

VAWO

'012

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2

Commentaar door Anneke Vrugt
Kamerlid Wilders en de
representativiteit van de vakbonden

PAG. 3

VSNU weigert harde afspraken ten
behoefte van aio's zonder uitkering

PAG. 4

AMC-onderzoek 36-urige werkweek
pleidooi voor werktijd à la carte

PAG. 5

Rapport-Van Rijn ondersteunt loon-
claims bij onderzoeksinstellingen

PAG. 6

Vizier

MEDEZEGGENSCHAP

PAG. 7

Onderdeelcommissies in de marge
bij gedeeld model op de VU

PAG. 8

Raden 'leven niet' bij het personeel
in Leiden

Met schade van ongedeelde naar
doorgedeeld en terug in Twente

PAG. 10

Verwaterde inspraak: OR Project-
medewerkers NWO gaat verdwijnen

PAG. 11



FOTO: RONALD SWEERING

Interview: de 'typisch vrouwelijke'
loopbaan van prof. dr. Janneke van
Mens-Verhulst

PAG. 12

'Wachtgeld'-regeling ondermijnt
carrières: LPP-discussie op 28 mei

PAG. 13

HAY-methode basis voor toekomstig
functiewaarderingssysteem

PAG. 14

Agenda VAWO-ledenraad 15 mei en
Jaarverslag 2000

'Overjarige' aio's nog in de kou

De vakbonden hebben (bij het ter perse gaan van dit nummer) nog geen regeling kunnen treffen met de VSNU voor de WW-problemen van aio's die na afloop van hun contract hun proefschrift nog niet hebben voltooid. Met de werkgevers van de onderzoeksinstellingen (WVOI) werd voor gedupeerde oio's wel een akkoord bereikt.

ZIE PAGINA 3

15 MEI: VAWO-VOORJAARSSYMPOSION

Praat mee over medezeggenschap

Het komende voorjaarssymposion van de VAWO is de gelegenheid om het oordeel van de leden over de medezeggenschapsvorm aan de eigen universiteit te vernemen. Naast het evaluatieonderzoek dat door de universiteiten zelf wordt gedaan is uiteraard de mening van een vereniging als de VAWO belangrijk. Praat dus mee op 15 mei!

Op 27 maart jl. is er al een officiële conferentie te Nijmegen gehouden met een hele rits sprekers over de grote verscheidenheid aan zeggenschapsmodellen in de Nederlandse universiteiten en de werking daarvan. *Ongedeeld* (radenmodel), *gedeeld* (OR met onderdeelcommissies) en *doorgedeeld* (Centrale OR met onderdeel-OR'en) bepalen de ingewikkeldheid van de organisatie.

Waren aanvankelijk zes van de dertien universiteiten vóór het ongedeelde model, na de ommezwaai in Brabant en Twente zijn dat er acht. Een goed moment om eens te vergelijken. Maar vooral een goed moment om eens stil te staan bij de kernvraag die uitstekend door de Nijmeegse collegevoorzitter werd geformuleerd als één van de dilemma's (naast omvang en studenten), die de universiteit een specifieke positie geeft in vergelijking met andere sectoren van de maatschappij: "Allereerst is dat het gegeven dat een universiteit een professionele organisatie is, dat wil zeggen een organisatie waarin de 'professionals' in kleine groepen met een grote mate van onafhankelijkheid hun beroep uitoefenen".

Als gevolg van sturings- en markt-ideologieën is dat de tot nog toe vol-

strekt verwaarloosde factor die thans de volle aandacht behoort te krijgen.

INLEIDERS

Ries Heezen (RUL) en Dick Verduin (WU) zullen op het symposion inleidingen verzorgen en in korte stellingen hun conclusies neerleggen. Heezen zal zich concentreren op de voor- en nadelen van het ongedeelde model, Verduin doet dat voor het gedeelde model. Beide sprekers gaan ook in op de invloed van de medezeggenschapsstructuur op de positie van het lokaal georganiseerd overleg. Daarna is het woord aan de zaal. Als voorschot op de discussie wordt in het middenkatern van deze VAWO Visie de stand van zaken onder de loep genomen op drie universiteiten (Leiden, VU en Twente) en bij NWO. (PF)

Het symposion vindt plaats op dinsdag 15 mei, aansluitend aan de VAWO-ledenraadsvergadering.

Plaats: Van Steenisgebouw,
zaal 0002
Einsteinweg 2, Leiden
Tijd: 15.00 - 17.00 uur,
met aperitief na!
Sprekers: dr. R. Heezen (RUL)
dr. ir. B.J.M. Verduin (WU)

VISIE

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

VAWO

Vertekeningen

In de maatschappelijke discussie over de achterstand van vrouwen in de wetenschap wordt vooral aandacht besteed aan beleid en de kenmerken van vrouwelijke wetenschappers die kunnen bijdragen aan deze achterstandspositie. Ook de psychologische processen van stereotypering en discriminatie kunnen bijdragen aan het in stand houden van deze achterstandspositie. Kennis van en inzicht in de werkzaamheid van stereotypering en discriminatie maakt het mogelijk om de nadelige effecten ervan te reduceren. Daarom zal ik deze processen hier in grote lijnen beschrijven. In onze samenleving gelden stereotypering en discriminatie als ongewenste verschijnselen. Er zijn tegenwoordig veel voorstanders van gelijke behandeling van groepen met een maatschappelijke achterstandspositie, zoals vrouwen of etnische minderheden. Voorstanders van gelijke behandeling nemen veelal als vanzelf-

sprekend aan dat zij door hun opvattingen gevrijwaard zijn van stereotypering en discriminatie. Ook voorstanders van gelijke behandeling zijn echter onderhevig aan de automatische psychologische processen die kunnen resulteren in stereotypering en discriminatie. Sociale categorisatie is hierbij het fundamentele proces. Dit categorisatieproces staat niet onder bewuste controle. Het is een automatisch proces dat in werking treedt zodra bepaalde informatie voorhanden is. Zo vormen saillante fysieke kenmerken de basis voor de classificatie van personen naar sekse, huidskleur of leeftijd. De persoon wordt niet eerst waargenomen en dan geïdentificeerd. Waarneming en classificatie zijn zodanig verweven dat we direct, zonder enige bewuste overweging, een lid van een sociale groep – zoals ‘man’ of ‘vrouw’ – waarnemen. Wanneer een persoon geïdentificeerd is als lid van een sociale

categorie worden er, ook weer zonder dat hiervoor bewuste overwegingen nodig zijn, stereotiepe verwachtingen geactiveerd. Stereotiepe verwachtingen ten aanzien van vrouwen zijn onder andere dat zij zorgzamer en kwetsbaarder zouden zijn dan mannen, terwijl mannen zakelijker en ondernemender zouden zijn. Stereotiepe verwachtingen kunnen de indruk die we ons van een persoon vormen op verschillende manieren vertekenen. Zulke vertekeningen kunnen in onderzoek aan het licht komen doordat er gebruikt gemaakt wordt van een onderzoeksoptzet met twee groepen beoordelaars. De ene groep beoordeelt het gedrag of de prestaties van een vrouw. De andere groep beoordeelt hetzelfde gedrag of dezelfde prestaties van een man. Dan blijkt dat het oordeel over de prestaties van een vrouw of over haar gedragingen als die afwijken van de stereotiepe verwachtingen,

minder gunstig is dan over die van een man. Aangezien in deze onderzoeksoptzet alleen de sekse van de beoordeelde persoon verschilde, kan geconcludeerd worden dat er sprake is van vertekeningen in het oordeel onder invloed van de stereotiepe verwachtingen die geassocieerd worden met de sociale categorie ‘vrouw’ of ‘man’. Als de beoordelaars zich louter hadden laten leiden door het gedrag of de prestaties waren er immers geen beoordelingsverschillen opgetreden. Dergelijke vertekeningen in het oordeel zijn uiteraard ook werkzaam in alledaagse situaties. Hoopgevend is dat personen die nadrukkelijk niet wensen te stereotyperen en discrimineren, en die, in het kader van onderzoek, attent gemaakt worden op de vertekeningen in hun oordeel, hierover reflecteren en hun oordeel bijstellen.

ANNEKE VRUGT

OVER VERWILDERING GESPROKEN

Het ‘autonome’ gedachtegoed van een liberaal

Kamerlid Wilders heeft gevraagd onderzoek te doen naar het vertrouwen in de vakbonden. Hij vindt dat de bonden, met een organisatiegraad van ruim 25 procent, een veel te grote rol spelen in het overleg over de arbeidsvoorwaarden.

Toen uit het onderzoek bleek dat ruim 53 procent van de Nederlanders vertrouwen heeft in de vakbonden en dat ruim 84 procent van de werknemers hun belang door de vakbonden behartigd zien, was Wilders niet uit het veld te slaan en lanceerde hij, met de bril die een anarchist niet zou misstaan, de stelling: “Werknemers hebben misschien wel vertrouwen in de bonden, maar dan toch niet zoveel dat ze ook lid worden. Partijen die niet aan tafel zitten bij een overleg, moet

je ook niet dwingen om zich aan de gemaakte afspraken te houden.”

Maar meneer Wilders toch... Jaloers? Het is alsof je de ‘autonomen’ hoort, zo van: *jouw rechtsstaat is de mijne niet*. Tja, wanneer je zelf lid bent van een politieke vereniging die, ondanks het als een volwaardig monopolist in de aanbieding hebben van talloze overwegend overbetaalde baantjes, niet in

De organisatiegraad van vakbonden is heilig vergeleken met die van politieke partijen

staat is een organisatiegraad te bereiken die in cijfers vóór de komma is aan te geven, dan heb je het moeilijk.

Of zou Wilders zo stiekempjes een aanhanger zijn van de directe-democratie-gedachte? Zou hij al die kroonbenoeringen in de aanbieding willen doen? Natuurlijk niet, want dan is de enig overgebleven reden van bestaan van de Nederlandse politieke partijen geheel verdwenen.

MEELIFTERSGEDRAG

Laten we maar hopen dat Nederlanders méér burgerschapsbesef hebben dan Wilders voor gewent houdt en niet gaan zeggen: “Kiezers die niet aan tafel zitten bij een overleg, moet je ook niet dwingen om zich aan de gemaakte afspraken te houden”. Weg parlementaire democratie!

Misschien bedoelt Wilders wel dat de CAO uitsluitend voor vakbondsleden mag gelden en dat alle anderen maar zelf hun arbeidsvoorwaarden moeten uit-

onderhandelen. Een beetje lastig uit oogpunt van het gelijkheidsbeginsel in een democratische rechtsstaat, maar daar heeft Wilders natuurlijk geen boodschap aan.

Toch eigenlijk een heel slimme man, die Wilders. Want als oprechte liberaal met enig historisch besef inzake de inhoud van het gedachtegoed, zou je moeten pleiten voor ‘het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid’ en het meeliftersgedrag van de ongeorganiseerden hekel. Maar Wilders vreest, en wellicht niet onterecht, dat hij het in politiek opzicht juist van die verantwoordelijkheidsmijdende ongeorganiseerden moet hebben en wil daarom de belangenbehartiging voor die ongeorganiseerden ongedaan maken door ze de suggestie te geven dat ze ‘vrije jongens en meiden’ zijn, ongebonden aan enige afspraak! (PF)

BONDEN SCHORTEN OVERLEG OP

VSNU niet bereid tot regeling voor WW-problemen aio's

Zo ben je een wetenschappelijk talent en zo dreig je van de ene op de andere dag bijna letterlijk in de kou te komen zitten. Aio's en oio's die na afloop van hun contract nog verder werken aan hun proefschrift – een veel voorkomende praktijk – komen sinds 1 januari niet meer in aanmerking voor een uitkering. Voor gedupeerde oio's werd door de vakbonden inmiddels met de werkgeversorganisatie van de onderzoeksinstituten (WVOI) een regeling overeengekomen. Voor aio's leek een vergelijkbaar akkoord met de VSNU bij het ter perse gaan van dit nummer nog ver weg.

De gezamenlijke vakbonden – naast VAWO/CMHF zijn dat AbvaKabo FNV, AC en CFO – schortten op 9 april het overleg over de kwestie met de universitaire werkgevers op. De bonden stelden met hun achterbannen te willen overleggen en acties “zeker niet uit te sluiten”. Een week eerder was met de WVOI wel een akkoord bereikt.

“Ik kon terugvallen op het salaris van mijn vriendin, maar dat is niet meer toereikend. In één keer zijn we er 2900 gulden netto per maand op achteruit gegaan. (...) De universiteit heeft mij voortdurend aangespoord nevenactiviteiten te ontplooiën. Ik heb seminars gevolgd en bestuurswerk gedaan voor de onderzoeksschool. Heel zinnig, maar niet bevorderlijk voor de tijdige afronding van mijn proefschrift. (...) Om alsnog voor wachtgeld in aanmerking te komen, heb ik het werk aan mijn proefschrift gestaakt.” (Arno Kuipers, 30, oio te Utrecht, in de Volkskrant van 12 maart)

Het dienstverband met oio's wordt verlengd als zij in een 'kennelijk onredelijke of onbillijke situatie' dreigen te belanden. Deze regeling geldt met terugwerkende kracht tot 1 januari. Oio's van wie het dienstverband reeds is geëindigd, kunnen dus verzoeken om hervatting van de aanstelling. Voorts is afgesproken het promotierendement te verbeteren door een betere begeleiding van promovendi.

ALARM

“Wij kunnen uw recht op uitkering nog niet vaststellen omdat het vermoeden bestaat dat u in

deze periode uw werkzaamheden als AIO/OIO zonder salaris hebt voortgezet.” “In uw geval kunnen wij u geen voorschot toekennen, omdat wij verwachten dat u niet aan de voorwaarden voor een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering voldoet.” Zinsneden als deze in het antwoord op een uitkeringsaanvraag zijn genoeg reden om alarm te slaan. Sinds januari werd het Landelijk AIO en OIO Overleg (LAIOO) overspoeld door mailtjes van promovendi, die te verstaan hadden gekregen dat zij niet voor een uitkering in aanmerking kwamen, waarmee zij vaak geheel en al zonder inkomsten waren.

Daarop hadden zij allerminst gerekend. Het is al jaren veel meer regel dan uitzondering dat promovendi voor het voltooiën van hun proefschrift de vier jaar van hun contractduur overschrijden.

NEVENACTIVITEITEN

Van de aio's rondt op dit moment slechts 12 procent het proefschrift in vier jaar af. Een van de redenen daarvoor is dat de promovendi veelal worden aangespoord ook nevenactiviteiten te ontplooiën, zoals bestuurswerk of het volgen van seminars. In rapportages ten behoeve van de overheid wordt ook stevast verwezen naar het

promotierendement na vijf jaar – en niet na vier.

ANDERE OPDRACHTGEVER

‘Overjarige’ aio's en oio's kregen altijd zonder problemen een wachtgelduitkering. Sinds 1 januari is echter de werkloosheidswet ook op het personeel van de universiteiten van toepassing geworden. In plaats van VSNU en WVOI is het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen (LISV) nu de opdrachtgever van het Uitvoeringsorgaan Sociale Zekerheid (USZO), de uitkeringsinstantie. Het LISV verlangt van het USZO dat het de WW-regels streng naleeft.

De redenering is dat promovendi die nog aan hun proefschrift werken, niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en derhalve niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering. Promovendi die stellen alleen in hun vrije tijd aan hun proefschrift te werken, vinden met dat argument geen gehoor.

AANBEVELING

Dat iets als dit op til was, daarvoor had niemand de betrokken

“Wij waren uiteraard op de hoogte van een bestuurlijke verandering. Wat wij niet wisten, is dat dit een heksenjacht op promovendi tot gevolg zou hebben. En dat konden wij ook niet weten, omdat de regels van de wet dezelfde zijn als voorheen. De uitvoering is echter van het ene moment op het andere totaal veranderd. En dat is een kwalijke zaak.” (VSNU-voorzitter J. Vos in de Volkskrant van 10 maart)

promovendi (naar schatting zo'n duizend mensen) of hun begeleiders gewaarschuwd. Het USZO geeft aan de VSNU vorig jaar juni te hebben ingelicht over de aanstaande veranderingen.

De VSNU op haar beurt wijst naar het USZO en zegt verast te zijn door de strenge WW-interpretatie.

De VSNU weigert tot dusver harde afspraken te maken over een regeling voor de getroffen

Akkoord met werkgevers onderzoeksinstituten komt gedupeerde oio's tegemoet

aio's. De werkgeversvereniging wil de door de vakbonden voorgestelde en door de onderzoeksinstituten aanvaarde oplossing slechts aanbevelen aan haar leden. De bestuurders van de Vrije Universiteit en Universiteit Utrecht hebben al laten weten de beslissing aan de verantwoordelijke hoogleraren te willen overlaten. Zij ondernemen met andere woorden dus geen actie, want zo lag de situatie al sinds 1 januari.

BELANG UNIVERSITEITEN

In sommige faculteiten leeft wel het inzicht dat het zeker ook in het belang is van de universiteit om de contracten van de promovendi te verlengen. Doen ze dat niet, dan is vier jaar voor niets geïnvesteerd in onderzoek, dat zomaar verloren gaat.

In andere faculteiten is dat besef minder doorgedrongen. Het LAIOO ontving berichten van promovendi van wie het contract met welgeteld twee weken werd verlengd. Eén aio kreeg een baan voor drie dagen in de week aangeboden als secretaresse op een afdeling waar drie van de vier mede- ▶

werkers overspannen zijn... Een aantal promovendi die zich geen lange periode zonder inkomsten kunnen veroorloven, bijvoorbeeld vanwege de omstandigheid dat zij kinderen hebben, besloot reeds het werk aan hun proefschrift te staken om alsnog voor WW in aanmerking te komen.

Promovendi zorgen voor een aanzienlijk deel van de wetenschappelijke publicaties. Op de wereldranglijst van wetenschap-

“Tot dusverre heb ik het financieel nog wel kunnen uitzingen, maar dit moet geen maand meer duren. Ik moest mij beschikbaar houden voor passend werk. Wat ik niet wist, is dat ik ook niet in mijn vrije tijd aan mijn proefschrift mocht werken. Te idioot voor woorden.” (Stella van Rijsoort, 33, promovenda te Groningen, in de Volkskrant van 12 maart)

pelijke publicaties staat Nederland nu tiende. Die positie komt in gevaar als de universiteiten deze affaire op hun beloop laten, aldus het LAIOO.

ECHT VIER JAAR

Het landelijk overleg van promovendi is overigens een voorstander van het verkorten van de werkelijke promotieduur naar vier jaar. Dit zou de arbeidsmarktperspectieven verbeteren van jonge onderzoekers die niet bij de universiteit terecht kunnen en in het bedrijfsleven aan de slag willen. Het verkorten van de promotieduur met behoud van kwaliteit vereist volgens het LAIOO: het tijdig communiceren van de verandering, een betere projectplanning, beter uitgewerkte vraagstellingen en een betere begeleiding.

Dat de drie laatstgenoemde aspecten belangrijke factoren zijn om de vertraging terug te dringen, is geen nieuws. Ze werden al in 1996 genoemd in een rapport van het ministerie van OC&W getiteld: *Promoveren en de arbeidsmarkt: ervaringen van de 'lost generation'*. (AvD/MMM) ◀

36-URIGE WERKWEEK IN GEZONDHEIDSZORG GEEN DOORSLAAND SUCCES

Werktijd à la carte

In de gezondheidszorg werd in 1997 de 36-urige werkweek ingevoerd. Onlangs werden de uitkomsten bekend van een onderzoek naar de effecten daarvan bij het Academisch Medisch Centrum in Amsterdam. Ze vormen een pleidooi voor een andere benadering.

Met de 36-urige werkweek werd op de loonkosten in de gezondheidszorg bespaard met behoud van de te leveren prestatie. De bedrijfsvoering werd nog verder verbeterd door flexibele werktijden en uitbreiding van de bedrijfstijd. Zo konden kostbare faciliteiten als operatiekamers en apparatuur voor bestraling efficiënter worden gebruikt. Werknemers hoefden minder lang te werken. Keuzemogelijkheden werden ingevoerd voor kortere of langere werkdagen en voor sparen of afkopen van vrije tijd. Het nadeel dat de werknemer ook minder kreeg uitbetaald, werd verzacht door de vrijkomende gelden te bestemmen voor herbezetting met nieuwe werknemers. Een goede bestemming in tijden van een ruime arbeidsmarkt.

WAT IS BEREIKT?

Andere academische ziekenhuizen zullen niet veel andere ervaringen hebben met de 36-urige werkweek dan uit het onderzoek bij het AMC naar voren kwamen. Uit het onderzoek kan worden geconcludeerd dat de doelstellingen die met een kortere werkweek werden nagestreefd slechts ten dele zijn gehaald.

- Werknemers hebben meer vrije tijd gekregen, maar regelingen voor sparen of afkopen van vrije tijd zijn onvoldoende gerealiseerd.
- De 36-urige werkweek heeft nauwelijks extra werkgelegenheid opgeleverd, mede omdat er inmiddels krapte heerste op de arbeidsmarkt.
- De efficiency is op de meeste afdelingen weinig verbeterd.

De onderlinge bereikbaarheid van afdelingen is zelfs afgenomen.

- De service aan patiënten is 'niet verminderd'. Wel zijn merendeels door andere oorzaken de wachttijden toegenomen.
- Over de gehele linie werd een toename van het ziekteverzuim waargenomen, maar het is opvallend dat de categorie verpleegkundigen hiervan is uitgezonderd. Dit is de enige groep waarbij het loon mocht worden 'opgeplust' bij een gelijkblijvend aantal werkuren. Het verhoogde ziekteverzuim bij de andere categorieën is een indicatie dat de werkdruk als zwaarder wordt ervaren wanneer dezelfde prestatie minder wordt beloofd.

De invoering van de 36-urige werkweek is de meest recente stap in de verkorting van de werktijd, een proces van twintig jaar. Opmerkelijk is dat de werknemers per saldo niet minder uren zijn gaan werken. In dezelfde periode is namelijk ook het ziekteverzuim drastisch afgenomen. Over een langere periode – dertig jaar – is het aantal gewerkte uren wel verminderd, grotendeels door toename van het aantal vakantiedagen. Deze ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat Nederland, met een van de kortste werkweken ter wereld, toch behoort tot de landen met de hoogste arbeidsproductiviteit.

INZET VOOR CAO

Werkgevers zien verlenging van de werkweek tot 40 uur als oplossing voor het tekort op de arbeidsmarkt. Hetzelfde adviseert de commissie-Van Rijn om de personeelstekorten bij onderwijs, zorg en politie te bestrijden. Ruim 20 procent van de werknemers met een volledige baan zou graag bereid zijn langer te werken.

Werknemersbonden echter nemen als uitgangspunt dat de

werknemers voor een kortere werkweek hebben betaald, terwijl niet alle doelstellingen van de werktijdverkorting zijn gerealiseerd. Zij menen dat een structurele verlenging van de werkweek een te zware hypotheek legt op werkdruk en ziekteverzuim.

De VAWO heeft van meet af aan kritisch gestaan tegenover over de werktijdverkorting: het kost loon en verhoogt de werkdruk. In de praktijk blijken velen hetzelfde werk nu in eigen tijd af te maken. Om de werkdruk die zo ontstaat te verminderen, moet de nieuwe CAO mogelijkheden bieden de langere werktijd te erkennen en te honoreren. In lijn met het eerdere standpunt zou de VAWO zich moeten inzetten voor:

1. Afschaffing van het onderscheid tussen vakantie- en ADV-dagen.
2. Invoering van standaard 40 werkuren per week met ruime mogelijkheden voor deeltijdbanen.
3. Financiering van de extra loonkosten in verband met werktijdverlenging uit de herbezettingsgelden die met de huidige tekorten op de arbeidsmarkt ongebruikt blijven. Een dertiende maand is een loonsverhoging, waarvoor extra geld beschikbaar moet zijn.
4. Mogelijkheden de individuele aanstelling (voltijds of deeltijd) tijdelijk te variëren door sparen of afkopen van vrije tijd.
5. Extra aandacht voor goed overleg over roosters, waarin de belangen van werknemers privé, werknemers onderling en bedrijfsvoering zorgvuldig worden afgewogen.

Met deze inzet kan de VAWO bijdragen aan een werkklimaat waarin de individuele werknemer zelf in staat is om evenwicht te creëren tussen werk en vrije tijd, afhankelijk van privé-omstandigheden. (BK) ◀

FORSE SALARISVERHOOGING BIJ ONDERZOEKINSTELLINGEN NOODZAKELIJK

Rapport commissie-Van Rijn ondersteunt claims vakbonden

In opdracht van het kabinet deed de commissie-Van Rijn onderzoek naar de samenstelling van het personeelsbestand en de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt van overheidssectoren in vergelijking met elkaar en met het bedrijfsleven. Het rapport van de commissie vormt een sterke ondersteuning voor de stelling van werknemersorganisaties zoals de CMHF dat voor behoud van de kwaliteit van het wetenschappelijk onderzoek in Nederland een forse salarisverhoging bij onderzoekinstellingen noodzakelijk is.

In de onderhandelingen over de CAO Onderzoekinstellingen staan de partijen vooralsnog ver van elkaar. De vakbonden vragen 4 procent salarisverhoging plus een in vier jaar op te bouwen 'dertiende maand', de werkgevers bieden een structurele salarisverhoging van 5 procent voor twee jaar. Voor de werknemersorganisaties had het rapport van de commissie-Van Rijn moeilijk op een beter moment kunnen komen. Het vormt een krachtige ondersteuning voor hun claims. Knelpunten op het gebied van salaris doen zich volgens het rapport vooral voor bij onderwijs en wetenschappen. Een inhaalslag is nodig. Met name de hogere salarissen zijn jarenlang achtergebleven bij die in andere sectoren. In sterke mate geldt dat voor de onderzoekinstellingen. Zelfs ten opzichte van de rijksoverheid, die vroeger door de onderzoekinstellingen werd gevolgd, zijn voor het hoger personeel achterstanden ontstaan.

JONGE WETENSCHAPPERS

De CMHF acht het van groot belang dat de salarissen voor hoger (wetenschappelijk) personeel bij de onderzoekinstellingen in overeenstemming wordt gebracht met de salarissen voor hoger personeel in andere sectoren. Bovendien vraagt de CMHF aandacht voor de situatie van wetenschappers bij onderzoekinstellingen die aan het begin van hun carrière staan. Met de andere bonden heeft de CMHF voorgesteld de salarissen van

oio's extra te verhogen. Dit om jonge onderzoekers te kunnen binnenhalen en behouden. Hun huidige salaris is noch in overeenstemming met het werk dat zij doen, noch met dat van hoogopgeleide personen aan het begin van hun loopbaan in andere sectoren. De werkgevers willen oio's alleen de algemeen geldende loonsverhoging geven. De praktijk is dat veel wetenschappelijk talent na promotie of een korte loopbaan in de wetenschap overstapt naar het bedrijfsleven of naar een andere overheidssector. Niet alleen het

salaris speelt hierbij een rol, ook het gebrek aan carrièreperspectief. De CMHF bepleit betere doorstroomkansen en begeleiding voor individuen bij het uitstippelen van een loopbaan in de wetenschap. Daarbij moet er een einde komen aan de selectie op basis van het wachtgeldrisico. Doordat de laatste werkgever opdraait voor het in de loop der jaren opgebouwde recht op wachtgeld, komt het veel voor dat potentiële werknemers met een aantal jaren werkervaring niet worden aangenomen. De geringe doorstroming is ook een belangrijke oorzaak van het achterblijven van het beloningsniveau bij onderwijs en wetenschappen, zo blijkt uit het rapport-Van Rijn.

VERGRIJSD

Uit het rapport komt ook naar voren dat de sector onderwijs en

wetenschappen sterk vergrijsd is; de vervangingsvraag zal de komende jaren steeds groter worden. Ook dat maakt het aantrekken van (jong) wetenschappelijk talent uit binnen- en buitenland essentieel voor de onderzoekinstellingen. De onevenwichtige leeftijdsopbouw is vooral zichtbaar in hogere functies. Het rapport laat ook nog eens zien hoezeer vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de sector en dan vooral in de hogere functies.

Naar de opvatting van de CMHF kan een beter imago in belangrijke mate bijdragen aan het vergroten van de aantrekkingskracht van de sector en zijn goede arbeidsvoorwaarden een voornaam middel om dat imago te verbeteren. In het commissierapport komt naar voren dat invoering van een dertiende maand een sterk imagoverhogend effect heeft.

ACTIEPUNTEN

Mede op basis van het rapport-Van Rijn bepleit de CMHF voor de sector onderzoekinstellingen actie op een aantal punten:

- het ontwikkelen van loopbaanbeleid, in het bijzonder voor jonge wetenschappers en vrouwen
- aandacht voor de vervangingsvraag door planning, opleiding, vergroting van de interne mobiliteit en het voorkomen van uitval, respectievelijk het bevorderen van reïntegratie na uitval door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid
- professionalisering van het personeelsbeleid
- concurrerende arbeidsvoorwaarden
- verbetering van arbeidsmarktcommunicatie en werving. ◀

CHRISTELIEN TIMPERS

De auteur is medewerker van de CMHF

'Inlopen salarisachterstand moet aan andere modernisering en kwaliteitsmaatregelen vooraf gaan'

Het inlopen van de salarisachterstanden voor gekwalificeerd en hoger opgeleid personeel in de collectieve sector is voor de CMHF voorwaarde om mee te werken aan andere modernisering en kwaliteitsmaatregelen. De CMHF schreef dit begin april in een brief aan minister De Vries van Binnenlandse Zaken en de Kamercommissies van Binnenlandse Zaken en Financiën.

De voorwaarde vooraf geldt met name ook voor de modernisering van de pensioenvoorziening voor personeel bij overheid en onderwijs, die in voorbereiding is. Zonder diepte-investeringen en structurele verbetering van de positie van gekwalificeerd en hoger opgeleid personeel, zowel op het gebied van arbeidsvoorwaarden als op dat van Human Resource Management, zullen de omvangrijke problemen in onderwijs en zorg zich ook elders bij de overheid steeds sterker gaan manifesteren, aldus de CMHF. Het overheidsapparaat functioneert lang niet altijd op het niveau waarop een moderne samenleving moet kunnen vertrouwen, zo blijkt uit tal van incidenten. Daarom dient de hoogste prioriteit te worden gegeven aan uitvoering van de aanbevelingen van de commissie-Van Rijn, zo stelt de CMHF.

Onderwijs en onderzoek in korte broek

De TU Delft heeft besloten om wetenschappelijke talenten direct na hun promotie voor zes jaar als juniorhoogleraar aan te stellen. Deze kortverbanders ‘mogen’ in korte broek college geven, teneinde studenten ‘extra te prikkelen’. *Knul onder de knullen*, lijkt het niet erg geëmancipeerde devies. Bovendien mag er gerede twijfel bestaan of het wetenschappelijk talent in de MUBse opleidingsverhoudingen nu juist op het onderwijs aan studenten zit te wachten. Of het vooruitzicht dat ‘gehoopt’ mag worden op een ‘normaal’ hoogleraarschap voldoende is om echte talenten ‘van de markt’ te houden, is nog helemaal de vraag met het huidige arbeidsvoorwaardenpakket en het gebrek aan zeggenschap over de wetenschapsbeoefening. Tenslotte is de ‘omweg’ via de markt aantrekkelijker om later meteen ‘hoog’ in te stromen, zeker waar de financiering voor wetenschappelijk onderzoek toch voornamelijk uit de markt moet komen.

Zwartboek Vernieuwingsimpuls, deel 2

De evaluatie van de eerste ronde van de Vernieuwingsimpuls is bezig. Een nieuwe opzet voor de derde ronde wordt voorbereid door NWO. Ondertussen is de tweede (ongewijzigde) ronde in volle gang. Het Landelijk Postdoc Platform legt wederom een Zwartboek aan. In een bijdrage uit Leiden valt te lezen hoe een voorstel dat grensverleggend en interdisciplinair is, al in de voorselectie tussen wal en schip raakt. De kandidaat diende zijn voorstel in bij twee faculteiten. De eerste wees het af onder andere omdat het “te antropologisch was voor

een Faculteit Letteren”. De andere faculteit wees het bij voorbaat af omdat men geen financiële verplichtingen over vijf jaar wilde aangaan. Bovendien, voegt de kandidaat toe, “was er natuurlijk ook het risico een kat in de zak te kopen, want na die 5 jaar (...) zou ik pas 18 jaar onderzoek- en doceerervaring hebben”. Bijdragen aan het tweede Zwartboek Vernieuwings-



impuls zijn welkom op www.postdocplatform.nl.

Tweedelingspook op universiteiten?

Het idee dat er voor excellente studenten ‘topopleidingen’ moeten komen, met selectie aan de poort en met een hoger collegegeld, heeft het politieke polderpeil op maaiveldniveau doen uitslaan. In de Nederlandse politiek erkennen dat er verschil in aanleg en talenten zou kunnen zijn en dat die verschillen ‘een kans’ zouden moeten krijgen, is een cultuurschok vergelijkbaar met de bekering van het koningshuis tot het rooms-katholicisme. Maatschappelijk weten we wel beter. Wanneer we talenten geen kans geven, gaan ze – indien ze daartoe de middelen hebben – naar het buitenland en anders verspillen en frustreren we kwaliteit. Het zal niet lang meer duren of de hogescholen krijgen ook een universitaire status en dan heeft Nederland zo’n beetje de grootste

dichtheid aan universiteiten ter wereld. Wie nog echt denkt dat dat allemaal hetzelfde niveau kan hebben, heeft een staat van wereldvreemdheid bereikt die bedreigend is voor de continuïteit van onze samenleving. De zo gevreesde ‘Amerikanisering’ van het hoger onderwijs is dichterbij dan vele politici zeggen voor wenselijk te houden, terwijl ze hard bezig zijn er alle condities voor te scheppen. In een samenleving waarin er reeds ‘hogerberoepsopleidingen’ zijn voor crècheoppassers is differentiatie vereist. Dat hebben we aan al diegenen te danken die voor vrijwel elke functie in de samenleving pas enige waardering kunnen opbrengen, indien die functie een academische opleiding als vereiste kan stellen. Nivellering heeft z’n prijs en die gaan we in de toekomst betalen. ‘Tweedeling’ is het gevolg van een digitale politieke obsessie: “Waar een 1 is, moet ook een 0 zijn”. En nullen blijken de énen niet te kunnen verdragen.

Verstand van zorg?

Onze staatssecretaris van emancipatiezaken, Annelies Verstand, blijkt niets te voelen voor een soort kaderregeling voor zorgverlof, terwijl ze gelijktijdig volhoudt de combinatie van arbeid en zorg een warm hart toe te dragen. Niet dat we aan de universiteiten zitten te wachten op nog meer onopneembaar verlof, maar juist daar waar de overheid de bestaande zorgvoorzieningen steeds verder terugdringt, zou een regeling niet misstaan. Misschien zouden we eens heel kritisch moeten kijken waar de echte prioriteiten in de verlofregelingen zouden moeten liggen. Tenslotte zijn de meeste van die regelingen nog gebaseerd op een soort kostwinnersbeginsel in een verzorgingsstaat, terwijl in de werkelijkheid geen van beide meer bestaat.

Als geld niet gelukkig maakt

Een van de verrassingen van het onderzoek naar geluk is dat het effect van inkomen zo beperkt blijkt, althans in rijke landen. In de EU-landen is de koopkracht verdubbeld, maar is de gemiddelde levensvreugde vrijwel gelijk gebleven. Binnen die landen zijn rijke mensen ook niet veel gelukkiger dan hun armere medeburgers. Inkomensstijging of daling heeft wel enig effect, maar meestal niet lang. Een follow-up over lange termijn toont geen verschil in geluk tussen mensen die het financieel meer en minder voor de wind is gegaan. Als geld niet gelukkig maakt, wat doe ik dan nog bij een vakbond? Met een minder riant CAO valt dan toch even goed te leven. Toch heb ik mijn lidmaatschap niet opgezegd. Een van de redenen is natuurlijk dat een behoorlijk inkomen ook weer niet verkeerd is en dat de wetenschap erbij gebaat is om goede mensen te kunnen blijven trekken. Belangrijker is echter het bewaken van de kwaliteit van mijn arbeid, in het bijzonder van mijn autonomie. Zelfbeschikking blijkt namelijk meer uit te maken voor geluk. De autonomie van wetenschappers staat echter onder druk van een groeiende bureaucratie. Om daar een tegenwicht tegen te kunnen bieden is het goed om een bond van vakgenoten achter de hand te hebben.

RUUT VEENHOVEN

Redactielid gezocht

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

Dit jaar wordt de MUB geëvalueerd. De wet Modernisering Universitair Bestuur werd vier jaar geleden ingevoerd en bood de Colleges van Bestuur de mogelijkheid de radenstructuur door een ondernemingsraadmodel (met daarnaast studentenraden) te vervangen. De colleges van zeven van de dertien universiteiten deden dat,

twee daarvan (Brabant en Twente) keerden inmiddels op hun schreden terug.

Wat heeft de ervaring van vier jaar geleerd en welke consequenties zouden daaraan moeten worden verbonden? Om die vraag draait het ook op het VAWO-symposium van 15 mei a.s. in Leiden.

Op deze pagina's een voorschot op de discussie. Gastheer Leiden krijgt aandacht en voorts ook Twente en de VU. Daarnaast nog een bijdrage over NWO, dat vanaf 2003 zelf geen projectmedewerkers meer onder contract zal hebben, waardoor de ondernemingsraad voor projectmedewerkers gedoemd is te verdwijnen.

ONDERDEELCOMMISSIES OP VU KLAGEN OVER BEVOEGDHEDEN

“Minder inspraak geven om snel te kunnen besluiten, is korte-termijn-denken”

De Vrije Universiteit kent sinds 1998 een centrale Ondernemingsraad (OR) en daarnaast zeventien Onderdeelcommissies (OC's): twaalf bij de faculteiten en vijf bij de diensten. De Onderdeelcommissies klagen dat zij weinig in te brengen hebben. De respons onder studenten bij verkiezingen voor de centrale en de facultaire studentenraden is gering. Wat betekent dat voor het draagvlak van de besluitvorming?

“De bevoegdheden van de OC's zijn niet duidelijk geformuleerd, de faculteitsbesturen leggen ze minimaal uit. Daar zijn we zeer boos over”, zegt OR-voorzitter Kees Speelman.

De uitkomsten van een enquête die de OR onlangs onder alle OC's hield, ondersteunen Speelmans pleidooi voor meer bevoegdheden op dat niveau. “Wat ik ook niet begrijp”, aldus de OR-voorzitter, “is dat de OC's vaak pas op het laatste moment om advies wordt gevraagd. We hebben er tijd voor nodig om de onderwerpen adequaat te kunnen bestuderen.”

Rens Viegenthart, die politicologie & beleid en communicatie & organisatie studeert, is van mening dat studenten eveneens te weinig inspraak hebben op de VU. “Studenten tonen ook nauwelijks interesse. De opkomstpercentages bij verkiezingen voor de centrale studentenraad en de facultaire studentenraden liggen onder de twintig procent. Het lijkt alsof het ons niet zoveel kan schelen.”

PIEPSYSTEEM

Ook het personeel is volgens Speelman niet altijd even betrokken. “Er is nu sprake van

een ‘piepsysteem’. Als er echt problemen zijn, dan weten ze de OR en de OC's wel te vinden.” Promovendi zouden graag willen participeren in de OR, maar dat is nauwelijks een reële mogelijkheid, aldus Guido van 't Noordende, voorzitter van het AIO Overleg VU. “Het AIO Overleg heeft een informele status, we hebben geen inspraakbevoegdheden. Deelname aan de OR is vanwege de lange bestuursperiode van drie jaar voor promovendi zeer moeilijk.” Uit onderzoek van Peter Kerkhof, UD bij de afdeling Bestuurs- en Communicatiewetenschappen van de VU, kwam naar voren dat procedures die door het personeel rechtvaardig worden gevonden, ertoe leiden dat besluiten gemakkelijker worden geaccepteerd. “Het is jammer”, zegt Kerkhof, “dat bepaalde groepen niet vertegenwoordigd zijn in de OR en de OC's. Inspraak is een belangrijk element bij de beoordeling door werknemers van de rechtvaardigheid van procedures.”

Als inspraak ertoe leidt dat procedures als rechtvaardig worden beschouwd en als rechtvaardige procedures leiden tot een groter draagvlak en het gemakkelijker

accepteren van een besluit, waarom maken de Colleges van Bestuur en facultaire besturen daar dan niet gretig gebruik van? Peter Kerkhof: “Ten eerste kost het betrekken van mensen bij de besluitvorming tijd en dus ook geld. Ten tweede vinden bestuurders het vaak vervelend dat een besluitvormingsproces tijd nodig heeft, ze handelen de zaken liever vlot af. Daarnaast verwachten ze waarschijnlijk dat het lastiger wordt om beleid uit te voeren als er meer mensen bij betrokken zijn. Korte-termijndenken dus, ik vind dat niet verstandig. Als je mensen passeert krijg je er last mee, je laat de kans liggen om ervoor te zorgen dat ze zich betrokken voelen.”

EERDER VERGETEN

Kees Speelman geeft aan dat de promovendi eerder vergeten worden nu ze zelf niet in de OR vertegenwoordigd zijn. “De problemen rond de wachtgeld van promovendi kregen we pas in het oog toen onze universiteitskrant Ad Valvas daarover berichtte.”

Alhoewel loopbaanbeleid een van de onderwerpen is waarmee de OR zich bezighoudt, heeft Kees Speelman niet van het Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) voor promovendi gehoord. Het POP werd overeen gekomen bij de CAO die afgelopen zomer is afgesloten, als onderdeel van een afspraak om meer aandacht te schenken aan loopbaanbeleid voor ‘jong talent’

(aio's en postdocs). “Waar het gaat om loopbaanbeleid wachten we op initiatief vanuit Personeelszaken”, aldus Speelman. “Op dit moment spelen, naast de positie van de OC's, zaken als bachelor/master-stelsel, de fusie van de VU met Hogeschool Windesheim en plannen voor een digitale universiteit.”

ONWAARSCHIJNLIJK

Sinds enkele weken is aan de VU een stuurgroep bezig met de evaluatie van de MUBse structuur. UT en KUB besloten reeds het ‘gedeelde’ bestuursmodel, met OR en studentenraden, te laten varen. Studenten en personeel moeten niet tegenover elkaar staan als belangengroepen, samen kunnen ze kunnen slagvaardiger besturen.

Volgens Ad Valvas is het echter onwaarschijnlijk dat de VU-evaluatie, die eind mei moet zijn voltooid, tot een afschaffing van de gedeelde raden zal leiden.

Hopelijk besteedt de VU in haar evaluatie van het bestuursmodel ook aandacht aan de inspraak van de tijdelijke medewerkers zoals aio's en postdocs. De jonge onderzoekers vormen immers een aanzienlijk deel van de wetenschappelijke staf. Inspraak kan hun betrokkenheid en loyaliteit jegens de organisatie vergroten.

Niet onbelangrijk, gezien de moeite die universiteiten hebben om voldoende talent aan te trekken en te behouden. (MMM) ◀

ONBEZETTE PERSONEELSZETELS IN LEIDSE UNIVERSITEITSRAAD

“Je weet nooit precies wat er gebeurt”

In Leiden is onder de MUB gekozen voor een radensysteem. De Leidse universiteitsraad bestaat normaal gesproken uit zestien leden: acht studenten en acht personeelsleden. Te weinig personeelsleden stelden zich kandidaat bij de vorige verkiezingen. Daarom bestaat de huidige UR uit slechts zes personeelsleden, naast de acht studenten. Dat is veelzeggend.

Dr. Aad Vijverberg, directeur bedrijfsvoering van het Centrum voor Milieukunde: “Het bezwaar van de raden is dat ze niet leven onder de mensen. Dat geldt al voor de faculteitsraden in Leiden omdat de meeste faculteiten erg groot zijn, mammoetfaculteiten. Daardoor vertegenwoordigen ze niet echt het bedrijf. De Universiteitsraad staat nog verder van de mensen af.”

FANCLUB

De vice-voorzitter van het CvB in Leiden, ir. Joris van Bergen, noemt het zorgelijk dat het zo moeilijk is om voldoende personeelsleden te vinden voor de UR. Ook Van Bergen zoekt de oorzaak in de afstand tussen mensen en raden: “Mensen zijn toch primair bezig met wat er binnen hun eigen discipline speelt. De raadsleden hebben geen echte achterban. Een OR is in zoverre duidelijker, dat mensen georganiseerd zijn vanuit partijen, bijvoorbeeld de vakcentrales. OR-leden, daar zit een soort fanclub achter, maar in de UR is dat in

elk geval voor het personeel minder het geval.”

Positief van de MUB vindt Vijverberg dat typische studenten- en personeelsaangelegenheden gescheiden worden. Van Bergen noemt juist de wenselijkheid van overleg met een geïntegreerde groep studenten en personeel als belangrijkste argument vier jaar geleden om te kiezen voor een radenstelsel. Persoonlijk is hij redelijk tevreden, vooral over het overleg tussen CvB en vakbonden in het Lokaal Overleg. Dat is “heel goed, kritisch, constructief, intensief”.

Het overleg met de UR wisselt nogal per jaar, omdat ook elk jaar de samenstelling aanzienlijk wisselt. “Eigenlijk ben je elke keer opnieuw met elkaar de dingen aan het uitvinden.”

Vijverberg vindt dat je van een FR en een UR een kritische houding zou mogen verwachten, bijvoorbeeld wanneer er dreigende tekorten zijn of geen sluitende begroting. “Maar je hoort nooit wat van ze. Dat geldt voor de hele MUB. Een decaan moet het wel

erg bont maken om de universiteitskrant te halen in Leiden.”

BESLOTEN BERAAD

Decanen worden onder de MUB benoemd door het CvB en benoemen zelf de andere twee leden van een faculteitsbestuur. Vroeger koos de gemeenschap haar eigen mensen, benadrukt Vijverberg. “Nu is er het bestuursberaad, het reguliere overleg van het CvB met de decanen. Dat vindt besloten plaats. Je weet nooit precies wat er gebeurt. Als je in de FR zit, dan hangt het maar van je decaan af of je wat hoort. Het bestuur heeft geen informatieplicht, vroeger wel. Nu mag je blij zijn als ze af en toe nog een besluit toelichten.” Vijverberg is een voorstander van meer zeggenschap van de kleinere instituutraden in Leiden en dan het liefst als ondernemingsraden. “Een groot voordeel van een OR is dat belangrijke besluiten er eerst aan voorgelegd moeten worden. In een OR is er meer oog specifiek voor de belangen van het personeel. In een radensysteem moeten te veel belangen tegelijk behartigd worden. De mens in de organisatie komt dan in de knel.”

Het CvB ziet op dit moment geen reden voor een overgang naar een OR-model. “Maar als

die voorkeur er breed zou zijn in de universiteit, zouden we dat zeker overwegen”, meent Van Bergen. In de faculteiten wordt momenteel geëvalueerd, maar de uitslag is nog niet bekend. Vijverberg: “Neem als voorbeeld het probleem van het wachtgeld van de ex-ai-o's. Dat zou toch eigenlijk besproken moeten zijn in het Lokaal Overleg, maar ik heb het nooit op de agenda zien staan. Als de bonden het niet wisten, dan had het CvB het op de agenda moeten zetten.” Van Bergen: “Iedereen wist het, alleen had niemand de implicaties voorzien.”

VERSCHUILEN

Hoe gaat dat nu verder? Van Bergen: “Er wordt flink overleg gevoerd op landelijk niveau om de scherpe kantjes eraf te halen.” Vijverberg: “Ja, dan komt er een advies aan de faculteiten: verleng de aanstelling maar. Dat moeten die faculteiten wel zelf betalen. Het CvB kan zich dan weer verschuilen achter de zelfstandige faculteitsbesturen.” Van Bergen: “Ook intern in Leiden wordt de nieuwe situatie besproken. Hoe zorgen we ervoor dat iedereen zo spoedig mogelijk goed geïnformeerd wordt?” Vijverberg: “Dit zou een OR nooit gepasseerd zijn, natuurlijk.” (HdH) ◀

VAN ONGEDEELD NAAR DOORGEDEELD EN TERUG

Vergissen is ‘bestuurlijk’

De Universiteit Twente heeft als eerste de MUBse medezeggenschapskeuze reeds in 1999 geëvalueerd. Op grond daarvan werd tot een herziene keuze besloten.

Met ondernemende voortvarendheid had het College van Bestuur reeds vroeg in 1996 besloten dat er een fundamentele cultuuromslag aan de instelling moest worden doorgevoerd.

De UT kende een Universiteitsraad met weinig politieke polarisatie en brede samenwerkingsverbanden van studenten en personeel in een soort tweepartijstelsel, waarbij afwisselend dan weer eens de meer centralistische, dan weer eens decentrale opvattingen in de meerderheid waren. Er was zonder meer sprake van een grote betrokkenheid van in elk geval een vrij brede kern van personeel en studen-

ten, hetgeen een hoge continuïteit opleverde. Alhoewel kritisch naar het beleid werd gekeken, was er nauwelijks sprake van conflict of controversie tussen Raad en Bestuur. Machtsevenwicht lijkt een essentiële voorwaarde voor effectief besturen in een ‘poldercultuur’.

PERMANENT CONFLICT

Deze cultuur van veel overleg met zowel personeel als studen-

ten vond in de ogen van de in 1996 aanwezige bestuurders niet langer genade. Geen beter moment dan de invoering van de MUB om daar verandering in aan te brengen. In de veronderstelling dat een massa medezeggenschapsorganen zowel de slagvaardigheid voor bestuurders als de participatie in de inspraak zou vergroten, besloot het College van Bestuur het ‘doorgedeelde model’ van mede-



RENÉ VAN BEERS

zeggenschap in te voeren. Voor elk van de tien faculteiten en voor de campus een eigen ondernemingsraad en voor de centrale diensten maar liefst twee. In totaal dertien ondernemingsraden. Daarnaast tien studentenraden en dus tien gemeenschappelijke vergaderingen. Verder een centrale ondernemingsraad. Plus een centrale studentenraad en een gemeenschappelijke vergadering.

Tegen alle waarschuwingen in dat dit model op de UT niet werkt, gebruikte het College van Bestuur z'n wettelijke bevoegdheid zelf een model te mogen kiezen om halsstarrig vast te houden aan het vooringenomen standpunt. Wat het College in elk geval heeft bereikt met deze houding was een permanent conflict met een belangrijk deel van de instelling.

Op grond van de evaluatie is het

College van Bestuur op z'n schreden teruggekeerd en heeft het College het tweejarig experiment met het ondernemingsradencircus beëindigd. Twente heeft nu weer gewoon het MUBse Radenmodel en omdat daarin personeel en studenten de medezeggenschap met elkaar delen, noemen we dat 'ongedeeld'. Toch is het niet onbelangrijk om naar de effecten van 'het experiment' te kijken.

Nieuwe structuren trekken nieuwe mensen aan. Ook dat is een effect van de stelselkeuze, die daardoor z'n eigen medestanders creëert. Veel van die medestanders vonden echter de bureaucratische ingewikkeldheid van het WOR-stelsel aan de universiteit een ernstig probleem. Dan zie je op de werkvloer in de faculteiten de betekenis van de gemeenschappelijke vergadering groeien ten koste van de basisvergaderingen, die overigens wel formeel werden gehouden. Zo ontstond een pseudo-ongedeelde praktijk in een formeel gedeelde structuur, met alle oneigenlijke consequenties van dien. Er is een overdosis aan 'vergaderstukken', de bestuurlijke slagvaardigheid is minimaal en er zijn meer coördinatieproblemen dan ooit tevoren. In de praktijk blijken – in scherpe tegenstelling tot onder de WUB – de studenten niet meer te motiveren voor deelname in deze medezeggenschapsstructuur. Het is te tijdrovend en te ondoorzichtig. Studenten, maar ook een belangrijk deel van de personeelsleden, voelen zich niet 'betrokken'.

ONTEIGEND

Voor met name het wetenschappelijk personeel lijkt de (C)OR-keuze een probleem, vooral omdat het de overgang symboliseert van academische gemeenschap naar bedrijfsmatige arbeidsverhoudingen. Wetenschappers voelen zich als het ware 'onteigend' van hun beroepsomgeving, de faculteit, zo blijkt uit de evaluatie. In betrekkelijk korte tijd werkte het stelsel heel demotiverend en verdween de bereidheid van mensen waarvan je de participatie op prijs zou stellen. Het gevolg was een enorm kwaliteitsverlies in de personele bezetting van de medezeggenschapsorganen, in vergelijking met de oude medebestursorganen. Daarmee was dan weliswaar de beoogde cultuuromslag gerealiseerd, doch gelijktijdig de bestuurskwaliteit gedevalueerd. Het zal nog jaren vergen om datgene dat in een paar jaar is afgebroken weer ►

te herstellen, te meer daar vrij omvangrijke groepen steunpilaren van de instelling via het HRM-beleid zijn afgevoerd.

DOMINANTIE

Een belangrijk motief voor het College van Bestuur was destijds dat de keuze van het doorgedeelde (C)OR-stelsel een betere representatie moest bewerkstelligen van het personeel, waardoor – gelet op de geringe organisatiegraad – het Georganiseerd Overleg met de bonden

geleidelijk aan betekenis zou kunnen inboeten. Dat bleek in alle opzichten een mislukking. De wettelijke positie van de bonden in een (C)OR-stelsel leidde er toe dat in elk geval op centraal niveau, maar in sommige decentrale eenheden evenzeer, de bonden, behalve de VAWO, nogal onevenredig domineerden. In plaats van een bredere representatie leidde de keuze tot een zeer versmalde representatie in vergelijking met de oude radenstructuur. Als gevolg van

dit alles plaatste het CvB zich in een positie, waarin het aan de lokale overlegtafel over dezelfde zaken moest spreken als in de medezeggenschapsorganen met alle verwarring van dien.

In de praktijk blijkt het (C)OR-stelsel tot detaillistische belangenbehartiging te leiden en worden met name de hoofdlijnen uit het oog verloren. De medezeggenschap wordt daarom als ineffectief gezien. Dat heeft de vakbonden geen positief imago gegeven, zo blijkt. Op zich is dat

triest, omdat – met uitzondering van de CFO – de bonden zich juist tot in beroepsprocedures toe sterk hebben gemaakt voor een ongedeelde medezeggenschap.

Ten slotte mag niet onvermeld blijven dat de nieuwe MUBse machtsverhoudingen kennelijk voor die mensen aantrekkelijk blijken te zijn van wie je niet bij voorbaat mag verwachten dat ze een verstandig gebruik van de nieuwe verworvenheden maken. (PF) ◀

INSpraak NWO-PROJECTMEDEWERKERS VANAF 2003 VERSNIJPERD OVER UNIVERSITEITEN

Het verdwijnen van een ondernemingsraad

Na begin 2003 zal NWO zelf geen promovendi en postdocs meer in dienst hebben. Alle projectmedewerkers die NWO financiert, worden vanaf die datum direct in dienst genomen door de universiteit waar ze werken. De ondernemingsraad voor projectmedewerkers (ORP) bij NWO zal dan ophouden te bestaan.

De belangenbehartiging van deze projectmedewerkers waarvoor ook tijdelijk ondersteunend personeel op geld van NWO, zal plaats vinden in lokale ondernemingsraden. Hiermee dreigt echter de kracht van deze belangenbehartiging ernstig achteruit te gaan. Aandacht voor de medewerkers die het grootste deel van het onderzoek aan universiteiten uitvoeren raakt hiermee in het slop.

Begin 1998 werd de ORP opgericht als opvolger van een dienstencommissie voor projectmedewerkers ter uitvoering van de wet op de ondernemingsraden. NWO had toen enkele duizenden medewerkers die op basis van een tijdelijk contract aan een wetenschappelijk project werkten. De ORP zet zich in voor, en heeft inspraak in alle zaken die deze projectmedewerkers aangaan. Meedenkend met NWO werden allerlei zaken voor projectmedewerkers bereikt. Zo werd eind vorig jaar bewerkstelligd dat NWO een ruime bijdrage levert in de kosten die oio's moeten maken voor hun promoveren. Ook werd bereikt dat herbezettingsgelden die wegens invoering van ADV beschikbaar

waren ten goede kwamen aan oio's. Met NWO werd veel bereikt in de problematiek rondom bursalen, wachtgeld en uitvoering van de CAO, en ook specifieke problemen van individuele medewerkers werden aan de kaak gesteld. Ook oefent de ORP een maatschappelijke taak uit. Door onder andere VSNU, KNAW en de minister van onderwijs aan te spreken, behartigt zij de belangen van haar achterban ook buiten NWO en op nationaal niveau.

VERSNIPPERD

Nu NWO sinds begin 1999 het werkgeverschap binnen nieuwe projecten overlaat aan de universiteiten zullen begin 2003 de laatste oio's afscheid nemen. Al deze projectmedewerkers zullen dan in dienst zijn bij een universiteit en hun belangen zullen door de lokale ondernemingsraad behartigd worden. Een van de nadelen hiervan is echter dat de stem van projectmedewerkers uiterst versnipperd raakt. Op nationaal niveau zal er geen organisatie meer zijn die inspraak heeft in de belangen van projectmedewerkers. Dit terwijl toch veel beleid landelijk

bepaald wordt. De fondsen waarop deze medewerkers zijn aangesteld blijven nog steeds van NWO komen, maar de betrokken jonge onderzoekers hebben alleen nog inspraak aan de universiteiten. Hoewel er aan de universiteiten ook veel bepaald wordt dat van belang is voor projectmedewerkers blijft een groot deel van het beleid in handen van NWO omdat zij de projecten financiert. Ook zal er geen nationale organisatie meer zijn met officiële inspraak als gesprekspartner voor betrokkenen en ook niet voor NWO zelf. Slechts op geheel vrijblijvende basis zal NWO hoeven te luisteren indien lokale stemmen zich verheffen.

Hoewel de lokale ondernemingsraden natuurlijk erg belangrijke instituten zijn, zijn ze niet speciaal bedoeld voor kwesties rondom projectmedewerkers zoals de ORP wel is. Belangen van tijdelijke medewerkers zijn vaak niet helemaal in lijn met de belangen van vaste medewerkers. Toch bestaan er aan de universiteiten slechts ondernemingsraden waarin al het personeel vertegenwoordigd wordt. Nu al is te zien dat de eigen promovendi van universiteiten (aio's) ondervertegenwoordigd zijn in deze OR'en. Zaken die projectmedewerkers aangaan zullen hierdoor waarschijnlijk veel minder aandacht

krijgen dan ze nodig hebben. In ieder geval zal voor projectmedewerkers die in het verleden direct bij NWO werden aangesteld, de belangenbehartiging niet meer op gespecialiseerd en landelijk niveau plaatsvinden.

VERDEEL EN HEERS

De ORP voorziet dan ook dat de formele inspraak van projectmedewerkers ernstig zal vermindern. Deze 'verdeel en heers'-constructie maakt dat dit personeel vanaf 2003 steeds minder inspraak zal hebben in zaken die hen aangaan. Nu al is te zien dat promovendi aan faculteiten met minder middelen geen vuist kunnen maken tegen het zogenaamde bursalenstelsel: promoveren op een minimale beurs. Niet alleen de promovendi maar heel de wetenschap is er straks slechter mee af. Nu al is het in veel vakgebieden moeilijk mensen te vinden die tegen een karig loon een tijdelijk contract willen accepteren. Als door verwatering van de inspraak belangenbehartiging van promovendi en postdocs straks niet meer goed tot haar recht komt, dreigt een loopbaan in de wetenschap nog onaantrekkelijker te worden. ◀

JAAP HAM

De auteur is voorzitter van de Ondernemingsraad voor Projectmedewerkers – NWO

PROF. DR. JANNEKE VAN MENS-VERHULST OVER HET 'GLAZEN PLAFOND'

“Sommige stimuleringsmaatregelen voor vrouwen zijn schaamteloos”

Janneke van Mens-Verhulst is bijzonder hoogleraar aan de in Utrecht gevestigde Universiteit voor Humanistiek (UvH). VAWO Visie sprak met haar over de positie van vrouwen in het Nederlands wetenschapsbedrijf. En over haar eigen loopbaan en huidige positie, die beide ‘typisch vrouwelijke’ kenmerken vertonen.

Tegenwoordig telt Nederland meer vrouwelijke dan mannelijke studenten. Dat was in de jaren zestig, toen Janneke Verhulst in Amsterdam andragologie ging studeren, bepaald nog niet het geval. Maar uitzonderingen waren vrouwen op de universiteit zeker ook niet meer. “In mijn beleving studeerden er bij andragologie net zoveel vrouwen als mannen. Het was in ieder geval een behoorlijk percentage. Geen vijftig procent waarschijnlijk, maar toch zeker dertig. Maar als je dan kijkt hoeveel van die vrouwen zijn blijven werken, dan zijn dat er bedroevend weinig. Ik ben er later in de wetenschap misschien nog twee of drie tegengekomen.”

KLASSIEK

In 1972 studeerde ze af. Janneke Verhulst werd Janneke van Mens-Verhulst en kreeg drie kinderen. “Ik wilde blijven werken en gelukkig had ik een partner die dat van harte steunde, wat toen nog niet gewoon was. Uit een onderzoek kwam inder tijd naar voren dat partner en schoonfamilie de grootste hinderpalen vormden als een vrouw wilde blijven werken.

Ik werkte in die tijd – heel klassiek – halftime bij Universiteit Utrecht. Eerst bij medische psychologie, waar dokters in opleiding moesten leren luisteren, leren dat communicatie een tweezijdig proces is. In '76 stapte ik over naar andragologie.

In de jaren tachtig, de tijd van *no nonsense*, won de gedachte veld dat universitaire medewerkers toch eigenlijk gepromoveerd moesten zijn. De *oude doctoran-*

“Mijn eigen leven en loopbaan geven een gaaf voorbeeld van een klassiek patroon”

dussen, zoals ze werden genoemd, werden als een probleem gezien. Ik ben toen ook zelf een promotietraject ingeslagen en in '88 ben ik gepromoveerd op een onderwerp dat werkelijk mijn hart had: feministische hulpverlening, al heette het met een eufemisme ‘vrouwenhulpverlening’. Het is ook tamelijk klassiek dat het, bezien vanuit de mainstream van de wetenschap, een marginaal onderwerp was. Dat ik promoveerde was niet vanuit carrière-oogpunt – ik wilde m'n baan houden. Over een hoogleraarschap dacht ik toen alleen: leuk als je daarvoor gevraagd zou worden.”

AFGEKNEPEN

“Als universitair docent had ik aanvankelijk vrij veel autonomie van handelen. Ik kon een project over de kwaliteit van vrouwenhulpverlening opzetten, gaande houden en uitbouwen. Maar gaandeweg werd de ruimte steeds meer ingeperkt. UD's werden middenmanagers, de hoogleraren en UHD's kregen het steeds meer voor het zeggen. Ons project werd afgeknepen. Eerst moest het onder een grote paraplu worden gebracht en

later was er helemaal geen plaats meer voor. In '94 kwam het einde. Ik had al allerlei krimp- en groei-operaties meegemaakt, maar dit kwam om zo te zeggen dichterbij mijn lijf. Ik had vijftien jaar in het onderwerp geïnvesteerd.

De Universiteit voor Humanistiek, in 1989 voortgekomen uit een humanistische hbo-opleiding, leidt mensen op tot het ambt van humanistisch raadspersoon of geestelijk verzorger of tot docent humanistische vorming. Ook vestigen afgestudeerden zich soms als zelfstandig counselor.

Humanistiek richt zich op de bestudering en eventuele herijking van het humanisme en profileert zich als een nieuwe menswetenschap, gericht op de studie van het menselijk bestaan.

Toen, op een mooie morgen, gebeurde waarvan ik gedroomd had: ik werd gebeld door de Universiteit voor Humanistiek. Die wilde haar Ribbius-Pelletierleerstoel voor feminisme, humanisme en emancipatievraagstukken een jaar aan vrouwenhulpverlening wijden.”

WOEKEREN

“Nadat ik van eind '95 tot begin

'97 die leerstoel had bekleed, wilde de UvH me wel behouden. Het kostte moeite en veel tijd, maar in '99 werd ik – na een volledige sollicitatieprocedure en dankzij de medewerking van Universiteit Utrecht – voor vijf jaar benoemd als bijzonder

hoogleraar op het gebied van de vrouwengezondheidszorg, in het bijzonder de geestelijke gezondheidszorg. De leerstoel is gevestigd door de Stichting Vrouwen Gezondheidszorg. Het gaat om een vierthede functie. Daarnaast ben ik nog steeds halftime als UD aan Universiteit Utrecht

verbonden, waar ik bij de capaciteitsgroep gezondheidspsychologie werk. Aan de UU heb ik trouwens midden jaren negentig namens de VAWO aan het georganiseerd overleg deelgenomen. Het bijzonder hoogleraarschap brengt wel zo z'n eigen problemen met zich mee. Het is bijna altijd een parttime-functie, meestal moet je woekeren met beperkte middelen en van ▶



FOTO: RONALD SWEERING

bepaalde gremia maak je geen deel uit waardoor je ook een bepaalde zeggenschap mist.

Dat moet je in het achterhoofd houden als je de toch al bedroevende cijfers ziet over vrouwen in wetenschappelijke topposities. Nederland staat in Europa onderaan en zelfs een land als Botswana met nog altijd sterke patriarchale tradities heeft verhoudingsgewijs meer vrouwelijke hoogleraren dan wij. Het mag zo zijn dat vier keer zoveel vrouwen als dertig jaar geleden nu een baan hebben in Nederland en dat er meer vrouwelijke dan mannelijke studenten zijn – aan het Nederlandse wetenschapsbedrijf lijken die ontwikkelingen voorbij te gaan. Van de UD's is 20 procent vrouw, van de UHD's 7 procent, van de hoogleraren 5 procent. Van die vrouwelijke professoren heeft ongeveer een derde een parttime-functie, al dan niet als bijzonder hoogleraar. Opvallend is bovendien dat er veel buitenlandse vrouwen bij zijn.

Het is niet door een complot dat die percentages zo laag zijn en er bovendien nauwelijks enige verbetering merkbaar is. Het is het resultaat van beslissingen en beslissinkjes op allerlei niveaus.

Van instellingen, hoofden, afdelingen, collega's. Van vrouwen zelf ook."

LOOPBAANVERLOOP

"Ik spreek op dit punt alleen als ervaringsdeskundige, maar door anderen is hier al veel onderzoek naar gedaan. Op de achtergrond speelt dat prestaties lager worden gewaardeerd als ze door een vrouw worden geleverd dan wanneer dat door een man gebeurt. Dat is buiten de universiteiten zo en in de wetenschap is het aangetoond bij de beoordeling van voor publicatie aangeboden artikelen.

Ook is aangetoond dat het klimaat op de universiteiten op vrouwen vaak een ontmoedigend effect heeft. Dat heeft onder andere te maken met de – verborgen – vechtcultuur die er heerst, een cultuur die alleen nog maar versterkt is door de ontwikkelingen van de laatste twee decennia, waarbij allerlei functies op de tocht kwamen te staan. Bij de beoordeling van mensen door universitaire instellingen is bovendien het manlijk loopbaanverloop veelal het uitgangspunt: een rechte lijn, werkweken van tachtig uur of meer *want 'wetenschap is topsport'*, internationale

ervaring, hoge aantallen publicaties. De carrière van vrouwen verloopt vaak niet rechtlijnig – mijn eigen loopbaan is daar een goed voorbeeld van. Als vrouwen kinderen krijgen, werken ze niet of korter, publiceren ze minder. Als het om overwerk gaat of een vertrek naar het buitenland maken mannen over het algemeen hun privé-omstandigheden daaraan gemakkelijker ondergeschikt."

TREURIG

"Frappant is hoe zeer Nederland achterblijft. Hoe je dat kunt doorbreken? Ik zou willen dat ik het wist. Ik hoop nog altijd dat de wal het schip keert.

Er zijn nu wel verscheidene initiatieven, maar sommige vind ik eigenlijk schaamteloos. De VU benoemt zeven vrouwen tot hoogleraar, allemaal voor een dag in de week. Dan kun je toch geen prestatie neerzetten! Maar ze worden straks wel op hun prestaties afgerekend. In Tilburg krijgen faculteiten een boete van 75.000 gulden als er een vrouwelijke hoogleraar vertrekt. 75.000 gulden... daar lacht een manager toch om!

Dat zijn treurig stemmende verschijnselen. Dergelijke maatre-

gelen gaan volledig voorbij aan het fundamentele probleem. Zo werd ik aanvankelijk ook niet vrolijk van het Aspasia-programma, waarmee – verdeeld over twee tranches – dertig vrouwen UHD konden worden. Bij de eerste tranche hebben meer dan honderd vrouwen in allerijl en vaak met opoffering van hun kerstvakantie, en meer, een onderzoeksvoorstel geformuleerd. Maar ook al werd een voorstel als goed beoordeeld, dan was dat nog geen enkele garantie voor een aanstelling als UHD. En waar ging het om? Vijftien plaatsen verdeeld over elf universiteiten... Het leek erop dat vele jaren werk over de balk zouden worden gegooid, met als voorname winst dat er een groot potentieel aan vrouwelijk talent was aangetoond. Als ik een recent persbericht mag geloven, heeft de eerste ronde van het stimuleringsprogramma uiteindelijk 68 extra vrouwelijke UHD's opgeleverd, omdat NWO dertig voorstellen heeft gehonoreerd en de universiteiten – althans sommige – daar uit eigen zak nog eens 38 aanstellingen aan hebben toegevoegd. Gelukkig is dat dus nog wel aardig uitpakend." (AvD) ◀

'WACHTGELD'-REGELING DUPEERT TIJDELIJKE MEDEWERKERS

Wee Wee... – 28 mei: discussiemiddag LPP

Op 28 mei organiseert het Landelijk Postdoc Platform, in samenwerking met het LAIOO, een discussiemiddag in Utrecht over de pseudo-WW (voorheen: wachtgeld) in de wetenschap.

In 1992 werden de wachtgelduitgaven gedecentraliseerd. Sindsdien draaien de universiteiten, maar vaker de faculteiten of zelfs de afdelingen, op voor de wachtgeldkosten bij het gedwongen vertrek van een medewerker. Dit beschermt vaste medewerkers tot op zekere hoogte, maar tijdelijke medewerkers worden er juist door gedupeerd. Het wachtgeldrisico vormt maar al te vaak een drempel bij de aanstelling

van tijdelijke medewerkers. In de NWO-gids Geesteswetenschappen 2001-2002 valt te lezen dat NWO de kosten toetst die verbonden zijn aan te honoreren projecten. "Daarnaast wordt het wachtgeld-risico in de toetsing betrokken. Indien NWO van oordeel is dat er sprake is van een (te) groot risico, bijvoorbeeld vanwege de aanspraken die een kandidaat-onderzoeker kan ontlenen aan een eerder arbeidsverleden, kan NWO (...) in het uiterste geval niet instemmen met de kandidaat."

INSTROOM

Het beëindigen van tijdelijke contracten blijkt de belangrijkste

oorzaak te zijn van de toename van instroom in het wachtgeld in de jaren negentig. In de jaren daarvoor lag de oorzaak vooral in reorganisaties. Arnoud Lagendijk, bestuurslid van het LPP: "Het is echt te gek voor woorden. Universiteiten recrutereren en ontslaan steeds weer nieuw personeel, omdat ze bang zijn dat als ze mensen langer vasthouden, de wachtgelduitgaven de pan uit rijzen. Maar door steeds weer mensen op straat te zetten, veroorzaken ze zelf de hoge instroom in het wachtgeld!" Naast instroom in het wachtgeld vormt de geringe uitstroom een probleem. Dat wordt verergerd omdat de meeste universiteiten

weigeren onderling afspraken te maken over de overname van wachtgeldverplichtingen. Lagendijk: "Onderzoekers missen carrièrekansen omdat ze een wachtgeldrisico opbouwen. Personeelsbeleid, mobiliteitsbeleid, zelfs de selectie van oio's, alles staat in het licht van de beperking van de wachtgeldlasten."

FONDS

De sector WO van de CMHF bereidt momenteel een nota voor over de instelling van een centraal WW-fonds. Met zo'n fonds zou voor zowel de instellingen als de individuele onderzoekers de situatie sterk kunnen verbeteren. Onderzoekers krijgen weer

NIEUW SYSTEEM VOOR UNIVERSITEITEN IN ONTWIKKELING

HAY-methode wordt basis voor functiewaardering

In het akkoord voor de CAO Nederlandse Universiteiten 2000/2002 is overeengekomen om een nieuw systeem van functie-ordenen te ontwikkelen en in te voeren. Het bestaande systeem van functiewaardering is sinds de verzelfstandiging van de sectoren niet langer centraal (door binnenlandse zaken) bijgehouden en voldoet daardoor niet meer. De CAO-partijen zijn op dit moment bezig het nieuwe systeem te ontwikkelen.

Functiewaardering is vooral na de Tweede Wereldoorlog in zwang geraakt om beloningsverschillen in een organisatie te onderbouwen en rechtvaardigen. Functiewaardering brengt een rangorde aan op basis van de relatieve zwaarte van de functies. Functies worden met elkaar vergeleken en vervolgens worden de verschillen in zwaarte in kaart gebracht. Als laatste stap wordt er een conversie gemaakt naar een salarisschaal. In alle systemen zijn de mate van zelfstandigheid en het voor de functie vereiste werk- en denkniveau belangrijke weegfactoren. Functiewaarderen staat los van het persoonlijk functioneren van de betrokkene. De functie wordt gewaardeerd, niet de functievervulling.

“Door steeds weer mensen op straat te zetten, veroorzaken universiteiten zelf de hoge instroom in het wachtgeld”

perspectief en de uitstroom uit het wachtgeld wordt bevorderd. De tijd lijkt er meer dan rijp voor. (HdH) ◀

Voor meer informatie over de discussiemiddag op 28 mei, zie www.postdocplatform.nl

De nieuwe systematiek wordt gebaseerd op de HAY-methode. HAY wordt wereldwijd toegepast voor het waarderen van functies. Het is een zogenaamde puntenmethode. Er worden punten toegekend, die worden vertaald naar een inschaling in de bestaande salarisschalen.

Kernvragen in de HAY-methode zijn:

- Wat is de bestaansreden van de functie en welke bijdrage levert de functie aan de doelstellingen van de organisatie?
- Waar in de organisatie en hoe en met welke invloed binnen welke kaders wordt de arbeidsprestatie geleverd?

KENMERKEN

De HAY-methode kent drie hoofdkenmerken (kennis en kunde, probleembehandeling en reikwijdte van verantwoordelijkheid) die integraal voor alle functies van licht tot zwaar gelden. Deze kenmerken richten zich op het waarderen van de eisen die aan de functie worden gesteld om de organisatiedoelstellingen te kunnen realiseren. *Kennis en kunde*: welke kennis en kunde zijn nodig om een bepaalde functie, bijvoorbeeld die van UHD, te kunnen vervullen?

Probleembehandeling: hoe gebruikt men de kennis en kunde in verband met het maken van de juiste keuzes en afwegingen? *Reikwijdte van de verantwoordelijkheid*: welk soort beslissingbevoegdheid heeft men om de in de functie te bereiken eindresultaten te realiseren en waarop hebben zij invloed (omvangsgebied)?

De kenmerken ‘kennis en kunde’ en ‘probleembehandeling’ zijn vrij helder maar bij het omvangsgebied ontstaan discussies. Het is duidelijk dat een managementfunctie bij een groot bedrijf met veel omzet zwaarder is dan een managementfunctie bij een klein bedrijf. Onduidelijk is echter

De nieuwe ordening zal niet leiden tot negatieve effecten in individuele situaties

hoe je dit criterium moet toepassen in een onderwijs- en onderzoeksorganisatie. Weegt bijvoorbeeld het geven van onderwijs aan veel studenten in deze systematiek zwaarder dan het geven van onderwijs aan een gering aantal studenten?

De CMHF/VAWO blijft bij haar uitgangspunt dat onderwijs geven op een kleine faculteit even zwaar is als op een grote. Bovendien is het voor de CMHF/VAWO duidelijk dat alle wetenschapsgebieden even zwaar moeten wegen. Partijen zullen nog intensief overleggen over de verdere uitwerking van het systeem.

REFERENTIEFUNCTIES

Op bedrijfstakniveau (dus voor alle instellingen) zal er een bestand van ongeveer 150 referentiefuncties worden ontwikkeld. Dit zijn de meest voorkomende functies met een daaraan gekoppelde waardering. Op instellingsniveau kunnen echter ook ‘eigen’ functies worden ontwikkeld. Deze universiteitsspecifieke functies worden dan vergeleken met het referentiebestand.

Referentiefuncties worden geclusterd in functiefamilies. Een functiefamilie bestaat uit functies die wat betreft rol in organisatie of vakgebied bij

elkaar passen. De belangrijkste functiefamilie omvat de kerntaken onderwijs en onderzoek. De functietitels zijn hoogleraar, UHD, UD et cetera. Daarnaast komen er bijvoorbeeld functiefamilies ondersteuning, techniek, staf, beleid, enzovoort. De ontwikkeling van het nieuwe functiewaarderingssysteem zal zich in eerste instantie toespitsen op de kerntaken van de instellingen.

PERSONEELSBELEID

Na afronding van het beschrijven van de organisatiedoelstellingen en de functies, en het formuleren van de functie-eisen/competenties, kunnen afspraken worden gemaakt over de noodzakelijke of gewenste ontwikkeling van het personeel. De CMHF/VAWO hoopt dat er vervolgens afspraken zullen kunnen worden gemaakt over persoonlijke ontwikkeling en de daartoe benodigde faciliteiten (scholing, congresbezoek, enzovoort).

GARANTIES

Afgesproken is dat de nieuwe ordening niet mag leiden tot negatieve inkomenseffecten of aantasting van afgesproken carrièreperspectieven in individuele situaties. Er zal een bezwaren- en beroepsprocedure moeten worden ontwikkeld teneinde enerzijds een zorgvuldige behandeling van bezwaren van personeel en anderzijds een juiste toepassing van het systeem te garanderen. ◀

REMKO KOOPMAN

De auteur is medewerker van de CMHF

ALLES GELEZEN?

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

Agenda ledenraad

AGENDA:

- 1 Welkom en bestuursmededelingen
- 2 Goedkeuring verslag VAWO-ledenraad van 28 november 2000
- 3 Goedkeuring jaarverslag van de secretaris (een samenvatting hiervan treft u elders op deze pagina aan)
- 4 Bespreking Rechtsbijstandsreglement VAWO ter aanvulling op het Huishoudelijk Reglement; belangstellenden kunnen dit reglement op de website inzien of bij het VAWO-bureau opvragen. Het stuk wordt aan de leden van de ledenraad toegezonden.
- 5 Bestuursverkiezing
 - a) Hervervkiezing vice-voorzitter
Het bestuur stelt de ledenraad voor de heer Fokkink conform artikel 6 lid 2 van het Huishoudelijk Reglement voor een periode van twee jaar in de functie van vice-voorzitter te herkiezen
 - b) Verkiezing bestuurslid
Als lid voor het VAWO-bestuur wordt voorgedragen de heer prof. dr. C.A. de Lange, werkzaam bij de faculteit Scheikunde van de Universiteit van Amsterdam
- 6 VAWO Visie
- 7 Ledenwerving en profilering
- 8 CMHF
 - a) Algemeen
 - b) Sector WO
- 9 Rondvraag en sluiting

DR. ANNEKE VRUGT, SECRETARIS

De VAWO-ledenraadsvergadering vindt plaats op 15 mei in Leiden.

Aanvang: 13.30 uur
Plaats: Steenisgebouw,
zaal B002,
Einsteinweg 2,
2333 CC Leiden

Jaarverslag 2000

Ook in dit verslagjaar hebben zich een aantal nieuwe ontwikkelingen voorgedaan. In samenwerking met de plaatselijke CMHF/VAWO-afdelingen heeft Hans Wichers, in zijn rol van bestuursadviseur en coördinator Profilering en Ledenwerving, de ledenwerving verder vorm gegeven. Er zijn nieuwe folders samengesteld die in de verschillende universiteiten zijn verspreid. Deze actie heeft geresulteerd in meer dan tweehonderd nieuwe leden, onder wie een groot aantal aio's.

Door het vertrek van Yvonne Scheepers ontstond er een vacature voor de functie van juridisch stafmedewerker bij het VAWO-bureau. Met ingang van 1 januari 2001 wordt deze functie vervuld door Donald Pechler.

Aan het begin van het verslagjaar heeft Jelle Jeensma zijn werkzaamheden als eindredacteur van VAWO Visie beëindigd. De nieuwe formule van VAWO Visie wordt verder vorm gegeven door Arie van Dalen die de eindredactionele werkzaamheden heeft voortgezet. In dit verslagjaar is de kernredactie van VAWO Visie versterkt met May-May Meijer (aio) en Helen de Hoop (postdoc).

De VAWO heeft in dit verslagjaar een website geopend (www.vawo.nl). Via deze website kan ook informatie worden verkregen over actuele zaken die in de afdelingen spelen.

LEDENRAAD

De ledenraad kwam ook dit jaar twee maal bijeen. De voorjaarsledenraad is gecombineerd met een symposium over management

versus onderwijs en onderzoek. Dit onderwerp was actueel door de toenemende bureaucrativering van de universiteiten enerzijds, en anderzijds omdat wetenschappers steeds meer genoodzaakt zijn tijd te investeren in managementtaken, hetgeen nadelige gevolgen kan hebben voor de kerntaken onderwijs en onderzoek.

De statuten en het Huishoudelijk Reglement van de VAWO zijn geactualiseerd en in de najaarsledenraad vastgesteld. Ook de najaarsledenraad is gecombineerd met een symposium, dit keer in Wageningen. 'Wetenschappelijk onderzoek: dilemma's en verleidingen', was het thema. Uitgangspunt was een gelijknamige brochure van de KNAW over dit onderwerp.

BESTUUR

Het bestuur is in dit verslagjaar zeven maal bijeen geweest. Aan het eind van dit verslagjaar was het bestuur als volgt samengesteld: prof. dr. R.P. Zuidema, voorzitter
drs. P.F.M. Fokkink, vice-voorzitter
mevr. dr. A.J. Vrugt, secretaris
dr. J. Groenendijk, penningmeester
prof. dr. B.J.S. Hoetjes, lid
mr. ir. A. Rijlaarsdam, lid
drs. H.J.J. Swarte, lid.

CAO'S

Na langdurige en intensieve onderhandelingen is in juli overeenstemming bereikt over een CAO voor de universiteiten. Belangrijke

punten zijn: 7% salarisverhoging in twee jaar, de handhaving van de ambtelijke status en keuzemogelijkheden binnen het individuele arbeidsvoorwaarden pakket. Aio's ontvangen afhankelijk van de anciënniteit een loonsverhoging tussen de 5 en 25%. Over het auteursrecht is overeengekomen dat de bepalingen die gelden voor de bijzondere universiteiten nu ook gelden voor de openbare universiteiten.

In april is een onderhandelingsakkoord afgesloten over de CAO voor de onderzoeksinstellingen. Dit akkoord heeft een looptijd van twaalf maanden. Er is een salarisverhoging van 3,5% overeengekomen. De oio-salarissen zullen de universitaire regeling volgen. Ook zijn er afspraken gemaakt over keuzemogelijkheden binnen het individuele arbeidsvoorwaardenpakket.

DR. ANNEKE VRUGT, SECRETARIS

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

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

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
tot	f 5238,00	f 20,00 (€ 9,06)
tot en met	f 8044,00	f 24,00 (€ 10,89)
vanaf	f 8045,00	f 29,50 (€ 13,38)

(bij automatische incasso)

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

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
vacature

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

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 eind oktober.

SLUITINGSDATUM KOPIJ: 27 SEPTEMBER



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: _____