

VAWO

'011

V I S I E

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2

Commentaar door Pieter Fokkink

Slechts vier vrouwen onder Vernieuwers

PAG. 3

Loopbaanbeleid inzet bij CAO-overleg onderzoeksinstituten

PAG. 4



Interview met scheidend psycholoog Ed Klip

PAG. 6

Vizier

WETENSCHAP & POLITIEK

PAG. 7

Politiek stelt positieverbetering jonge onderzoekers voorop

PAG. 8

Treedt de overheid werkelijk terug?

Wetenschap in de verkiezingsprogramma's

PAG. 10

De partijwoordvoerders over het bachelor/master-stelsel en de universiteit als werkgever

PAG. 11

Beschouwing over wetenschapsmoraal en opdrachtfinanciering

PAG. 12

Dossier: waarom jonge onderzoekers hun heil elders zoeken

PAG. 14

VAWO-stafjurist Donald Pechler stelt zichzelf voor

Denk mee met uw VAWO: herhaalde oproep en eerste reacties

DE MUB: GEMETEN EN TE NAUW BEVONDEN?

Met Ultieme Bescheidenheid

Bij de invoering van de MUB in 1997 is afgesproken dat deze na vier jaar wordt geëvalueerd. Dit jaar is het zo ver en de VAWO zal op 15 mei haar voorjaarssymposium wijden aan de MUB. De Modernisering van het Universitaire Bestuur beoogde versterking en verzelfstandiging van het universitaire bestuur, waardoor dit een grotere verantwoordelijkheid voor de wetenschapsbeoefening in onderwijs en onderzoek kon nemen.

Tijdens het symposium zullen drie aspecten van de MUB aan de orde komen. Deze belichten we hier kort. In de volgende VAWO Visie komen we uitgebreid op het thema terug.

MODERNISERING

Eén van de meest markante wijzigingen in het universitaire bestuur als gevolg van de MUB is het op afstand houden van personeel en studenten in dat bestuur. Medebesturen moest worden vervangen door medezeggenschap. Universiteitsbesturen willen bedrijfsmatiger gaan werken en daar passen meebesturende werknemers en cliënten (want dat zijn studenten in deze opvatting toch) niet bij. Eenheid van bestuur en beheer, beroepsmanagers als faculteits- en diensthouders – dat kon het beste worden gerealiseerd indien de bijdrage van de dragers van het primaire proces wordt gereduceerd tot medezeggenschap.

In de thans geldende CAO is afgesproken dat er gedurende deze CAO-looptijd een onderzoek zal worden gedaan naar het functioneren van de

medezeggenschap van het personeel bij de universiteiten en van het lokaal georganiseerd overleg van de werknemersorganisaties met de Colleges van Bestuur als werkgevers. De vraag zou gesteld kunnen worden of ondernemingsraden (centraal of decentraal) anders en/of beter functioneren dan universiteitsraden en faculteitsraden. Bovendien zou de vraag kunnen worden gesteld of de sterk toegenomen machtsconcentratie bij de Colleges van Bestuur de besluitvorming nu zoveel slagvaardiger en efficiënter heeft gemaakt.

ARBEIDSVERHOUDINGEN

Onmiskenbaar heeft de MUB direct invloed op de arbeidsverhoudingen aan de universiteiten. Strakke hiërarchische lijnen en afnemende betrokkenheid zijn alom onderkenbaar. De gevolgen voor de arbeidsverhoudingen zijn voor de VAWO ook een belangrijk onderdeel van het symposium. (PF)

15 mei in Leiden:

VAWO-voorjaarsymposium

chische lijnen en afnemende betrokkenheid zijn alom onderkenbaar. De gevolgen voor de arbeidsverhoudingen zijn voor de VAWO ook een belangrijk onderdeel van het symposium. (PF)

Aandacht voor de politiek

Met de MUB bevinden we ons al een beetje op het politieke terrein. Aan de visie van onze politici op het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek besteedt de redactie in deze editie van VAWO Visie uitgebreid aandacht.

ZIE PAGINA 7 T/M 10

VAWO

Academische vorming

De laatste jaren staat 'academische vorming' weer hoog op de universitaire agenda. Verscheidene Rectores Magnifici gebruikten de opening van het Academisch Jaar om aandacht te vragen voor deze klassieke universitaire taak. De een legt het accent op défragmentatie van de wetenschappen of paradigmawissel, de ander op een terugkeer van de klassieke vorming. Kennelijk ontbreekt er iets in de hedendaagse universitaire cultuur.

De sterk toenemende speciali-

sering waaraan het universitaire bedrijf onderworpen is, dreigt een komende generatie academici gehandicapt de maatschappij in te sturen, zo lijkt het. Je waant je weer even terug in de jaren zestig. Toen werd er voorname gekeken naar de effecten van de wetenschappen op de maatschappij. Als reactie daarop werd 'het wetenschapsbedrijf' geïntroduceerd met de maatschappij als markt en de MUB als eindstation.

Marktgerichtheid, vrijheidsbenemende correctheid en

gedragscodering vormden de grondslag voor het geleidelijk laten verdwijnen van 'de Academische Gemeenschap'. Academische vorming is de vorming die een student ondergaat door participatie in zo'n gemeenschap. Vormen onze universiteiten nog wel een 'Academische Gemeenschap', waarbinnen iemand 'gevormd' kan worden? Wat doen universiteiten aan het tegengaan van de fragmentatie van die gemeenschap? Welke ruimte is er voor het kritisch intellectuele debat

in een op onderwijs- en onderzoeksproductie gestoeld bedrijf?

Willen studenten de universiteit niet langer gaan zien als meer of minder nuttige tijdsbesteding tussen tijdelijke baantjes, dan zullen de universiteiten 'de Academische Gemeenschap' in ere moeten gaan herstellen. Dat zal veel tijd, geld en tegendraadse moeite kosten, maar zonder zo'n herstel is academische vorming gebakken lucht!

PIETER FOKKINK

WELGETELD VIER GELUKKIGEN

Vrijwel geen vrouwen onder Vernieuwers

De Vernieuwingsimpuls van Hermans is niet bedoeld als instrument om vrouwen in de wetenschap verder op weg te helpen. Dat wordt duidelijk uit cijfers over de eerste selectieronde van de Vernieuwingsimpuls, die vorig jaar plaatsvond.

De groep potentiële kandidaten voor een Vernieuwingsimpuls-aanvraag, de postdocs, bestaat voor 30 procent uit vrouwen. De eerste selectie door de universiteiten bestond voor 20 procent uit vrouwen. En de groep waarvan NWO de aanvragen honoreerde, ten slotte, bestond nog voor 10 procent uit vrouwen. Dit ondanks het feit dat de helft van de gehonoreerde aanvragen uit de alfa/gamma-hoek afkomstig was, van oudsher de hoek waar veel talentvolle vrouwen rondlopen. Het gebied Geesteswetenschappen kende elf gelukkigen, onder wie nul vrouwen. In totaal werden er 43 aanvragen gehonoreerd, waarvan vier afkomstig van een vrouw.

"Daar schrik ik van", zegt Ursie Lambrechts, Tweede-Kamerlid voor D66, wanneer ze het nieuws hoort. "Met dit bedroevend lage percentage vrouwen zou je volgens mij een goede kans maken bij de Commissie Gelijke Behandeling." Maria van der Hoeven, Tweede-Kamerlid

voor het CDA, schreef een bezorgde brief aan minister Hermans. In zijn antwoord laat Hermans haar weten dat door OCenW, NWO, VSNU en KNAW "gemeenschappelijk de conclusie is getrokken dat het aandeel vrouwen echt te laag is".

BUIK VOL?

Ook het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) en het Landelijk Postdoc Platform (LPP) reageerden met een brief, gericht aan NWO. "Wij betreuren deze uitkomst, omdat deze ons niet optimistisch maakt over de kansen van vrouwen om zich een vaste positie aan de universiteit te verwerven", schreef het LNVH.

In zijn reactie op de brieven van LNVH en LPP stelt de algemeen directeur van NWO, professor Klasen, hun bezorgdheid te delen, maar geen duidelijk inzicht in de oorzaken te hebben. Wel constateert hij in zijn antwoord aan het LPP dat "sommige Aspasia-kandidaten wat betreft werkervaring en onderzoeksplannen wellicht ook in aanmerking hadden kunnen komen voor het indienen van

een aanvraag voor de Vernieuwingsimpuls". Daarmee suggereert hij dat Aspasia en Vernieuwingsimpuls concurrerend hebben gewerkt. Aspasia echter, is het programma waarmee vrouwelijke UD's gepromoveerd worden tot hoofddocenten. Kandidaten voor dat programma zijn dus vaste-stafleden, terwijl de Vernieuwingsimpuls bedoeld was voor kandidaten die nog geen vaste-stafpositie hebben. Wat zou dan de invloed van Aspasia op de uitslag van de Vernieuwingsimpuls zijn geweest? Hebben de beoordelingscommissies inmiddels goed hun buik vol van al die vrouwen? De Vernieuwingsimpuls was

"Met dit bedroevend lage percentage vrouwen zou je een goede kans maken bij de Commissie Gelijke Behandeling"

niet bedoeld voor positieve discriminatie. Maar toch ook niet voor negatieve discriminatie! Van 43 vaste banen over vijf jaar, weten we alvast dat er slechts vier voor vrouwen zijn. Dat schiet weer lekker op met de inhaalslag... (HdH) ◀

Vallende sterren

Hoeveel jaar heeft een aio of oio om te promoveren? De universitaire gemeenschap lijkt eerder uit te gaan van vijf jaar dan van de contractduur van vier jaar. Het was usance dat een aio of oio er – met een uitkering – een extra jaar voor kreeg. De situatie is veranderd nu het USZO, sinds januari, toeziet op de uitvoering van de werkloosheidswet.

Verscheidene promovendi hebben van het USZO al een aanmaning gekregen om naar een andere baan te solliciteren. Anders worden ze gekort op hun uitkering.

Het aantal promovendi dat erin slaagt om binnen vier jaar te promoveren, ligt onder de 20 procent. In recente rapporten, zoals 'Rijzende Sterren' (van de KNAW) en het verslag van de commissie-Van Vucht Tijssen wordt ook verwezen naar het rendement na vijf jaar.

Het Landelijk AIO en OIO Overleg (LAIOO) stelt in een brief aan de voorzitters van de Colleges van Bestuur dat de aio's en oio's beter geïnformeerd hadden moeten worden over de consequenties van de nieuwe WW/BWNU. Het lage 'promotie-rendement' dient met stip op de universitaire en facultaire agenda's te verschijnen, aldus het LAIOO. Terecht, want nu ligt het probleem geheel en al op het bordje van de promovendi, die zo geen rijzende, maar vallende sterren worden. (AvD/MMM)

MAGER LOONBOD VAN WVOI: 5 PROCENT IN TWEE JAAR

Centrales wensen forse impuls voor loopbaanbeleid onderzoeksinstellingen

Een goede loonontwikkeling en een forse impuls op het gebied van loopbaanbeleid zijn de belangrijkste punten uit de onderhandelingsinzet van de CMHF en de andere drie centrales voor de CAO Onderzoeksinstellingen 2001. De onderhandelingen met de Werkgeversvereniging Onderzoek Instellingen (WVOI) zijn op 19 januari van start gegaan.

In de beginfase van het onderhandelingsproces hebben de beide partijen hun inzet bekendgemaakt en gereageerd op die van de ander.

INKOMEN

De centrales hebben ingezet op een generieke salarisverhoging van 4 procent voor de periode 1 maart 2001 tot 1 maart 2002. Daarnaast wensen de centrales:

- invoering van een dertiende maand, op te bouwen in vier jaar;
- verbetering van de oio-salarissen door de percentages van schaal 10 met 10 procentpunten te verhogen;
- doorwerking van bovenstaande maatregelen in uitkeringen en pensioenen.

De WVOI heeft tot op dit moment niet meer dan 5 procent geboden voor een tweejarige CAO. Hiermee zouden alle afspraken op het gebied van inkomen moeten worden gefinancierd. Aan de oio-salarissen wil de WVOI deze ronde niets doen.

LOOPBAANBELEID

Op het gebied van loopbaanbeleid moet in deze CAO een flinke stap vooruit worden gezet. De centrales wensen ontwikkeling van loopbaanpaden en invoering van het recht op een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), met

een bijbehorend individueel budget.

Daarnaast dient de doorstroom van jong wetenschappelijk personeel te worden bevorderd door hen alvast in te laten stromen op een reguliere functie, drie jaar voordat de medewerker die deze functie bezet, gebruik gaat maken van de Seniorenregeling Onderzoeksinstellingen of van (vervroegde) pensionering.

Loopbaanbeleid staat ook bij de WVOI in de top-5 van belangrijkste onderhandelingspunten, maar werkgevers hebben andere ideeën over hoe dit beleid moet worden vormgegeven.

BEROEPSKOSTEN

Redelijkerwijze gemaakte beroepskosten moeten door de werkgever worden vergoed. Bij het schrappen van de beroepskostenaf trek in het nieuwe belastingstelsel was de gedachte van de wetgever dat de werkgevers geacht worden dit soort kosten te dragen.

Het idee van een CAO-bepaling die waarborgt dat de werkgever beroepskosten vergoedt, is door de WVOI in een eerste reactie niet afgewezen.

ARBEID EN ZORG

Medewerkers met een contract voor bepaalde tijd die binnen de contractduur zwangerschaps-, bevallings- en/of zorgverlof

opnemen moeten recht krijgen op uitbreiding van hun contract met de duur van het genoten verlof, zo stellen de centrales. Deze regeling is vooral van belang voor vrouwelijke post-docs.

De omvang van het dienstverband wordt doorgaans niet betrokken bij de beoordeling van de wetenschappelijke productie. Omdat dit buitengewoon nadelig is voor onderzoekers die hun werk willen combineren met zorgtaken, dient hierover in

Aan de oio-salarissen willen de werkgevers deze CAO-ronde niets doen

de CAO een voorschrift te worden opgenomen.

Over arbeid en zorg wil de WVOI met de centrales praten, hoewel zij zelf geen knelpunten ziet bij de verschillende instellingen. De WVOI vraagt zich af of er ten aanzien van deze punten bepalingen in de CAO moeten worden opgenomen.

ARBEIDSTIJD EN -DUUR

Medewerkers moeten meer invloed krijgen op hun werktijden, vinden de CMHF en de andere centrales. Ten aanzien van de omvang van hun arbeidsduur dienen medewerkers keuzemogelijkheden te krijgen. De centrales stellen voor dat medewerkers kunnen kiezen voor een tijdelijke vermindering of vermeerdering van de omvang van het fulltime dienstverband met maximaal twee uur per week (104 uur op jaarbasis).

De WVOI ziet het flexibiliseren van de arbeidsduur als een uitbreiding van de regeling AVOM (arbeidsvoorwaarden op maat), die vorig jaar is ingevoerd bij de WVOI-instellingen. Op basis

van deze regeling kunnen 40 vakantie-uren worden geruild voor een andere arbeidsvoorwaarden. De WVOI wil de AVOM-regeling eerst evalueren. Een aantal knelpunten zijn er reeds gesignaleerd.

SENIORENREGELING

De centrales stellen voor om de pensioenopbouw gedurende de fpu-periode te compenseren. De seniorenregeling is een prépensioenregeling met doorbetaald verlof. Indien de medewerker

kiest voor een vermindering van de werktijd met meer dan 20 procent van de omvang van zijn dienstverband, dan is hij verplicht om van de fpu-regeling

gebruik te maken. In de fpu-periode vindt er echter geen pensioenopbouw plaats. Dit wordt als een uiterst negatief punt van de seniorenregeling ervaren.

De WVOI ziet niets in compensatie van pensioenopbouw gedurende de periode dat een medewerker fpu geniet. De WVOI is van mening dat zo'n maatregel zou indruisen tegen het beleid dat ze voert om medewerkers te stimuleren tot hun 65ste door te werken.

OVERIGE PUNTEN

Bij de onderhandelingen kunnen ook over een aantal andere punten stevige discussies worden verwacht. Op de agenda staan het functioneren van het centraal en decentraal overleg, de indexering van arbeidsvoorwaardengelden en de sociale zekerheid (ziektekosten- en werkloosheidsregeling). ◀

REMKO KOOPMAN
CHRISTELIEN TIMPERS

De auteurs zijn medewerkers van de CMHF

Redactielid gezocht

DE REDACTIE VAN VAWO VISIE ZOEKT UITBREIDING MET EEN ENTHOUSIAST LID DAT WERKZAAM IS BIJ EEN VAN DE ONDERZOEK SINSTELLINGEN. WIE HEEFT BELANGSTELLING?

PROF. ED KLIP MET PENSIOEN

De ups en downs van een uitgeslapen psycholoog

Eind oktober jl. heeft dr. E.C. Klip afscheid genomen als hoogleraar Medische Psychologie van de medische faculteit in Groningen. Daarmee kwam een einde aan een soms grillige academische loopbaan, die in 1986 zelfs rigoureuus dreigde te worden afgebroken, maar uiteindelijk toch zeer succesvol mag worden genoemd, getuige ook de onderscheidingen die Klip ten deel vielen.

Ed Klip (61) geniet vooral faam als specialist op het gebied van slaap en slaapproblemen. Dit mede door de televisiecourse 'Slapen kun je leren', die hij in 1987 ontwikkelde en die nog geregeld door Teleac wordt herhaald. Klip was echter op meer terreinen actief.

Hij groeide op in Rotterdam. Nadat hij in militaire dienst was geweest en zes maanden had gevaren, ging hij in 1960 psychologie studeren. Hij zou het vak in veertig jaar een groot-scheepse metamorfose zien ondergaan.

Indertijd was psychologie een ondergeschoven kind op de universiteiten. De studie was onder-

gebracht bij 'interfaculteiten', werd door de klassieke academische richtingen nog niet voor vol aangezien, kon niet bogen op eclatante resultaten en had ook nog geenszins de aantrekkingskracht op studenten die de psychologiefaculteiten tien jaar later deden volstromen.

RICHTINGENSTRIJD

Ed Klip: "De psychologieprogramma's van de verschillende universiteiten vertonen nu veel overeenkomst. Toen koos je echt voor een stad of professor die een bepaalde richting vertegenwoordigde. Je had de psychoanalytici, Utrecht was een bolwerk van de fenomenologen met

mensen als Buytendijk, Langeveld, Linschoten en Van Lennep, elders was het positivisme in zwang. De verschillende stromingen bestreden elkaar ook te vuur en te zwaard.

Ik heb mijn studie grotendeels in Utrecht gedaan. Eigenlijk wilde ik de richting op van de functionele en de experimentele psychologie, maar door het overliden van professor Linschoten viel de basis voor die keuze weg. Ik ben toen klinische en industriële psychologie gaan doen. De klinische psychologie stond nog in de kinderschoenen. Er werden zelfs collega's uit België 'geïmporteerd' om de studie van de grond te krijgen."

Hoewel Klip zich uiteindelijk in gedragstherapeutische richting ontwikkelde, ging hij aanvankelijk andere kanten op. Zo deed hij zijn stage bij de bedrijfspsychologische dienst van Hoogovens. Klip: "Ik heb mijn

carrière niet gepland. Toen ik was afgestudeerd, moest ik op herhaling. Ik wilde een baan, omdat ik dan tijdens de herhalingsoefening doorbetaald zou worden – defensie betaalde dienstplichtigen maar een schijntje en ik was net getrouwd. Zo kwam ik in '67 bij de groep Onderwijsresearch van de TH Eindhoven terecht. We hebben daar bij de afdeling Werktuigbouwkunde een omvangrijk onderzoek gedaan naar de effecten van studiebegeleiding op studierendement, uitval en studieduur. Geld was er volop en alle mogelijk middelen werden ingezet: een signaleringssysteem, psychologische tests, een studentenpsycholoog, intervisiegroepjes onder leiding van een ouderejaars, noem maar op. Het rendement bleek nihil. Als er al mensen van het geavanceerde begeleidingssysteem profiteerden, dan waren het de intelligentere studenten, voor wie het niet bedoeld was.

De uitkomst was een sterk pleidooi om de studiebegeleiding af te schaffen, wat in Eindhoven ook gebeurde, maar door universiteiten die er net goed mee aan de gang waren, werd ons dat niet in dank afgenomen."

SLAPELOZE NACHTEN

"In 1970 ben ik me, weer in Utrecht, gaan scholen tot psychotherapeut. De gedragstherapie was toen sterk in opkomst. In die periode ben ik begonnen met onderzoek naar slaapproblemen. De heersende gedachte was dat die een symptoom waren van iets anders en dat je er moeilijk iets aan kon doen, behalve slaapmiddelen voorschrijven, die uiteindelijk een negatief effect hebben."

Een goede aanpak van slapeloosheid was evenwel niet snel gevonden. Nog in 1984 constateerden de gezaghebbende onderzoekers Killen en Coates dat geen enkel behandelprogramma bijzonder effectief was gebleken.

Ed Klip was inmiddels van Utrecht verhuisd naar Leeuwarden, waar hij opkomst en ondergang meemaakte van de univer-

(ingezonden mededeling)

Oprichtingsbijeenkomst

WOP

Werkgroep Onderzoekers in de Psychologie

Op 20 april 2001 vindt de oprichting van de Werkgroep Onderzoekers in de Psychologie (WOP) plaats. Dit is het resultaat van een enquête die in 1999 door onderzoekers binnen de psychologie is ingevuld op de NIP-site. Uit deze enquête bleek dat er behoefte is aan een netwerk van onderzoekers in de psychologie om ideeën en ervaringen uit te wisselen.

Tijdens de oprichtingsbijeenkomst, die nu door het voorlopig bestuur is georganiseerd, zullen allereerst de plannen en doelen van de WOP worden gepresenteerd. In het kort komen deze neer op het uitwisselen van ervaringen en kennis, het up-to-date blijven en bekend raken met nieuwe stromingen en ontwikkelin-

gen. Verder wordt gestreefd naar het bevorderen van onderlinge contacten door middel van een discussie- en communicatiesite die alleen voor leden toegankelijk is en door het organiseren van een workshop eens per half jaar. Tijdens de oprichtingsdag krijgt u een voorproef.

De gehele middag zal interactief zijn. De inbreng en ideeën van deelnemers (over onder andere de WOP) worden op prijs gesteld. De middag wordt om vijf uur afgesloten met een borrel, waarbij u in de gelegenheid bent om verder kennis met elkaar te maken.

U kunt zich voor deelname aanmelden per fax naar 020-4106221 (vermeld "WOP 20.4") of door een briefje aan op te stu-

ren het NIP, t.a.v. Maryanne Breijer, Postbus 9921, 1006 AP Amsterdam. De kosten van deelname dienen te worden voldaan op postbankrekening 378802, t.n.v. NIP, Amsterdam, onder vermelding van "WOP 20.4". Na betaling ontvangt u een programma van de middag.

Plaats : Holiday Inn,
Jaarbeursplein 24,
Utrecht

Tijd : 13.30 – 17.00 uur

Toegang : f 25,- voor zowel
NIP- als niet-NIP-
leden.

Wanneer u nu nog vragen of opmerkingen heeft, kunt u contact opnemen met: intersector@psynip.nl



Ed Klip: "Ik heb mijn carrière niet gepland"

sitaire (mini-)vestiging aldaar en zelf menige slapeloze nacht zou beleven.

Door een samenwerkingsverband van de Rijksuniversiteit Groningen en de Agogische Academie Friesland werd in 1976 in Leeuwarden gestart met een studie Welzijnsvraagstukken. Het verhaal gaat dat dit plan werd doorgezet bij wijze van troostprijs voor de Groningse hoogleraar Jan Sniijders, die door een wijziging in de politieke verhoudingen de functie van minister van onderwijs was misgelopen.

Tot 1813 was er al een *Fryske Akademie* geweest, maar de 'wedergeboorte' stond niet onder een gelukkig gesternte. Groningen had geen studies in Leeuwarden gewenst die met de hare zouden concurreren, waardoor er tot Friese teleurstelling geen klassieke studierichtingen waren gekomen. De bekostiging was niet rond en evenmin de huisvesting, waardoor in een gebrekkig voormalig verzorgingstehuis in een achterafsteeg moest worden begonnen. Die ongelukkige start werd nooit

goed te boven gekomen.

Klip volgde in 1980 Sniijders op als decaan. Luttele dagen later maakte de eerste afstudeerscriptie van de Friese opleiding een golf van publiciteit los. In de scriptie, geen bijzonder sterk werkstuk, werd het welzijnswerk in een 'lesbisch-feministisch perspectief' geplaatst. Dat kwam de opleiding te staan op vernietigende artikelen van onder meer Martin van Amerongen in *Vrij Nederland* en Bram Peper (toen hoogleraar Welzijnskunde in Rotterdam) in de NRC. In de Tweede Kamer werden vragen gesteld, de Friese hoogleraren werden door het Groningse College van Bestuur ter verantwoording geroepen.

IJZIG BEWIND

Klip: "Volgende scripties werden door wel zes medewerkers nauwkeurig bekeken, maar het kwaad was geschied, al valt niet te zeggen welke rol deze knauw voor het imago van de opleiding

in het vervolg heeft gespeeld. Minister Pais zag in de affaire nog een teken dat de universitaire vestiging in Friesland *versterkt* moest worden. Hij wilde vier studierichtingen toevoegen en kwam met nieuwbouwplannen. Maar toen brak het ijzige bewind van Deetman aan, die stelde dat het zogenaamde dorre hout moest worden gekapt. Hij liet dat slim aan de universiteiten over. Groningen moest bij de sociale faculteit vier miljoen gulden bezuinigen. Met een streep door de dependance in Leeuwarden was dat voor elkaar. In '85 viel het doek. Ook Wiegel, die net commissaris van de koningin in Friesland was geworden, kon dat niet verhinderen."

Aan Ed Klip viel de taak toe studenten de kans te bieden hun opleiding af te maken en ten slotte, in 1986, 'het licht uit te doen'. Zelf werd hem per aangezekende brief ontslag aangezegd, wat een novum was voor een kroondocent. Klip: "De vakbonden hadden een goed sociaal plan bedongen. In die periode was de VAWO een belangrijke steun. Maar een soort pensioen op 46-jarige leeftijd was voor mij bepaald geen wenkend perspectief."

Zo ver kwam het niet. Klip kon terecht bij de medische faculteit

De tv-cursus 'Slapen kun je leren' werd een groot succes.

De resultaten waren zeer positief, ook – ja zelfs: vooral – op termijn

in Groningen, waar hij de dienst Medische Psychologie ging leiden en kon gaan uitbouwen, want nu kreeg hij wel de wind in de zeilen. In medische kring groeide het begrip voor de rol van psychosociale factoren bij ziekten en stoornissen. En het besef dat artsen beter moesten leren communiceren. Het traditionele Groningse curriculum maakte ruim baan voor een nieuw programma, waarvan 30

procent op psychosociale factoren is gericht. Zo kregen zaken als traumaverwerking, seksuologie en de behandeling van stress- en burn-outverschijnselen er een plaats in.

AFSTANDSTHERAPIE

Een marginale positie in de academische wereld neemt de psychologie al lang niet meer in. En gedragstherapie is gebleken een krachtig instrument te kunnen zijn.

Op het gebied van slaapstoornissen kwam er een doorbraak, waaraan Ed Klip veel heeft bijgedragen. Slapeloosheid blijkt bij veel mensen met succes te kunnen worden bestreden door psycho-educatie, cognitieve therapie en gedragstherapeutische interventies.

Zelfs afstandstherapie werkt. In '87 werd Klip door Teleac (hij was bestuurder en is nog altijd lid van de programmaraad van deze educatieve omroep) benaderd met het verzoek een wetenschappelijk programma over slaapstoornissen te maken. Zijn reactie was: "Wie kijkt daarnaar? Waarom geen programma voor slapelozen?" De tv-cursus 'Slapen kun je leren' werd een succes, met 23.000 cursisten voor Teleac-begrippen zelfs een groot succes. Uitgebreid onderzoek toonde aan dat de resultaten zeer positief waren, ook – ja zelfs: vooral – op termijn. Teleac besloot meer van dergelijke programma's te gaan maken en ze ook geregeld te herhalen. Klip zelf maakte een paar jaar geleden, op locatie in België, 'Ik zie het weer zitten', een programma dat afstandstherapie biedt aan mensen met (lichte) depressies en dat door het Nederlands Instituut van Psychologen werd bekroond met de NIP/Van Gorcum Mediaprijs. Bij zijn afscheid vielen Ed Klip meer onderscheidingen ten deel. Hij werd benoemd tot Ridder in de Orde van de Oranje-Nassau, maar is minstens even trots op de legpenning voor bijzondere verdiensten, die de medische faculteit in Groningen hem als niet-medicus toekende. (AvD) ◀

Boete

Nederland hangt onder aan de wereldranglijst van participatie van vrouwen in academische posities aan de universiteit. En op sommige plekken neemt het aantal vrouwen zelfs nog af! De universiteit van Tilburg grijpt naar een ongekende noodmaatregel: 75.000 gulden boete voor de faculteit die een vrouwelijke UHD of professor laat vertrekken. Het feit dat men tot zo'n noodsprong komt, toont niet alleen de ernst van de situatie aan, maar ook het onvermogen van universiteiten om een goed personeelsbeleid te voeren. De oplossingen voor de problemen in het wetenschapspersoneelsbeleid liggen deels voor het grijpen: vanuit het ministerie een nieuw bekostigingssysteem dat kwaliteit – en met name de producent daarvan – beloont in plaats van alleen studentenoutput; via de CAO's het centraliseren van het WW-risico voor tijdelijk personeel; vanuit de universiteiten een goed en transparant persoonsgericht personeelsbeleid; vanuit de financieringsorganisaties zoals NWO het ondersteunen van onderzoekscarrières in plaats van onderzoeksplekken. Voor een ander deel gaat het om een cultuuromslag, die slechts geleidelijk kan gaan, en alleen kan voortkomen uit serieuze introspectie. Zo'n omslag wordt echter niet bewerkstelligd door boetes. Er is zelfs kans dat de boete averechts werkt: welke Tilburgse sollicitatiecommissie zal het nog aandurven om de faculteit op te zadelen met een risico van 75.000 gulden boete?

Vermark de wereld en begin bij jezelf!

De secretaris-generaal van Economische Zaken heeft nog weer eens de heersende marktideologie benadrukt in zijn nieuwjaarsartikel in ESB. En ja hoor, de publieke taken, zoals die van onderwijs en zorg, kunnen verder onder het private regime worden gebracht. Zou het bij de secretaris-generaal

nooit zijn opgekomen het eigen departement op te heffen? Want op geen ander gebied is de concurrentie levendiger dan op het gebied van beleidsideologieën en het beetje vaktechnische werk dat ze op EZ doen, kun je of aan Brussel overlaten, dan wel aan deskundige bureaus uitbesteden. Gaat er wellicht ook niet meer zoveel mis.

Is er iets mis met de Zalmnorm?

Met de voorjaarsnota in het verschiet maakt iedereen zich weer op om budgetclaims neer te leggen, zo ook bij Onderwijs & Wetenschappen (geheel in stijl laten we Cultuur maar even buiten beschouwing). Onmiddellijk schieten politici dan in een soort pavlovreactie: "Aan de Zalmnorm mag niet worden getornd!" Een vroegere minister sprak eens de historische woorden dat "Zalm weer terug in de Rijn moest". Maar dat zal de bedoelde Zalmnorm wel niet zijn.

Met de Zalmnorm wordt bedoeld dat inkomsten- en uitgavenmeevallers gescheiden worden behandeld en niet als communicerende vaten. Overigens gaat die Zalmnorm pas werken nadat in de begroting de uiterst conservatieve inkomenschattingen het plafond van de uitgaven drastisch hebben beperkt. Het enige dat er dus mis lijkt te zijn met de Zalmnorm is dat het de voorafgaande begrotingsnormering niet lijkt te beïnvloeden en een onafhankelijk uitgavenniveau niet toelaat. Er wordt nu juist gedaan over de enorme meevallers, terwijl men zich eigenlijk zou moeten schamen voor het enorme miskleunen in de begroting. De Zalmnorm werkt pas beheersend bij een behoorlijke kwaliteit van begroten en die blijkt er niet te zijn.

Nieuwe wetenschap

In opdracht van het ministerie van OCenW voert *RAND Europe* een verkenning uit naar de toe-

komst van het wetenschappelijk onderzoek in Nederland. In eerste instantie zijn daartoe een aantal workshops gehouden met groepen belanghebbenden: wetenschappers, studenten, bestuurders, 'gebruikers van de resultaten', et cetera. In een startnotitie worden enkele strategische doelen van ons wetenschappelijk onderzoek genoemd. Nu weten we al dat OCenW vernieuwing in het wetenschappelijk onderzoek erg belangrijk vindt, denk maar aan de zogenaamde Vernieuwingsimpuls. Wetenschappelijke aanvragen bij onderzoeksinstanties moeten ook altijd innovatief zijn. Vernieuwing en innovatie als strategische doelen, dus. Maar ze worden in de startnoti-



tie wel een tikkeltje anders gedefinieerd dan de argeloze wetenschapper had kunnen vermoeden. Vernieuwing = 'Het vermogen nieuwe kennis en toepassingen te genereren die bijdragen aan de oplossing van door de overheid belangrijk geachte maatschappelijke vraagstukken, zoals die onder meer naar voren komen uit verkenningen.' Innovatie = 'Het vermogen fundamentele kennis optimaal te benutten voor, respectievelijk optimaal te gebruiken voor innovaties en nieuw ondernemerschap.' Hopelijk hadden de wetenschappers die na afloop een enquête moesten invullen, deze definities goed in hun hoofd, toen ze oordeel gaven over het belang van de 'strategische doelen' vernieuwing en innovatie voor de wetenschap, op een schaal van 1 tot 5.

Missie

Van mijn lagereschooljaren is mij altijd bijgebleven dat we op maandagmorgen een stuiver meenamen voor de missie. Deze donatie voltrok zich in een sfeer van een zekere zelfgenoegzaamheid, want 'het goede doel' was in die dagen nog niet verworpen tot de naam van een popgroep. Sinds een periode van relatieve obscuriteit is gelukkig de missie weer terug, zij het in vernieuwde vorm. Want sinds kort heeft vrijwel zeker ook uw universiteit er één. Dat kan bijna niet missen, al had niemand het ontbreken ervan als een gemis ervaren. Sterker nog, elke faculteit presenteert zich tegenwoordig met een A4-tje waarin middels wijdloperige bolle frasen wordt uitgelegd hoe de huidige generatie van universitaire managers uw werkeenheid denkt op te stuwten in de vaart der volkeren. In een meer bescheiden variant wordt slechts een toppositie onder de Europese elite-universiteiten op een termijn van vijf jaar beoogd. Nu is niet elk universitair personeelslid een manager, nog niet althans. Dus verplaats u eens in de positie van die kennelijk mislukte universitaire medewerker die zich nog steeds met elementaire zaken als wetenschappelijk onderzoek en onderwijs bezig houdt. Tot voor kort was een dergelijk personeelslid veroordeeld tot een zorgelijk bestaan waarin hij professionele dagelijkse leiding moest ontberen, maar daar heeft de MUB, onder toevoeging van de nodige snuffjes kwaliteitsmanagement, gelukkig grondig verandering in gebracht. Hoewel de managers vooral onder elkaar en zelden met de grondtroepen communiceren, is het toch niet uitgesloten dat ook u op een goede dag de missie onder ogen krijgt. Uw eerste indruk van gebrekkig taalgebruik wordt al snel verdrongen door het besef dat het hier over uw eigen positie en activiteiten gaat. Terwijl u nooit iets gevraagd was. In wanhoop of uit zelfbescherming gaat u maar uw volgende college voorbereiden. In de hoop dat we weer eens gewoon gaan doen aan onze universiteiten.

Cees de Lange, hoogleraar Laserspectroscopie UvA

Wetenschap, politiek en 'terugtrekkende' overheid

Met het oog op de verkiezingen van 2002 zijn de politieke partijen zo zotjes aan begonnen met hun verkiezingsprogramma's. Wat zal daarin komen te staan over wetenschap, wetenschappelijk onderwijs, over het universitaire personeelsbeleid? Komt er überhaupt

iets over in te staan, nu er sprake is van een 'terugtrekkende' overheid, die veel aan de universiteiten zelf wil overlaten? Op deze pagina's de bevindingen – naar thema opgesplitst – van VAWO Visie-redacteuren Helen de Hoop en May-May Meijer. Zij togen naar Den Haag om zes

Kamerleden met onderwijs en wetenschap in hun portefeuille aan te horen: Harry van Bommel (SP), Oussama Cherribi (VVD), Mariëtte Hamer (PvdA), Maria van der Hoeven (CDA), Ursie Lambrechts (D66) en Mohamed Rabbat (GroenLinks).

ZONDER WETENSCHAPPERS GEEN WETENSCHAP

“Punt één: positieverbetering voor jonge onderzoekers”

Als we hen vragen naar wat zij zelf hopen of verwachten dat er in het verkiezingsprogramma van hun partij over wetenschap zal worden gezegd, reageren de meeste van onze gesprekspartners voorzichtig en terughoudend. Alleen Harry van Bommel (SP) brandt onmiddellijk los: “Punt één: in elk geval de positieverbetering voor jonge onderzoekers die in principe in dienst zouden moeten komen van de universiteit”.

“De relatie tussen enerzijds de toekomst van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en anderzijds de positie van jonge onderzoekers is misschien niet helemaal één op één, maar wel evident!” aldus Van Bommel. “De uitstroom van postdocs is echt vreselijk. Je hebt te maken met mensen die goed zijn opgeleid, die al jaren goed bezig zijn, die op het punt staan echt wat te gaan betekenen in de wetenschap. En die laat je dan gaan, terwijl ondertussen het zittende personeel steeds meer vergrijsd. Het idee van een tijdelijke aanstelling is in het onderwijs eigenlijk heel gewoon. Daar zijn aanstellingen direct gekoppeld aan aantallen studenten. Maar juist voor onderzoek ligt dat anders. Er is een sterke neiging in Nederland om onderwijs en onderzoek strak aan elkaar te koppelen. Maar je kunt dat ook anders zien en een andere visie op onderzoek ontwikkelen, gericht op continuïteit en kwaliteit. Dus niet allemaal losse contracten en projecten. Instellingen

moeten goede onderzoekers kunnen aantrekken. Dat moet gefaciliteerd worden door de overheid. Het onderzoek wordt aantrekkelijker gemaakt door continuïteit te garanderen.”

NIET WACHTEN

“Natuurlijk moet er geld bij”, zegt Maria van der Hoeven (CDA) op de vraag wat er nu moet gebeuren om het dreigende personeelstekort in het wetenschappelijk onderwijs te voorkomen. “Maar de universiteiten kunnen het zich niet permitteren om te wachten tot de overheid over de brug komt. Het rapport van Van Vucht Tijssen moet nu opgepakt en uitgevoerd worden. Gewoon beginnen en niet laten liggen. Niet zeggen: o, het kost zoveel geld, dus we doen het maar niet.”

Dat het rapport nog niet is ‘opgepakt’, hoewel het toch een Plan van Aanpak heette te zijn, verbaast Van Bommel niets. “In Nederland worden voortdurend rapporten geschreven en commissies ingesteld”, spot hij. “Er

liggen rapporten van tien jaar oud waar nog steeds niets mee gedaan wordt. Dat de basisscholen vies zijn, wisten we tien jaar geleden ook al. En wat doet Hermans? Die laat het weer opnieuw onderzoeken. Dus komt er weer een rapport. Dezelfde conclusie. En weer wordt er niks gedaan.”

IMPULS

“D66 heeft onlangs besloten dat de wetenschap een impuls moet krijgen: dat komt hopelijk wel in het verkiezingsprogramma”, vertelt Ursie Lambrechts (D66). “Het gaat om een grotere investering over de hele linie van wetenschap en onderwijs, maar we moeten dan wel oppassen dat wetenschap niet het stiefkindje wordt. Het aangrijpingspunt voor die investeringen, dat zijn de mensen. Zonder die mensen houdt het gewoon op. Er dreigt een tekort aan wetenschappers. Maar ik denk dat dat voor een groot deel kan worden opgevangen door een aantrekkelijk perspectief. Door carrièreperspectief te bieden, kun je talent binnenhouden. Nú moet er in het wetenschappelijk personeel geïnvesteerd worden, maar er zijn meer routes om dat te bereiken. Ik bedoel: als er perspectief is, dan zijn mensen in het algemeen wel bereid om in

het begin met minder salaris genoeg te nemen.”

Dat laatste lijkt ook de mening van Mariëtte Hamer (PvdA), die de verhalen over de hoge lonen in het bedrijfsleven met een korreltje zout neemt. “Perspectiefverbetering, dáár is veel te winnen. Het gaat er ook om hoe je een en ander organiseert. Ik hoor jonge mensen zeggen dat ze nog wel een aio-plek kunnen krijgen, maar dat er daarna geen doorstroom is. Ook het tekort aan vrouwen is iets dat politici in de gaten moeten houden. Iedereen spreekt steeds maar goede intenties uit, maar het schiet voor geen meter op. In ons verkiezingsprogramma is kennisontwikkeling de rode draad. Een sterke betrokkenheid zowel vanuit het bedrijfsleven als vanuit de overheid is gewenst.”

VERZIEKT

Van Bommel: “De rode draad is de roofoverval in het onderwijs. De politiek heeft het hele onderwijs in Nederland verziekt. Dus nu hebben we een probleem. Er moet in elk geval veel meer geld naar het onderwijs. Het gehele onderwijs krijgt nu 46 miljard, daar zou zo'n 12 miljard bij moeten. Het wetenschappelijk onderwijs moet nu direct 1 à 2 miljard erbij krijgen. Als Kamerlid pleit ik voor meer geld en meer status voor de wetenschap. Daarmee zeg ik dan automatisch iets over postdocs. Die zijn daarvoor nodig. Als we de postdocs niet kunnen vasthouden, weten we zeker dat we een probleem hebben.” (HdH) ◀

Mohamed Rabbae (GroenLinks) pleit voor de terugkeer van het fundamentele onderzoek, dat in Nederland de laatste jaren steeds meer in de verdrukking is gekomen door bezuinigingen. GroenLinks zal daar in het verkiezingsprogramma dan ook een accent leggen. "Toegepast onderzoek moet niet gaan over-

heersen. Wij willen extra investeringen in het fundamentele onderzoek. Dat budget moet ook echt geoormerkt zijn en verspreid over alle richtingen, dus niet alleen bèta. Investerings vanuit het bedrijfsleven zijn prima, maar dat is extra, dat moet losstaan van de investeringen van de overheid.

GroenLinks heeft trouwens ook gevraagd om de instelling van een ombudsman voor wetenschappers die in gewetensnood komen omdat ze de resultaten van hun onderzoek in overeenstemming moeten brengen met de wensen van hun sponsors. Ik ben wel voor autonomie van de instellingen, maar tot op bepaalde hoogte. En zodra instellingen in strijd met de kwaliteit van onderwijs en onderzoek handelen, móet de overheid ingrijpen. Artikel 23 van de Grondwet."

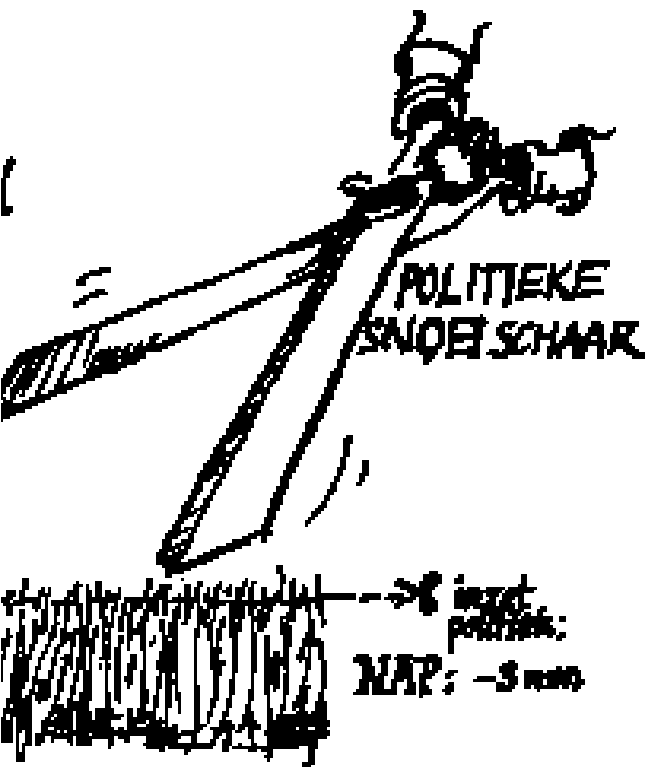
HBO-ISERING

"Het is nog maar de vraag of de rol van politici zoveel anders wordt bij een terugtrekkende overheid", meent Harry van Bommel (SP). "Wel verandert er wat aan de positie van de onderzoeksinstellingen, aan de richting. De markt gaat werken. Zelfs de kwaliteit verandert vermoedelijk, maar dat is moeilijk te bewijzen. De status van de universiteit is al enorm gekelderd, deels door de massificatie, deels door gevolgen van bezuinigingen. Noodzakelijkerwijs wordt er steeds meer waarde gehecht aan de derde geldstroom. Gedwongen door studiefinanciering en zogenaamde

studeerbaarheid, is de hbo-isering van de universiteit al in gang gezet. De kwalitatieve gevolgen zijn evident.

Kleinschaliger universiteiten of minder universiteiten, ja, daar ben ik wel een voorstander van. Tegelijkertijd zou je de status van het beroepsonderwijs ook moeten opkrikken. Er zijn studenten zonder wetenschappelijke belangstelling voor wie een hbo-opleiding veel beter geschikt zou zijn. Om die studenten te kunnen bedienen, hbo-iseert de universiteit. Toen het hbo-wo-fusieverbod werd opgeheven, heeft de SP zich als enige partij daartegen verzet. De fusies die nu plaatsvinden, komen niet voort uit onderwijskundige, maar uit economische motieven. De negatieve effecten worden gebagatelliseerd. Maar water loopt altijd naar het laagste punt."

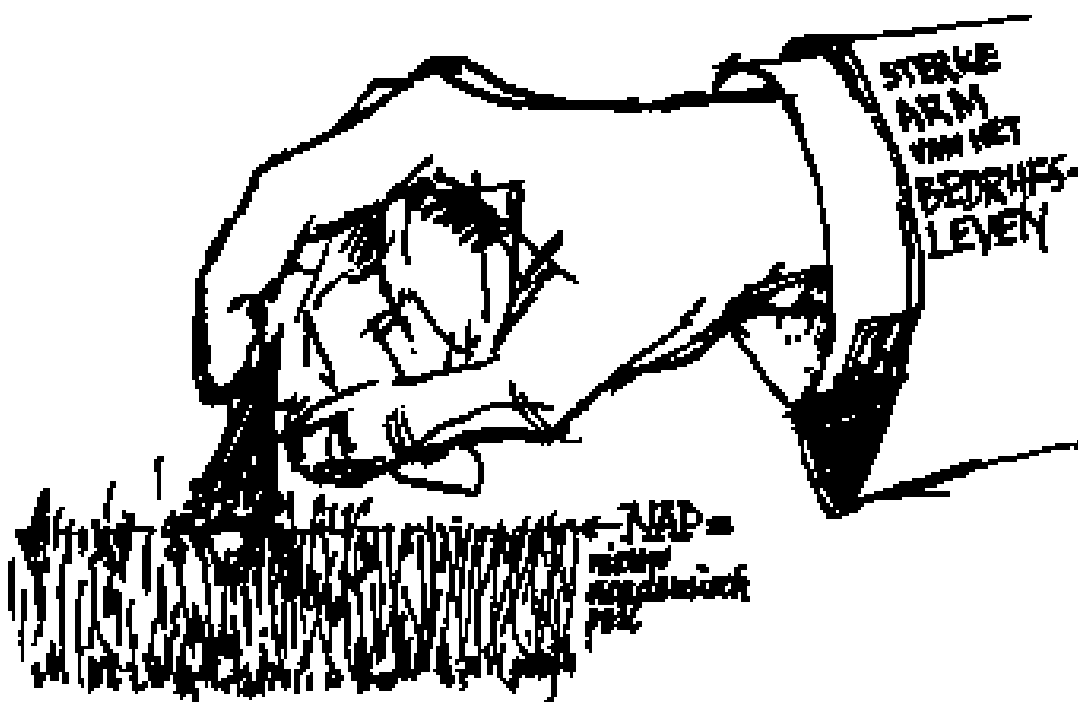
Ook Ursie Lambrechts is van mening dat je de profilering van universiteiten niet helemaal aan de markt kunt overlaten. "Gewoon fundamenteel onderzoek loopt dan het gevaar tussen wal en schip te raken. Bepaald onderzoek verdient het om beschermd te worden. Vergelijk het maar met kunst." (HdH) ◀



denten nu niet goed presteren, wordt hun beurs omgezet in een lening. Dat schrikt mensen uit de lagere inkomensgroepen af om te gaan studeren. Een ander ongewenst neveneffect van het prestatieregime is dat studenten massaal een bijbaan hebben. Daardoor hebben ze niet voldoende tijd om zich academisch te vormen."

VVD:

Oussama Cherribi: "Er zal meer geld moeten komen voor Research & Development. Daarnaast zijn infrastructuurvoorzieningen van groot belang voor het wetenschappelijk personeel: goede apparatuur en snelle toegang tot het internet. Ook het bevorderen van internationale mobiliteit vindt de VVD een belangrijk punt." (MMM) ◀



er steekt wat geven het maaiveld uit

NIEUWE STELSLS EN HET IMAGO VAN DE UNIVERSITEITEN

“Als je studenten te vroeg selecteert, mis je een groot potentieel aan toekomstige wetenschappers”

Op de vorige pagina's over 'wetenschap en politiek' ging het over de positie van jonge onderzoekers, de rol van de politiek nu de overheid 'terugtreedt' en de verkiezingsprogramma's. VAVO Visie vroeg haar gesprekspartners ook naar hun oordeel over een aantal recente ontwikkelingen en plannen, en over het imago van de universiteiten nu en in de toekomst.

BACHELOR/MASTER-STELSEL

Harry van Bommel (SP) vindt het bachelor/master-stelsel ondoordacht, in de zin dat eerst de vorm is bepaald (door het ondertekenen van de verklaring van Bologna) en daarna pas wordt gewerkt aan de inhoud. Ook Ursie Lambrechts (D66) stelt dat de inhoud centraal moet staan. “De ontwikkelingen volgen elkaar te snel op, het zou meer een stap-voor-stap-proces moeten zijn.”

Selectie van studenten is een onderwerp dat vaak in één adem genoemd wordt als het om het B&M-stelsel gaat. Maria van der Hoeven (CDA) geeft aan dat het haar een prima idee lijkt studenten te selecteren alvorens ze aan de masterfase mogen deelnemen. “Momenteel ronden ook niet alle studenten hun studie af, dus waarom zouden universiteiten dan niet mogen selecteren als het gaat om de masterfase?” Oussama Cherribi (VVD) is het met haar eens en benadrukt het belang van een objectieve selectie. Mohamed Rabbae (GroenLinks) daarentegen vindt selectie overbodig: “Als ik niet goed ben in natuurkunde, dan ga ik dat toch niet studeren? Daarbij: als je het toch doet, dan val je vanzelf af.” Een advies ziet hij wel zitten.

Mariëtte Hamer (PvdA) geeft aan dat het van belang is om selectiecriteria te hanteren die afgestemd zijn op de studie: “Hoge cijfers alleen zijn geen garantie voor succes. Die met die zesjes, die hebben moeten knokken, dat zijn de doorzetters.”

Van ministeriële zijde is in B&M-verband de metafoor

‘hoogvlakte met toppen’ gelanceerd. Hermans zei: “Er zal differentiatie gaan ontstaan. (...) Het buitenland biedt volop kansen aan getalenteerde studenten en wetenschappers. Het is van belang dat ook wij Harvard-, Yale- en Princetonachtige constellaties kunnen aanbieden.” Oussama Cherribi ziet het al voor zich: een Michelingids met daarin twee- en driesterren-universiteiten. En dan niet alleen voor Nederland. De globalisering zal volgens haar leiden tot internationale concurrentie tussen de universiteiten. Van der Hoeven ziet niets in de ‘constellaties’ van de minister. “Universiteiten zouden wat mij betreft wel een profiel mogen kiezen, maar dan moeten ze er wel voor zorgen dat de diversiteit binnen de universiteit gehandhaafd blijft.”

Van Bommel en Mohamed Rabbae vrezen beiden dat een dergelijk systeem zal leiden tot differentiatie in collegegelden. Rabbae: “Studenten afkomstig uit een gezin dat het financieel gezien niet breed heeft, vallen dan buiten de boot.”

PERSPECTIEF EN RENDEMENT

D66 heeft een discussieavond georganiseerd over het aio-stelsel. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en het tekort aan wetenschappelijk onderzoekers vroeg de partij zich af of er niet een alternatief zou moeten komen voor het aio-stelsel. Ursie Lambrechts concludeerde

uit de avond dat het erg belangrijk is dat de universiteiten een loopbaanperspectief bieden aan promovendi.

De overige politici geven aan dat in hun partij momenteel nog wordt geworsteld met het B&M-stelsel en dat een Ph.D.-stelsel (nog) niet ter sprake is gekomen. Wel stelt Rabbae: “Er moet voor gewaakt worden om studenten te vroeg te selecteren, want daarmee mis je een groot potentieel aan toekomstige wetenschappers.”

Voor Rechten, Gedrag & Maatschappij en Taal & Cultuur geldt dat nog geen 40 procent van de promovendi binnen 5 jaar is gepromoveerd (KUOZ-cijfers van april 2000). Wat vinden de politici van deze cijfers? Moet de politiek in dezen een rol spelen?

“Wetenschappers moeten enthousiast zijn over hun vak en studenten meetrokken in een academisch klimaat”

Ursie Lambrechts denkt dat ‘openheid’ de redding is bij dit soort problematiek. Er zal gevraagd moeten worden naar de achtergrond van de cijfers. “Indien een universiteit geen cijfers wil verschaffen over het aantal promovendi dat voor het beëindigen van het promotietraject afhaakt, dan zegt dat al wat. De overheid kan iets in die openheid betekenen, inzicht geven in wat er aan de hand is.”

Harry van Bommel onderstreept het belang van functioneringsgesprekken, zowel van de decaan met de hoogleraar, als van de hoogleraar met een ai of oio. Het accent moet dan niet liggen op een eenzijdige beoordeling door de hoger geplaatste, maar op een open, gelijkwaardige gedachtenwisseling. “Je moet

mensen een kans geven zich te verbeteren.”

IMAGO ALS WERKGEVER

Maria van der Hoeven is van mening dat het imago van de universiteiten als werkgever redelijk is. Er zijn immers veel buitenlandse onderzoekers die geïnteresseerd zijn in een baan aan een Nederlandse universiteit. Oussama Cherribi daarentegen vindt dat het imago verbeterd moet worden en dat er meer aandacht moet komen voor de wetenschap in de media: “Op de Belgische en Franse televisiezenders wordt er tenminste aandacht besteed aan wetenschappelijk onderzoek. Hier zie je alleen stomme quizzen op de publieke zenders.”

Lambrechts geeft aan dat de aard van het werk aantrekkelijk is. Maar er is nu eenmaal een grote krapte op de arbeidsmarkt en daar hebben ook de universiteiten mee te kampen. “Je zou een positie in de academische wereld wel wat beter moeten laten concurreren in met banen in het bedrijfsleven en daarnaast moet je een aantrekkelijk loopbaanperspectief bieden.”

Ook Mohamed Rabbae vindt dat je betere omstandigheden moet creëren om jong talent vast te houden. “Over tien jaar ontstaat er een golf aan vacatures. Er zal echt geïnvesteerd moeten worden in salariering en betere arbeidsomstandigheden.”

Van Bommel: “Wetenschappers moeten onder andere zelf enthousiast zijn over hun vak, ze moeten studenten meetrokken in een academisch klimaat. Er moeten processen in gang worden gezet waarin sprake is van academische vorming.

Je ziet dat het studentenleven is veranderd, er komt geen student meer opdagen bij een forum over de studiefinanciering, ze hebben het allemaal te druk met bijbaantjes.” (MMM) ◀

'WAGENINGEN' REVISITED

Verkeerd begrepen beroepsverantwoordelijkheid

Tijdens het VAWO-symposium over de wetenschapsmoraal opperde de voorzitter van de betreffende KNAW-commissie, Pieter Drenth, de gedachte dat het met de wetenschapsmoraal wel goed zit indien we het geweten en normbesef bij de individuele wetenschapper maar goed ontwikkelen. In feite zette hij daarmee de trend voort, die door de minister van Onderwijs & Wetenschappen tien jaar eerder was ingezet.

In het najaar van 1990 stuurde de toenmalige minister een 'kader voor discussies over ethische aspecten van wetenschappelijk onderzoek' naar de Tweede Kamer. Hij deed dat op verzoek van de Kamer en in een periode dat de terugtrekking van de overheids-verantwoordelijkheid voor de publieke zaak in volle gang was. Het meest frappante van die notitie was dan ook dat er een zeer uitgebreid overzicht werd gegeven van de gebieden van wetenschappelijk onderzoek, waar ethische vragen speelden en dat er vervolgens op zo'n beetje ieders verantwoordelijkheid voor de bezinning op die ethische vragen werd geattendeerd, maar dat de politieke verantwoordelijkheid voor de wetenschapsbeoefening onbesproken bleef.

OPDRACHTFINANCIERING

'Beroepsverantwoordelijkheid is een uitsluitend individuele aangelegenheid', lijkt de centrale stellingname van overheid en wetenschapsbedrijf. Het kan

natuurlijk nooit kwaad om daar aandacht aan te besteden, maar het blijft de vraag of daarmee het probleem van de oneigenlijke beïnvloeding in de wetenschapsbeoefening adequaat wordt aangepakt. Lezend in de oude ministeriële nota ervaar je een pleidooi voor permanente aandacht voor ethische bezinning in alle wetenschappelijke opleidingen op de aard van de wetenschapsbeoefening zelf, maar het toezicht daarop bijvoorbeeld via visitaties ontbreekt ten enenmale.

In feite verwijst de minister alle verantwoordelijkheid naar de individuele onderzoeker. Dat zou geen probleem zijn, indien het uitsluitend om vragen van de eigen wetenschappelijke integriteit ging. Indien echter, vanwege de terugtrekkende verantwoordelijkheid van de overheid voor de publieke zaak, de wetenschapsbeoefening steeds afhankelijker wordt van opdrachtfinanciering, dan kom je met individueel normbesef niet zo ver.

Juist dezer dagen verheugt de discussie zich weer vanwege de oneigenlijke beïnvloeding door de farmaceutische industrie van zowel het medisch onderzoek, als het voorschrijfgedrag van artsen via verplichte nascholing.

MET VOETEN GETREDEN

De academische vrijheid en onafhankelijkheid in het onderzoek staan op het spel. De commerciële belangen zijn te groot geworden. Onvolledige en onjuiste informatieverschaffing

Gedragcodes hebben eerder een toedekkende, dan een beschermende functie

over werkzaamheid van medicijnen en therapieën is niet langer uitgesloten. Het 'evidence-based-medicine' komt te kijk te staan, net nu daarin een forse stap vooruit gemaakt lijkt te worden. De veronderstelling dat wetenschapsbeoefening aan de norm van belangenloosheid moet voldoen, wordt met voeten getreden.

ENGAGEMENT?

In het huidige ideologische klimaat is een kritische distantie ten opzichte van de marktbelangen taboe. Het bedrijfsleven en z'n politieke vertegenwoordigers breken de publieke middelen en publieke financiering af ten gunste van private financiering. Is het niet merkwaardig, om geen andere term te gebruiken, dat bedrijven onder de vlag van hun zogenaamde maatschappelijke betrokkenheid wel onderwijs en onderzoek willen sponsoren, maar niet via de publieke weg? Bedrijven willen directe invloed op het onderwijs en onderzoek, maar verhullen dat met gepretendeerd engagement. Kennis moet geld opleveren en ongewenste kennis moet uit de openbaarheid blijven. Dat is de

ideologische signatuur waarmee wetenschapsbeoefening wordt gestuurd en het meest verontwaardigende is dat universiteitsbestuurders dit bevorderen in plaats van zich ertegen te verzetten.

De privatiseringsmanie aan de universiteiten en het zich willen spiegelen aan het bedrijfsleven ondergraven het wetenschapsbelang. De institutionele structuur waarin de wetenschapsbeoefening wordt ingebed, maakt ieder individueel normbesef tot een farce. In gevoelige sectoren als het medisch en farmaceutisch onderzoek is ook het directe maatschappelijk belang van ieders gezondheid in het geding.

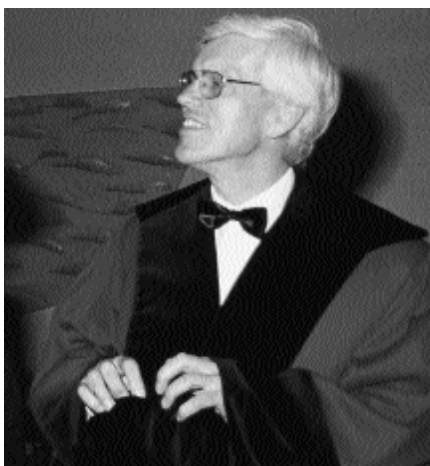
GRONDWET

Overheid en bedrijfsleven als opdrachtgevers voor onderzoek genieten niet zo veel maatschappelijk vertrouwen als betrouwbare informatieverschaffers. Dat straalt als vanzelfsprekend op de wetenschappers, huns ondanks, af indien zij zich zwaar op die opdrachtgevers moeten verlaten vanwege het eigen voortbestaan. Het probleem van de beroepsverantwoordelijkheid zit eerder in het ontbrekend 'institutioneel' normbesef dat wetenschapsbeoefening slechts mogelijk is bij volledige onafhankelijkheid, dan dat het bij de individuele onderzoeker ligt.

Indien we niet snel tot vrijwaring van oneigenlijke beïnvloeding kunnen komen en het grondrecht van de academische publicatie- en doceervrijheid in de grondwet vastleggen, dan is een spoedig einde van de klassieke wetenschapsbeoefening in het verschiet en blijft er slechts marktrelevante kennisproductie over. En laten we vooral niet de illusie koesteren dat een gedragscode een oplossing is. Gedragcodes hebben eerder een toedekkende, dan een beschermende functie en ze bevorderen het formalistische handelen. [PF]

Hoetjes kritiseert 'Europa' bij ambtsaanvaarding

Op Europees niveau wordt de democratie geschonden, zo luidde op 9 februari een van de prikkelende stellingen van prof. dr. B.J.S. Hoetjes in zijn inaugurele rede als bijzonder hoogleraar Regionaal Bestuur in Internationaal Perspectief aan de Universiteit Maastricht. Ben Hoetjes, die ook VAWO-bestuurder is, pleitte onder (veel) meer voor een zwaardere stem van de volksvertegenwoordiging op Europees niveau.



DE GERINGE DOORSTROOMKANSEN VORMEN NIET DE ENIGE REDEN

Waarom jonge onderzoekers hun heil elders zoeken

Jonge onderzoekers krijgen van de Nederlandse universiteiten een belabberd carrièreperspectief voorgeschoteld. Dat is helaas al lang geen nieuws meer. Slechts voor een kleine minderheid van de postdocs, aio's, oio's en bursalen die die ambitie hebben, ligt een vaste aanstelling in het verschiet. De geringe doorstroomkansen zijn een belangrijke, maar niet de enige reden waarom wetenschappelijk talenten hun heil elders zoeken.

Op deze pagina's zet biologe Janneke Timmerman uit Utrecht uiteen waarom zij na meer dan tien jaar in de wetenschap de universiteit vaarwel heeft gezegd. Haar relaas staat niet op zich. Het Landelijk Postdoc Platform (LPP) en het Landelijk AIO en OIO Overleg

(LAIOO) hebben verscheidene soortgelijke verhalen verzameld. We geven hier twee – niet-uitzonderlijke – voorbeelden. Eén van recente datum en eerst een van een paar jaar geleden.

ONGEÏNSPIREERD

Nog voor hij op de helft van zijn

contractperiode was, besloot een bursaal in het voorjaar van 1998 zijn onderwijskundig promotieonderzoek aan de Universiteit van Amsterdam af te breken. Aan het LAIOO zette hij zijn beweegredenen uiteen.

Een belangrijk motief was de geringe en ongeïnspireerde begeleiding van de zijde van hoorleraar en begeleider: "Het aantal begeleidingsgesprekken was laag en de inbreng van de kant van de hoogleraar en de begeleider beperkte zich veelal tot het aanraden van een boek of artikel. Tot een interessant

inhoudelijk gesprek over het onderzoeksonderwerp (of een aanverwant terrein) kwam het zelden."

INTELLECTUEEL NIET VERDER

Ook binnen de instelling werd weinig inhoudelijk gediscussieerd: "Hierdoor blijf je eigenlijk steken binnen je eigen denkwijze en kom je inhoudelijk en intellectueel niet veel verder dan je was bij je afstuderen." Daarbij kwam nog dat de promovendus het onderwerp van zijn onderzoek 'te vaag en abstract/theoretisch' vond.

Hij voelde zich ook geïsoleerd staan binnen de organisatie. Het contact met de programmagroep waartoe hij behoorde, beperkte zich tot zo'n drie bijeenkomsten per jaar. Als bursaal ervoer hij een marginale positie: "Mede door de slechte

BIOLOGE JANNEKE TIMMERMAN VERLIET DE WETENSCHAP

"Ik zag mijzelf niet overleven in de 'publish or perish'-strijd"

Bewust heb ik ooit voor de studie Biologie gekozen in plaats van voor een studie Geneeskunde, omdat ik het 'weten waarom' interessanter vond dan het 'genezen van mensen'. Logischerwijze volgde op mijn studie dan ook een promotietraject in de biomedische richting. Ik heb deze promotietijd ervaren als een periode waarin ik hard heb gewerkt en daarnaast veel heb geleerd. De uitdaging van het zelf doen van onderzoek, internationale ervaring opdoen en het schrijven van een proefschrift, zijn een enorme stimulans voor mij geweest.

Na deze intensieve promotieperiode volgde, zoals waarschijnlijk bij de meeste gepromoveerden, de vraag: wat nu? Blijf ik 'in de wetenschap' of ga ik een carrière buiten de wetenschap beginnen. De mogelijkheid om buiten Nederland onderzoek te doen waren destijds legio, maar ik wilde na een aantal jaar weer

terugkomen naar Nederland en dat wilde ik niet doen met het vooruitzicht werkeloos, 'huisloos' en 'inkomensloos' te zijn. Vandaar mijn keuze om niet in het buitenland onderzoek te gaan doen. Wetend dat ik niet voor de volle 100 procent afscheid kon nemen van de wetenschap, heb ik toen besloten om het nog een aantal jaar binnen de wetenschap te proberen met een driejarig postdoccontract.

En ik heb wetenschap bedreven tot eind 2000 mijn postdoccontract afliep. Pogingen mijnerzijds om geld op persoonlijke titel aan te vragen waren helaas niet gelukt. Ik zou dus mijn wetenschappelijke carrière elders voort moeten zetten, als ik überhaupt nog in de wetenschap wilde blijven.

SUBSIDIEPOTJES

Omdat mijn werkgever het jammer vond dat alles wat wij de

afgelopen drie jaar hadden opgezet geen voortgang meer zou vinden, had hij samen met iemand anders geld uit een aantal subsidiepotjes bijeengelegd. Dit maakte het mogelijk dat ik nog twee jaar kon blijven. On-

Als je eenmaal postdoc bent, doet de universiteit weinig tot niets aan loopbaanbegeleiding

danks mijn nog steeds aanwezige twijfels over 'wel of niet wetenschap' besloot ik toch te opteren voor die twee jaar om daarna te bekijken hoe het verder met mijn, al dan niet wetenschappelijke, carrière moest. Een postdoc-baan ergens anders was voor mij inmiddels geen optie meer. Ik had geen zin weer een geheel nieuw onderzoek van voren af aan op te zetten.

Uiteindelijk heb ik de universiteit toch verlaten, omdat een al enkele maanden lopende sollicitatie ineens resulteerde in een nieuwe baan – buiten de wetenschap. Hoewel ik het vervelend vond voor mijn werkgever dat ik op het laatste moment toch niet met hem in zee ging, heb ik voor mijzelf en voor een nieuwe carrière gekozen.

Wat waren voor mij de belangrijkste redenen om uiteindelijk

toch uit de wetenschap te verdwijnen? Via bestuurswerk voor het Landelijk Postdoc Platform heb ik mij sterk gemaakt voor een betere

positie van jonge wetenschappers aan de Nederlandse universiteiten. Door je intensief met deze problematiek bezig te houden word je tegelijkertijd met de neus op de feiten gedrukt.

Zoals bekend is de positie van jonge wetenschappers op de arbeidsmarkt beter geworden, maar een vaste baan aan de universiteit lijkt nog altijd een utopie. Een recente inventarisatie van de commissie-Van Vucht

betaling voel je je niet helemaal voor vol aangezien. Dit wordt versterkt door de student-status, die meer gearticuleerd was dan die van aio's. Aio's werden meer als reguliere medewerkers gezien."

DOORGROEIEN ZIT ER NIET IN

Een postdoc, gepromoveerd op een logisch onderwerp in de taalkunde, zette onlangs een streep onder zijn universitaire carrière en berichtte het LPP daarover. Zijn loopbaan, eerst als aio, voerde hem langs drie universiteiten.

Enthousiasme voor onderzoekswerk en gestreeld eergevoel deden hem in de wetenschap belanden. Bovendien bespaarde hem dat een confrontatie met de toentertijd ontoegankelijke arbeidsmarkt. De matige honorering nam hij voor lief. "Dat

neemt niet weg dat je wel serieuze concessies doet, die je gaandeweg ook steeds meer zo gaat ervaren. Bijvoorbeeld omdat al je leeftijdgenoten inmiddels in een positie zijn waarin zij in hun werk iets kunnen opbouwen. Niet zozeer een hoog salaris, maar toenemende verantwoordelijkheid, een hogere functie, werkzaamheden kunnen kiezen die bij hun sterke kanten passen. Kortom: ze kunnen doorgroeien. In de wetenschap zit dat er niet in.

In de promotiefase is er nog wel enige ruimte voor ontwikkeling, om zelf richting te geven aan je onderzoek. Maar als postdoc moet je je al van tevoren gedetailleerd verantwoorden voor je onderzoeksplannen. Je moet daarbij terdege rekening houden met de interesses van degenen die je project gaan beoordelen.

Ik weet inmiddels wel dat ik aan een periode van twee jaar voldoende heb om resultaten te produceren die de toets der kritiek kunnen doorstaan. Maar ik weet ook dat er veel meer tijd voor nodig is om een wezenlijke bijdrage aan de ontwikkelingen in een vakgebied te geven of een echt goede cursus te ontwikkelen. Daarvoor is een vaste positie nodig en uit consultaties en sollicitaties is mij duidelijk geworden dat die er voor mij voorlopig niet in zit."

PIJN IN HET HART

"Met pijn in het hart ben ik uit de wetenschap gestapt. Ik zou graag mijn favoriete vak op een goede manier beoefenen, maar daarvoor is geen ruimte in de soort van noodoplossingen die de wetenschap haar jonge onderzoekers biedt." ◀

Tijssen wijst weliswaar op het feit dat er te weinig mensen voor het wetenschappelijk bedrijf zijn, maar richt zich met name op de vergrijzing en het probleem van de instroom van nieuwe studenten en promovendi. Het aantal postdocs lijkt, volgens dit rapport, nog altijd ruim voldoende te zijn voor het opvullen van de vrijkomende UD-, UHD- en hoogleraarposities. Naar mijn idee ligt bovengeschetste problematiek nog scherper in de medische wetenschappen doordat veel jonge onderzoekers (aio's en postdocs) betaald worden uit collectebusfondsen en andere derde-geldstroomfinanciering. Op deze manier wordt een enorme pool aan jong potentieel gecreëerd. De meesten zullen evenwel niet binnen de universiteit kunnen blijven. Het motto is: 'Up or out'. Of in andere woorden: 'Publish or perish'. Alhoewel ik mijzelf een goed wetenschapper acht, zag ik me niet overleven in deze strijd en kies ik liever nu zelf voor een andere wending in mijn loopbaan dan dat ik straks door omstandigheden gedwongen word tot iets anders. Bovendien

ben ik nu, na één postdoc-periode, nog 'jong' genoeg om aan iets nieuws te beginnen.

GEEN LOOPBAANBEGELEIDING

De tweede en voor mij belangrijkste reden om mij buiten de wetenschap te begeven, is het gebrek aan loopbaanbegeleiding op de universiteit. Als je aio bent wordt er nog in zekere zin aan je opleiding gewerkt, maar wanneer je eenmaal postdoc bent, is er weinig tot niets dat er vanuit de universiteit wordt gedaan aan loopbaanbegeleiding.

Vaak wordt een postdoc ingezet op een project dat van de grond moet worden getild en het belangrijkste dat je dan moet doen – en nu spreek ik uit mijn eigen ervaringen in de medisch-biologische hoek – is zorgen dat het onderzoek loopt, eventueel geld voor verder onderzoek aanvragen en promovendi en ondersteunend personeel begeleiden. Aan je eigen carrière en functioneren als postdoc hoeft kennelijk niets meer te worden gedaan. In de meer dan drie jaar dat ik postdoc ben geweest is er nooit formeel met mij gespro-

ken in het kader van een beoordelings- of functioneringsgesprek.

Het 'job hoppen' van postdoc-project naar postdoc-project, in sommige gevallen wel tot drie of vier keer aan toe, staat bovendien in mijn optiek haaks op het ontwikkelen van een eigen wetenschappelijke carrière met een eigen wetenschappelijke vraagstelling.

Ik ben blij dat ik verlost ben van een perspectiefloze baan

Ik vind het jammer dat ik na meer dan tien jaar wetenschap afscheid moet nemen van dit vak met veel vrijheid en intellectuele uitdaging. Aan de andere kant ben ik blij dat ik nu verlost ben van een perspectiefloze baan aan de universiteit!

Hoe het mij uiteindelijk zal vergaan in mijn carrière buiten de wetenschap kan ik nu, na één maand, nog niet overzien. Maar voorlopig bevalt het goed. ◀

JANNEKE TIMMERMAN

Reglement voor rechtsbijstand door de VAWO

In de VAWO-ledenraad van 15 mei 2001 zal aan de vergadering een concept Reglement Rechtsbijstand ter accordering worden voorgelegd. Dit reglement zal als bijlage worden toegevoegd aan het Huishoudelijk Reglement van de VAWO. Hiertoe wordt een verwijzing opgenomen in het Huishoudelijk Reglement.

In het Reglement Rechtsbijstand worden de voorwaarden vastgelegd waaronder VAWO-leden gebruik (kunnen) maken van juridische ondersteuning door de juristen van het VAWO-bureau.

Een exemplaar van het concept kan worden opgevraagd bij het bureau van de VAWO.

Brainstormen met de CMHF

Over de toekomst van de Nederlandse universiteiten organiseert de sector WO van de CMHF op 6 maart een brainstormsessie. De bijeenkomst (met diner) duurt van 14.00 tot 21.30 uur en vindt plaats in de jeugdherberg te Soest.

Voor deelname kan men zich aanmelden per fax (070-4191940) of e-mail (lbakker@cmhf.nl). Gelieve daarbij specifieke (dieet)wensen te vermelden voor het diner. Het programma en een routebeschrijving worden na aanmelding toegezonden.

www.vawo.nl

Informatie van en over de VAWO en haar afdelingen, over actuele ontwikkelingen, medezeggenschapswerk en door de VAWO georganiseerde symposia, alsmede de artikelen uit recente nummers van VAWO Visie, kunt u vinden op het internet:

www.vawo.nl

DE NIEUWE STAFJURIST VAN DE VAWO

Donald Pechler stelt zichzelf voor

In de vorige VAWO Visie is Donald Pechler reeds geïntroduceerd als de opvolger van Yvonne Scheepers, die het bureau van de VAWO per 1 september 2000 heeft verlaten. In onderstaande bijdrage stelt hij zichzelf voor. Pechler woont met zijn gezin in Utrecht, in de nabije omgeving van het VAWO-bureau.

Vanaf 1 januari 2001 werk ik als juridisch stafmedewerker bij het VAWO-bureau en ik heb met enkele VAWO-leden inmiddels persoonlijk kennis kunnen maken. Graag maak ik van deze gelegenheid gebruik om mij voor te stellen aan alle lezers van VAWO Visie.

Ik heb aan de universiteit van Utrecht Nederlands recht gestudeerd en deze studie in 1986 afgerond. Reeds tijdens mijn studie had ik meer affiniteit met de positie van werknemers in het arbeidsrecht dan met die van werkgevers. Hoewel in de huidige rechtswetenschap er ook stemmen opgaan om de werknemer in het arbeidsrecht een

minder beschermde positie te geven, ben ik van mening dat die beschermde positie juist moet worden gehandhaafd als het wezen van het arbeidsrecht.

ZWAKKERE POSITIE

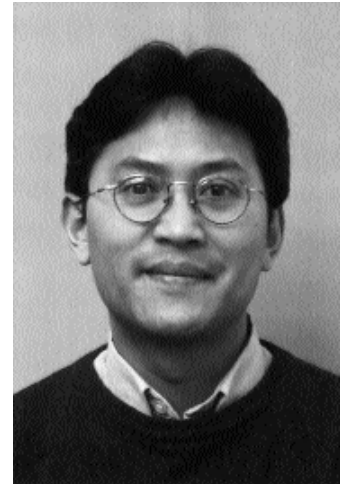
Mijns inziens verkeren individuele werknemers ten opzichte van hun werkgever altijd in een zwakkere positie, waarin zij bescherming verdienen. Het lag destijds voor de hand dat ik sociaalrechtelijk zou afstuderen; dat wil zeggen op het terrein van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid.

Na mijn studie mocht ik eerst mijn dienstplicht vervullen, voordat ik in 1988 aan mijn

maatschappelijke carrière kon beginnen. Deze carrière begon in Zeist bij een uitvoeringsinstantie in de sociale zekerheid. Daar heb ik mij als beginnend jurist mogen bekwamen in het opstellen van toen nog zogenoemde voor beroep vatbare beslissingen omtrent de verzekerings- en premieplicht in werknemersverzekeringen.

Vervolgens heb ik als gerechtssecretaris en later als stafjurist bij het College van Beroep voor het bedrijfsleven in Den Haag gewerkt. Bij deze rechterlijke instantie heb ik met het schrijven van adviezen en uitspraken ruime ervaring kunnen opdoen in het bestuurs(proces)recht.

Na enige jaren vond ik het tijd om weer werkzaam te zijn op de rechtsgebieden van mijn afstudeerrichting. De Commissie Gelijke Behandeling in Utrecht bood mij die mogelijkheid. Als juridisch adviseur heb ik deze commissie bijgestaan in het onderzoek naar ongelijke behandeling en discriminatie op onder meer het gebied van het ambtenarenrecht en het arbeidsrecht. Pas na een intensieve postacade-



Donald Pechler... altijd al meer affiniteit met werknemers dan werkgevers

mische opleiding Arbeidsrecht van de Erasmus universiteit en het Hugo Sinzheimerinstituut te Amsterdam vond ik de tijd rijp om mij als jurist in te zetten voor individuele werknemers.

Als juridisch stafmedewerker bij het VAWO-bureau hoop ik de VAWO en in het bijzonder haar leden bij al hun juridische vragen met raad en daad te kunnen bijstaan. ◀

DONALD PECHLER

DE EERSTE REACTIES ZIJN BINNEN

Blijf meedenken over een betere CAO

In de vorige VAWO Visie werd een oproep gedaan om mee te denken over de thema's en standpunten, die de VAWO bij de volgende CAO-onderhandelingen kan inbrengen. De eerste reacties zijn binnen (hieronder berichten wij daar kort over; in een komende editie komen we uitgebreid op het thema terug), maar er leven ongetwijfeld nog veel meer ideeën in de kring van onze leden en lezers. Maak die kenbaar!

De allereerste, zeer snelle reactie op de oproep tot meedenken, kwam van prof. Michael Ellman (Economie en Econometrie, Universiteit van Amsterdam) met een pleidooi voor een goede

sabbatsverlofregeling voor onderzoekers. Op het ogenblik is het soms wel mogelijk een soort sabbatsverlof te krijgen, maar daarbij is men afhankelijk van de welwillendheid van de instelling of decaan, aldus Ellman. Hij kreeg zelf op die wijze een paar jaar geleden vier maanden verlof om een gasthoogleraarschap in Moskou te vervullen.

Per zes trimesters zou één trimester sabbatsverlof moeten worden toegekend, stelt Ellman.

AFSTAND TOT WERKVLOER

Een uitvoerig relaas gaf dr. Jan van 't Riet (UHD Biochemie aan de Vrije Universiteit). Hij maakt zich in de eerste plaats grote zorgen om de afstand tussen

bestuur en werkvloer onder de MUB: "Het afdelingshoofd beslist maar (ter wille van de efficiëntie) en vele stafleden met een enorme staat van dienst blijken steeds minder op de hoogte te zijn van allerlei lopende zaken en worden steeds minder gevraagd om advies. (...) We missen het vakgroepsbestuur. Dat loopt op den duur fout. Hetzelfde geldt ook voor de faculteitsraden. De ondernemingsraden en deelcommissies lijken zich nauwelijks met het feitelijke onderwijs en onderzoeksgebeuren bezig te houden."

Nu men Angelsaksische en Amerikaanse onderwijssystemen en bachelor- en mastertitel wil invoeren, bepleit Van 't Riet ook de titels en bevoegdheden (zelfstandigheid, promotierechten) van U(H)D's aan te passen. Dat zou voor de ontplooiing van jonge wetenschappers van grote betekenis kunnen zijn, stelt hij.

Vele promovendi worden nu al dagelijks begeleid door U(H)D's, aldus Van 't Riet, die signaleert dat er her en der behoorlijke spanningen bestaan rond nationale en internationale fondswerwing tussen UHD's en overeenstemmingshoogleraren, hetgeen door de MUB nog is versterkt.

Van 't Riet pleit ervoor om net als vroeger wetenschappers uit de beta-richtingen bij aanstelling twee extra dienstjaren toe te kennen om de moeilijkheidsgraad van de studie in het salaris te vertalen en tegenwicht te bieden aan de lokroep uit de IT-sector. Tot slot vraagt hij zich af waarom rijksambtenaren in schaal 14 wel een extra dienstjaar hebben gekregen en universiteitsmedewerkers niet en waarom volgens de CAO mensen die 35 jaar of meer jaar bij de universiteit in dienst zijn geweest recht hebben op een gratificatie, tenzij zij voor hun 65ste de 40 dienstjaren niet hadden kunnen volmaken. (AvD) ◀



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

Mr. D.O. Pechler

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

Contactpersonen (tevens lid redactieraad VAWO Visie):

Universiteit van Amsterdam
mw. dr. A. Hakkenberg,
tel. (020) 525 4060,
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

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

Universiteit Leiden
dr. A.J. Vijverberg,
tel. (071) 527 5101, e-mail:
vijverberg@stebio.leidenuniv.nl

Universiteit Maastricht
dr. P.M. Frederik,
tel. (043) 388 1281, e-mail:
peter.frederik@elmi.unimaas.nl

Katholieke Universiteit Nijmegen
prof.dr. A.C.L.M. Bots,
tel. (024) 361 6027,
e-mail: a.bots@let.kun.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@wvm.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: g.j.postma@let.leidenuniv.nl

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 2001 zijn als volgt:

	per jaar		per maand
			(bij automatische incasso)
tot	f 5238,00	f 230,00 (€ 104,36)	f 20,00 (€ 9,06)
tot en met	f 8044,00	f 275,00 (€ 124,78)	f 24,00 (€ 10,89)
vanaf	f 8045,00	f 340,00 (€ 154,28)	f 29,50 (€ 13,38)

Bijzondere contributies voor:

- Aio's en oio's: f 85,- (€ 38,57) per jaar
- Bijzonder lidmaatschap*: f 55,- (€ 24,95) exl. toezending VAWO Visie f 65,- (€ 29,49) incl. 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 6742, fax (030) 234 1685, e-mail: vawo@tip.nl, VAWO-website: www.vawo.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: Pieter Fokkink (Universiteit Twente), Thea de Groot (Bureau VAWO), Helen de Hoop (Universiteit Leiden), Bart Kipp (Universiteit van Amsterdam), May-May Meijer (Vrije Universiteit) en Bep Waayenberg (Bureau VAWO). **EINDREDACTIE EN VORMGEVING:** Arie van Dalen, Amsterdam.

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 medio april.

SLUITINGSDATUM KOPIJ: 30 MAART



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.