratisering waarin de verant-

men. Den Haag is de universiteit als een commercieel bedrijf gaan benaderen en talloze beleidsmakers en managers hebben hun intrede gedaan. Tot slot, zo zei Boomsma, staan de strakomlijnde projectaanvragen die nodig zijn om onderzoek te kunnen financieren fundamenteel onderzoek in de weg.

Van der Molen sprak over het primaat van de werkvloer, maar dit wordt door medewerkers anders gevoeld, wist Boomsma:

"De universiteit bestaat voor managers. Onderzoekers worden getolereerd."

'De universiteit bestaat voor managers. Onderzoekers worden getolereerd'

woordingsplicht erg hoog is te delen. Maar ook hij had geen invloed op deze structuren, erkende hij.

Dr. F. Boomsma, UHD Inwendige geneeskunde in Rotterdam, sprak vanuit zijn ervaringen als hoofd van een researchlaboratorium. Hij stelde dat managementtaken onvermijdelijk zijn. Als men namelijk te maken heeft met een manager die niet over onderzoekservaring beschikt, moet men alles uitleggen en bespreken. Dan kan de wetenschapper net zo goed zijn afdeling zelf managen, zo zei Boomsma.

WILDGROEI REGULERINGEN

"Een van de oorzaken voor het toenemend tijdsbeslag van bestuurstaken is de wildgroei aan reguleringen vanuit Den Haag in een poging meer grip op het wetenschappelijk onderzoek te krijgen", aldus Boomsma. Ook de continue bezuinigingen laten zich voelen. Het aantal vaste stafmedewerkers ging omlaag en de werkdruk steeg. Daardoor ontbreekt de tijd om tijdelijke werknemers voldoende te begeleiden. Verder is de bureaucratisering de laatste jaren toegenomen.

ALLOCATIE

Prof. dr. G.A. van der Knaap, ging in zijn betoog op zoek naar een mogelijke oplossing van het dilemma onderzoek versus management. Hierbij sprak hij duidelijk vanuit zijn achtergrond als econoom. In zijn functie als medewerker van het NWO was hij jarenlang betrokken bij de verdeling van onderzoeksgelden. Het probleem management versus onderzoek en onderwijs vatte hij in de termen 'taak-doel-middel'. Het opleiden van onderzoekers is de primaire taak van de universiteit en niet het opleiden van mensen voor middelbare en hoger geschoolde beroepen, meende Van der Knaap. De universiteit moet daartoe kleinschaliger worden en zich specialiseren op het eigen terrein. Op de vraag of kleinschaligheid niet nog meer bureaucratisering in de hand zal werken, antwoordde hij dat men in kleinere eenheden juist veel minder tijd kwijt is met besturen en beheren. Bij de kleinschalige universiteit volgens het ►



Prof. dr. G.A. van der Knaap: "Ik heb postdocs al tien jaar op de knipkaart zitten, dat is toch niet meer acceptabel"

de universiteit heeft slechts als taak onderzoekers te ondersteunen en faciliteiten te bieden. Van der Molen: "We dwingen mensen niet tot presentaties en bestuurlijke taken; ze kunnen het gewoon niet laten zich overal mee bezig te houden. Het is een kwestie van moeten én willen. Het is een individuele keuze." Om de universiteiten zakelijker

dat het een verslechtering zou zijn. "De verantwoordelijkheden liggen duidelijk dichterbij de werkvloer, wat heel positief is. Maar die werkvloer moet de verantwoordelijkheden wel oppakken", aldus Van der Molen. Onderzoeksplannen en voortgangsrapportages zijn erg veelomvattend en moeten wel erg vaak worden ingediend, maar

Angelsaksische model hoort ook een andere populatie studenten: niet alleen cijfers, maar ook motivatie en inzet van zouden moeten meetellen.

Volgens Van der Knaap is de verhouding tussen eerste en andere geldstromen zoek. Met name primaire taken zouden zeker vanuit de eerste stroom moeten worden gefinancierd. De onafhankelijkheid van de

we kunnen afschaffen en dat geld anders besteden.”

Boomsma merkte op dat als hij de derde geldstroom niet zou gebruiken, hij geen instrumenten kan kopen voor het laboratorium en dit vervolgens zou kunnen sluiten. Bij onderzoek waarvoor dure instrumentaria nodig zijn, redt men het niet zonder deze extra geldstroom, erkende Van der Knaap.

werkvloer, de rest gaat naar boven.

Van der Knaap sprak van ‘oneigenlijk gebruik’ van de *drive* van wetenschappers door Den Haag. “Ik heb postdocs al tien jaar op de knipkaart zitten, dat is toch niet meer acceptabel.”

EIGEN ADMINISTRATIE

Nadat de problemen met het huidige systeem waren bespro-

De Voogd ‘Chévalier’

Nico de Voogd, collegevoorzitter van de Technische Universiteit Delft, heeft een Franse ridderorde gekregen. Hij werd benoemd tot Chévalier de la Legion d’Honneur vanwege zijn inspanningen om de wetenschappelijke betrekkingen tussen Nederland en Frankrijk te verbeteren.

Wijffels voorzitter van Stichtingsbestuur KUB

Herman Wijffels, voorzitter van de Sociaal-Economische Raad, volgt per 6 november Ben Schmitz op als voorzitter van het Stichtingsbestuur van de Katholieke Universiteit Brabant. Het Stichtingsbestuur fungeert als Raad van Toezicht en benoemt de leden van het College van Bestuur.

Breimer rector magnificus in Leiden

Douwe Breimer wordt de nieuwe rector magnificus van Universiteit Leiden. In februari volgt hij Willem Wagenaar op. Als hoogleraar Farmacologie is hij al 25 jaar aan de universiteit verbonden. Breimer, die vier eredictoraten ontving, is bovendien sinds 1992 directeur van het Leiden/Amsterdam Center for Drug Research.

Vrolijk directeur-generaal

Mr. Jan Vrolijk, lid van het College van Bestuur van de Erasmus Universiteit, is op voordracht van minister Hermans benoemd tot directeur-generaal bij het ministerie van OC en W. Vrolijk was van 1981 tot 1986 al in directeursfuncties werkzaam bij het ministerie.

Wöltgens CvB-voorzitter Open Universiteit

Thijs Wöltgens is sinds 1 september voorzitter van het College van Bestuur van de Open Universiteit. Wöltgens was voormalig burgemeester van Kerkrade en Tweede-Kamerlid voor de PvdA. Hij volgde Cees Datema op, die zijn functie neerlegde vanwege de ontwikkeling van de Open Universiteit tot digitale universiteit.



FOTO: DE JONG & VAN ES

De VAWO rekent bij het najaarssymposium op een grotere opkomst

wetenschap komt in gevaar wanneer de balans te veel doorslaat naar derde geldstromen.

Op de vraag vanuit de zaal of die eerste stroom dan niet erg moest toenemen, antwoordde hij dat dat niet nodig was. Er is geld genoeg om onderzoek op fundamentele basis te doen, het is slechts een kwestie van allocatie. Wetenschappers moeten de politici ervan overtuigen dat het geld goed wordt besteed bij de universiteit, zodat het niet wegvloei naar andere onderzoeksinstellingen.

ANDERE METHODE

Van der Knaap pleitte voor een andere methode van toekenning van onderzoeksgelden. Zo wordt van de 700 miljoen die het NWO heeft te besteden, zo’n drie procent aan gedrags- en maatschappijwetenschappen besteed. “Die projecten zouden

Prof. dr. J. Paauwe, directeur Capaciteitsgroep marketing en organisatie bij de Erasmus Universiteit, stelde uitdagend werk te hebben, dat door de diverse taken echter in feite onmogelijk is. Daarom heeft hij de verantwoordelijkheid verspreid over zijn collega’s waarmee hij een Management Team heeft gevormd. Paauwe: “De MUB leek spectaculair – meer medewerkers, meer budget, grote capaciteitgroepen – maar helaas is de realiteit anders. Ik kreeg bevoegdheden, maar niet genoeg.”

Zijn betoog maakte in de zaal veel los: vroeger had men 110 minuten om een tentamen te corrigeren, nu slechts twintig; onderzoeksdirecteuren beschikken niet over budget-overzichten, de tekorten zitten altijd op de werkvloer en het management wordt wel doorbetaald; een vierde van het budget gaat naar de

ken, kwam aan het eind van de bijeenkomst de vraag naar voren hoe de kwaliteit van onderzoek en onderwijs te verbeteren. Volgens Paauwe was kwaliteitsverbetering haalbaar wanneer men veel werk wist te delegeren. Sommige onderzoeksdirecteuren gebruiken derde geldstromen voor een eigen administratie en een eigen afdeling personeelszaken. Dit levert een behoorlijke kwaliteitsverbetering op, maar doordat de afdeling verplicht is geld af te dragen aan het faculteitsbureau – voor diensten waarvan geen gebruik wordt gemaakt – moet deze duur betaald worden. Tot slot werd de conclusie getrokken dat men eerst het eigen College van Bestuur moet overtuigen van de besproken ideeën, want van daar loopt de lijn naar Den Haag. ◀

VAWO-LEDENRAAD OP DINSDAG 28 NOVEMBER 2000

AANVANG: 13.45 - 15.00 UUR

LOCATIE: HOTEL DE WERELD
5 MEIPLEIN
WAGENINGEN

AGENDA:

1. OPENING EN BESTUURSMEEDEDELINGEN
2. GOEDKEURING VERSLAG VAWO-LEDENRAAD VAN 13 JUNI 2000
3. WIJZIGING VAWO-STATUTEN EN HUISHOUDELIJK REGLEMENT
4. BESTUURSVERKIEZING
AFTREDEND EN BESCHIKBAAR VOOR HERBENOEMING ALS
VOORZITTER: PROF. DR R.P. ZUIDEMA
5. VAWO-FINANCIËN
A) GOEDKEURING JAARREKENING 1999

B) VASTSTELLING BEGROTING ANNEX CONTRIBUTIES 2001

C) BIJSTANDSFONDS

D) DISCONTINUÏTEITSFONDS

6. CMHF-ZAKEN

NIEUWS UIT DE SECTOR WO

CMHF-NAJAARSLEDENRAAD

7. RONDVRAAG EN NIEUWS UIT DE PLAATSELIJKE AFDELINGEN

8. SLUITING OM 14.45 UUR.

AANSLUITEND VINDT HET VAWO-SYMPOSIUM 'WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK: DILEMMA'S EN VERLEIDINGEN' PLAATS.

STATUTEN, JAARREKENING 1999 EN LEDENRAADSVERSLAG KUNNEN BIJ HET VAWO-BUREAU WORDEN OPGEVRAAGD.



FOTO: HENK NIEMAN

Yvonne Scheepers verlaat de VAWO

Bestuur en medewerkers van de VAWO hebben op 15 augustus jl. juridisch stafmedewerkster Yvonne Scheepers uitgezwaaid. Ze heeft per 1 september een functie aanvaard bij het Bureau Juridische Zaken van de Universiteit van Amsterdam. Yvonne Scheepers heeft vijf jaar voor de VAWO gewerkt. Zeer vele VAWO-leden hebben in die periode profijt gehad van haar grote bekwaamheden als jurist en onderhandelaar. In de procedures rond de afschaffing van de anticumulatieregeling in de nieuwe werkloosheidsregeling BWO0 speelde zij een cruciale rol.

Van der Woude weg uit Wageningen

Historicus prof. dr. Ad van der Woude heeft officieel afscheid genomen van Universiteit Wageningen. Van der Woude, lange tijd (interim-)voorzitter van de VAWO, was sinds 1975 hoogleraar Agrarische geschiedenis. Hij is opgevolgd door prof. dr. Pim Kooij, maar behoudt een kamer in de Wageningse Leeuwenborch.

Onder Van der Woude verwerfde de Wageningse school van geschiedsbeoefening groot internationaal aanzien.

CMHF: website en OR helpdesk

De CMHF, waarbij de VAWO is aangesloten, heeft in oktober onder de naam www.cmhf.nl een website geopend. Daarnaast biedt de centrale ondersteuning bij

ondernemingsraad-vraagstukken via een OR helpdesk.

De nieuwe internetsite van de CMHF geeft nieuws over bijvoorbeeld CAO-ontwikkelingen, informatie over de centrale zelf, over de activiteiten en standpunten van de organisatie en over de 53 bij haar aangesloten verenigingen van middelbaar en hoger (opgeleid) personeel, die samen zo'n 55.000 leden tellen. Ook worden servicelinks en interactieve mogelijkheden geboden.

Vragen over de OR kunnen in eerste instantie worden voorgelegd aan de betreffende CMHF-beleidsmedewerker van een instelling. De OR helpdesk, in de persoon van Natasja Boom, is bereikbaar 's woensdags van 9.30 tot 12.30 uur. Telefoon: (070) 419 19 50. Er is een uitgebreid informatiepakket over de wet op de ondernemingsraden beschikbaar. Dit kan ook per e-mail (Orhelpdesk@cmhf.nl) worden aangevraagd.

Ben Hoetjes bijzonder hoogleraar in Maastricht

Ben Hoetjes is benoemd tot bijzonder hoogleraar Regiobestuur in internationaal perspectief aan de Universiteit Maastricht. De leerstoel is gevestigd door de sectie Nederland van de Raad der Europese Gemeentes en Regio's. Hoetjes, bestuurslid van de VAWO en sinds 1984 universitair hoofd-docent Vergelijkende bestuurskunde in Leiden, gaat zich bezighouden met de vraag welke uit-

werking grensoverschrijdende bestuurlijke samenwerking heeft op de kwaliteit van het bestuur en beleid van de lagere overheden. Allereerst zal de grensoverschrijdende bestuurlijke samenwerking voor een groot deel nog in kaart moeten worden gebracht. Hoetjes wil het thema niet alleen theoretisch benaderen, maar oplossingen aandragen voor praktische problemen en een bijdrage leveren aan het publieke debat daarover.

Prof. Hoetjes is ook werkzaam als Europa-expert bij Clingendael en in die hoedanigheid betrokken bij de discussies over de hervorming van de Europese Unie.

Oproep aan VAWO-leden bij universitaire medische centra

In het kader van de verkiezingen voor de Ondernemingsraden bij de universitaire medische centra is het van belang een namenlijst aan de kiescommissie te kunnen overleggen van VAWO/CMHF-leden. De VAWO-gegevens zijn op dit punt helaas incompleet. In het verleden werden de leden werkzaam bij de academische ziekenhuizen in de ledenadministratie vermeld bij de universiteit van het betreffende ziekenhuis.

Wilt u bij voorkeur per e-mail (vawo@tip.nl) berichten bij welk universitair medisch centrum u werkzaam bent zodat wij geactualiseerde ledenlijsten kunnen overleggen.

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

vacant

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),
prof. dr. B.J.S. Hoetjes,
mr. ir. A. Rijlaarsdam, drs. H.J.J. Swarte

Het lidmaatschap kan ieder gewenst moment ingaan en eindigt per 31 december van het jaar waarin het wordt opgezegd. 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.

Girorekening VAWO: 1310307 t.n.v. 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 67 42, fax (030) 234 16 85, e-mail: vawo@tip.nl, VAWO-website: www.vawo.nl

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@hum.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@tbm.tudelft.nl

Technische Universiteit Eindhoven

ir. P.A.F.M. Goemans
tel. (040) 247 3698
e-mail: p.a.f.m.goemans@ele.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: marlies.bitter@ou.nl

Katholieke Universiteit Brabant

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

Katholieke Universiteit Nijmegen

prof. dr. A.C.L.M. Bots
tel. (024) 361 6027
e-mail: a.bots@let.kun.nl

Universiteit Leiden

dr. A.J. Vijverberg, tel. (071) 527 5101
vijverberg@stebio.leidenuniv.nl

Universiteit Maastricht

dr. P.M. Frederik
tel. (043) 388 12 81; e-mail:
peter.frederik@elmi.unimaas.nl

Erasmus Universiteit Rotterdam

drs. J. Maat, tel. (010) 408 1327
e-mail: jmaat@few.eur.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.uu.nl

Wageningen Universiteit

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

Landelijk Postdoc Platform

dr. G. Postma
e-mail: postma@rullet.leidenuniv.nl

COLOFON VAWO Visie, het ledenblad van de VAWO, verschijnt ten minste vier keer per jaar. **REDACTIEADRES:** Bureau VAWO, Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht; tel. (030) 2316742, fax (030) 2341685, e-mail: vawo@tip.nl **REDACTIE:** Wim Dolman (Erasmus Universiteit Rotterdam), Pieter Fokkink (Universiteit Twente), Thea de Groot (Bureau VAWO), Helen de Hoop (Universiteit Utrecht), Barth Kipp (Universiteit van Amsterdam), May-May Meijer (Vrije Universiteit) en Bep Waayenberg (Bureau VAWO). **EINDREDACTIE:** Arie van Dalen. **VORMGEVING:** Funktioneel Wit, Rotterdam. **DRUK:** A-D Druk BV, Zeist. **OPLAGE:** 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 ca. 21 december. **SLUITINGSDATUM KOPIJ: 30 NOVEMBER.**

Ja, noteert u mij als VAWO-lid

Ondergetekende: _____

Titel: _____ Voorletters _____ m/v _____

Adres: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Geboortejaar: _____

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.

