

VAWO

'014

V I S I E

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2

Een oproep door voorzitter Roel Zuidema

De toverformule van Hermans

PAG. 3



Interview: directeur Bep Waayenberg over de rol en betekenis van de VAWO

Postdoc over de VAWO

PAG. 4

Promovendi over de VAWO

PAG. 6

Vizier

BAMA-STELSEL

PAG. 7

Kandidaatsexamen als opstapje bij TUE

PAG. 8

Wageningen: Engels in het derde jaar

PAG. 9

De universiteiten en 'His Master's Voice' Hermans over tweejarige masters

PAG. 10

VU: selectie voor masterfase acceptabel

PAG. 11

Vele thema's voor nieuwe CAO

PAG. 12

Beroepskosten: de Hoge Raad als puinruimer

PAG. 13

De indringers: beschouwing over de 'baasjescultuur'

PAG. 14

Agenda voor ledenraad van 27 november

Voorbeelden van rechtsbescherming

De VAWO maakt zich sterk voor uw belang en voor uw werk!

DOE MEE AAN DE LEDENWERFACTIE EN MAAK DE VAWO STERK

GEBRUIK DE MEEGESTUURDE FOLDERS EN WERF TEN MINSTE ÉÉN LID

SYMPOSION BACHELOR-MASTERMODEL IN GRONINGEN

De toekomst van ons werk

Het najaarssymposion van de VAWO op 27 november in Groningen gaat over het nieuwe onderwijsstelsel, ook wel bekend als het 'Bachelor-Mastermodel'. Zonder meer heeft die verandering grote invloed op het werk aan de universiteiten. In deze editie wordt daar in het middenkatern uitvoerig aandacht aan besteed.

Het VAWO-bestuur heeft een paar jaar geleden besloten meer aandacht te gaan besteden aan het werk aan de universiteiten. We hebben symposia gehad over de auteursrechten, over nieuwe arbeidsverhoudingen onder de MUB, over de spanning tussen de managementtaak van wetenschappers versus hun onderzoekstaak, over de mogelijkheden voor jonge onderzoekers en over de bedreigingen en verleidingen bij het wetenschappelijk onderzoek. Nu is specifiek het nieuwe onderwijsstelsel aan de beurt en het bestuur verwacht een grote opkomst.

Het universitair onderwijs staat aan de drempel van een drastische vernieuwing. En hoewel we nog niet eens weten hoe alles geregeld en gefinancierd gaat worden, is het wel duidelijk dat de op handen zijnde wijzigingen een behoorlijke impact op het werk aan de universiteit en daarmee de toekomst van dat werk zullen hebben. Willen we echt gaan internationaliseren, dan is het primaat van het onderzoek aan de universiteit ten einde.

Hoe past het Angelsaksische model van 'teaching universities' en 'research institutes' in het Nederlandse denken over onderzoeksruijme en onderwijslast? Wordt de universitaire onderwijzer straks toch beter gewaardeerd dan de universitaire onderzoeker? En hoelang houden universiteiten nog

een onderzoekstaak? De integratie van WO en HBO beoogt eerder een nivellering op HBO-niveau, dan een

Locatie: Academiegebouw
Broerstraat 5, Groningen
Aanvang: 15.00 uur

15.00 uur: Welkom door dr. R. de Groot, lid van de afdeling Groningen van de VAWO
15.05 uur: Voordracht van prof. S.K. Kuipers, rector magnificus van de Rijksuniversiteit Groningen inzake de visie van het College van Bestuur op het Bachelor-Mastermodel
15.35 uur: Kritische beschouwing van prof. dr. H. Nakken op de visie van het College van Bestuur inzake het BaMa-model
16.00 uur: Discussie met de aanwezigen o.l.v. de vice-voorzitter van de VAWO, drs. P.F.M. Fokkink
17.00 uur: Sluiting debat

Het symposion wordt besloten met een informele bijeenkomst van 17.00 – 18.00 uur met apéritief en hapjes.

upgrading op universitair niveau. Kent het hogeronderwijsstelsel straks alleen nog maar onderwijzende docenten, verschoolste opleidingen en geprogrammeerd instructie-onderwijs? Kunnen we met zo'n stelsel de internationale concurrentie aan? (PF) ◀

Het symposion is voor alle leden gratis toegankelijk. Na afloop een hapje-drinkje en gelegenheid tot uitwisseling van ervaringen met collega's. Deze kans kun je niet voorbij laten gaan!

VAWO

Waar het aan universiteiten om gaat... en waar de VAWO voor staat!

De universiteiten en onderzoeksinstituten in ons land maken woelige tijden door. Dat is echter niet voor het eerst en waarschijnlijk ook niet voor het laatst het geval. Wie in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek werkzaam is, komt vaak tijd tekort om alle directe taken op zijn of haar weg goed te vervullen. Kan men zich daarbij nog druk maken over het totale beeld van de faculteit en universiteit? Moet het de enkeling ook een zorg zijn hoe bij de instellingen de algehele rechtspositie en nadere arbeidsvoorwaarden van het personeel worden geregeld – en of die op het individuele vlak worden beschermd?

De oprichters van de VAWO dachten in ieder geval van wel. Zij wilden een vereniging vormen die een tweeledig doel heeft. Gepoogd moet worden de materiële en ideële belangen – zowel individueel als collectief – te behartigen; tevens moet wor-

den getracht een goed functioneren van de instellingen van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek te bevorderen. En zo willen we dat nu nog: met elkaar onze verantwoordelijkheid nemen en aan ieder afzonderlijk bijstand verzekeren als de nood aan de man komt. Wat betekende dat in de praktijk? Ruim een vijfde van het wetenschappelijk personeel heeft zich bij de VAWO aangesloten. Door de jaren heen zijn, aan de diverse overlegtafels, namens onze leden redelijke wensen inzake de arbeidsvoorwaarden naar voren gebracht. Door de jaren heen is er professionele ondersteuning geboden aan individuele leden, in het geval zij in arbeidsconflicten met hun directe werkgever verzeild raakten. Door de jaren heen is evenzo getracht steeds alert te zijn als het gaat om de onafhankelijkheid en vrijheid van wetenschapsbeoefening. Telkens als condities voor fun-

damenteel en toegepast onderzoek in het geding leken te komen, wezenlijke bedreigingen voor het universitaire erfgoed zich voordeden, stond men op de bres. Maar ook kansen voor vernieuwingen van de alma mater heeft men steeds in het vizier willen krijgen. De laatste tijd zijn er verscheidene kwesties die de aandacht vragen en krijgen: – er was gemorrel rond de regeling van het auteursrecht; – er lijkt zich nu een baasjescultuur te gaan opdringen in het universitaire ‘bedrijf’; – in het nieuwe stelsel van belastingheffing worden de beroepskosten op het bordje van het wetenschappelijk personeel gelegd; – op een symposium in november wil de VAWO zich bezinnen op de invoering van het Ba(che)lor)-Ma(ster)-model aan onze universiteiten. Komt dit neer op oude wijn in nieuwe zakken of wordt hier meer mee overhoop

gehaald dan voor (de vorming van) echte wetenschappers nog aannemelijk zou kunnen zijn? Deze VAWO Visie richt zich niet alleen op ons huidige ledenbestand. De bedoeling is met dit nummer ook hen te bereiken die aan universiteiten en onderzoeksinstituten nog langs de kant staan. Hen informeren over ons verenigingsprofiel en onze werkwijze. Hen overtuigen om zelf ook mee te gaan doen. Hen – last but not least – voor het lidmaatschap van de VAWO winnen. Niemand zal daar minder van worden, maar men zal hoogstens spijt hebben die stap al niet veel eerder te hebben gezet. Op onze leden doen we dan ook een beroep dit visitekaartje af te geven aan een collega die al lang lid had moeten zijn.

ROEL ZUIDEMA

VOORZITTER VAN DE VAWO

MINISTER OPENDE ACADEMISCH JAAR IN NIJMEGEN

De toverformule van Hermans: $r + v = t$

Op 3 september jl. opende minister Hermans het academisch jaar te Nijmegen. Hermans, die zelf in Nijmegen politicologie studeerde, haalde wat herinneringen op aan zijn eigen studietijd. Maar vooral wilde hij terugblikken op zijn afgelopen regeerperiode en een boodschap voor de toekomst uitspreken. Die goot hij in de vorm van een heuse bètaformule, zo verkondigde hij trots: $r + v = t$. Deze formule herhaalde hij vervolgens zo vaak, te pas en te onpas, dat het op een bezwering begon te lijken.

$R + v = t$: ruimte + verantwoordelijkheid = toekomst. De boodschap is helder, zo sprak Hermans. “Mensen die werken in het wetenschappelijk onder-

wijs hebben ruimte nodig, plezier in hun werk. Diezelfde mensen hebben de verantwoordelijkheid om keuzes te maken; besturen is niet anders dan keuzes

Politiek lijkt wel wat op de wetenschap van vroeger

maken.” Dus: $r + v = t$. Natuurlijk klopte de redenering noch de formule, maar ach, een kniesoor die daar op lette.

Veel nieuws bevatte de toespraak van Hermans verder niet. Het sleutelwoord was kwaliteit. Nederland kennisland. Hoogvlakke met toppen. Ruimte voor excellente jonge onderzoekers. Creatieve dwarsliggers. Differentiatie. Master. Differentiatie. Bachelor. Vernieuwingsimpuls.

Financiering. Selectie. Kwaliteit. Accreditatie. Blablabla.... En: “Ik kom nog een keer terug op de formule: $r + v = t$.” Een echte toverformule, dus.

Politiek lijkt wel wat op de wetenschap van vroeger. De onderzoeker Van Helmont had ooit een recept ontwikkeld om uit vuil wasgoed en graankorrels muizen te laten ontstaan. Wasgoed + graan = muizen. Wij weten er nog een paar. Kwaliteit + diversiteit = open deur. Politiek + wetenschap = afbraak. Hermans eindigde zijn toespraak met een strofe uit het gedicht *Bevrijding* van J.C. Bloem:

Om ouder nu, maar de eendere, te

komen

Tot dit zwart water, dezen reinen schijn,

En te beseffen, dat de vroege dromen

Achter de jaren niet gestorven zijn.

Voor de moedeloze wetenschappers in de zaal had een keuze uit de bundel *De nederlaag* van Bloem misschien meer voor de hand gelegen. Bijvoorbeeld deze strofe:

En er is niets wat nog vertroosting heeft

Dan één gedachte in deze doodse tijden:

Wat ook het latere te lijden geeft - Al wat men leed kan men niet weder lijden. ◀

(HdH)

BEP WAAYENBERG, DIRECTEUR EN DUIZENDPOOT:

“Voor wetenschappers is de VAWO de bond”

De spil in het werk van de VAWO is het VAWO-bureau in Utrecht. Hier werken chef de bureau Thea de Groot, juridisch stafmedewerker Donald Pechler en directeur Bep Waayenberg. We vroegen de directeur waarom universitair personeel lid zou moeten zijn van een vakbond en waarom dan speciaal van de VAWO.

Veertien jaar geleden trad mw. mr. Bep Waayenberg als juridisch stafmedewerker bij de VAWO in dienst en in 1995 werd ze directeur. Ze vertegenwoordigt als secretaris van de Sector WO de CMHF in CAO-onderhandelingen, samenwerkingsverbanden en overleggen, vervult managementtaken en staat ook nog steeds individuele leden van de bond bij. De directeur is een duizendpoot.

De organisatiegraad van het universitair personeel is laag.

“Ja, ik schat dat zo'n 20 procent bij een vakbond is aangesloten.

Dat is relatief weinig. Mensen die bij universiteiten werken hebben niet zo snel het gevoel dat ze een vakbond nodig hebben. Ze zijn niet de domsten en denken vaak dat ze het allemaal zelf wel afkunnen. Vaak komen ze er pas bij een reorganisatie of conflict achter dat dat niet zo is. Een tweede reden is dat we nog niet zo lang onze eigen CAO's afsluiten. Tot 1997 werd alles op centraal niveau geregeld door de overheid – eerst het ministerie van Binnenlandse Zaken, later dat van OCenW – en de centrales. Een van die centrales is weliswaar de CMHF, waarbij de

VAWO is aangesloten, maar de WO-sector vormt een minderheid ten opzichte van bijvoorbeeld het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs. Op die getalsmatige grond was onze inbreng ook beperkt. Tegenwoordig onderhandelen we rechtstreeks met de werkgevers in het WO en kunnen we veel meer invloed uitoefenen. Nu wordt het ook steeds meer van belang om als vereniging en vak-

bond een groot draagvlak te hebben. Vandaar ook onze ledenwerfacties.”

Maar de minister kent de budgetten toe.

“We proberen natuurlijk zoveel mogelijk invloed uit te oefenen op de financiële paragraaf van de CAO, maar je bereikt al gauw de grenzen. Je kunt natuurlijk wat meer aan personeel uitgeven en wat minder aan ande- ▶



SUZAN VAN DIJK, POSTDOC:

“Ik heb veel steun gehad van de VAWO, ook in menselijke zin”

Suzan van Dijk is postdoc-onderzoeker aan de Universiteit van Amsterdam sinds 1992. Ze is lid van zowel de VAWO als het Landelijk Postdoc Platform. Haar ervaringen.

“Voordat ik postdoc werd, had ik een vaste aanstelling in het voortgezet onderwijs. Als ik geen tijdelijk medewerker was geweest, zou ik – waarschijnlijk ten onrechte – niet de behoefte hebben gevoeld om me bij een vakbond aan te sluiten.

De postdoc-aanstelling in 1992 was eigenlijk bedoeld als een overbruggingsperiode. Dat werd mij in het sollicitatiegesprek ook gezegd. Er zouden op korte termijn drie medewerkers weggaan en het zou wel heel raar moeten lopen als ik niet een van die drie zou kunnen opvolgen. Die drie

zijn echter nooit vervangen en er moesten zelfs nog meer mensen weg bij de afdeling.

Van 1997 tot april 2001 werkte ik aan een groot NWO-project met meer mensen, ook uit Utrecht en Nijmegen. Op 1 januari 1998 kreeg ik een vaste aanstelling, omdat ze niet anders konden vanwege de CAO. Het was echter een geclausuleerde aanstelling. Dat wil zeggen dat ik vast werd aangesteld voor het doen van tijdelijk werk. Eigenlijk natuurlijk idioot, maar in eerste instantie ben je allang blij dat je door kunt gaan met je onderzoek.”

Nu niet meer?

“De bedoeling was dat ik bij afloop van de NWO-financiering ontslagen zou worden. Ontslag wegens opheffing van

de functie. Ik heb daartegen, terzijde gestaan door de VAWO, een bezwaarschrift ingediend. Een van de punten in ons betoog was dat de functie niet kan worden opgeheven omdat de werkzaamheden gewoon doorgaan. De bedoeling is namelijk dat het onderzoek gecontinueerd wordt. Dat staat ook in de planning van het onderzoeksinstituut.

Ik had ondertussen ook een nulaanstelling gevraagd en gekregen. Want ik moet toch een plekje hebben om bijvoorbeeld de drie bundels af te maken waarvan ik mederedacteur ben. Ik ben nog steeds erg enthousiast over het onderzoek. Ik heb meegedaan met de eerste ronde Vernieuwingsimpuls. Maar de faculteit heeft mijn aanvraag niet doorgestuurd omdat ze me

geen vaste aanstelling na vijf jaar konden garanderen.”

Loopt die bezwaarschriftprocedure tegen je ontslag nog?

“Mijn bezwaar is niet gegrond verklaard. Daartegen zijn we nu weer in beroep gegaan. Ik heb bij deze hele affaire ontzettend veel steun gehad van de VAWO, ook in menselijke zin. Maar vooral vind ik het van groot belang om van een rustige, nuchtere deskundige te horen dat zij ook denkt dat dit zo niet kan. Als je niet bij een vakbond bent aangesloten, zul je er in zo'n geval toch een advocaat bij moeten halen. Bij de VAWO heb je meteen te maken met iemand die precies weet wat wel en niet kan in de universitaire wereld. Dat geeft een prettig vertrouwen.” (HdH)

Promovendi zijn niet snel geneigd zich bij een vakbond aan te sluiten. Drs. Wilma Stolk, ir. Petra van den Berg en drs. Inge van der Weijden behoren tot degenen die dat wel deden. Waarom?

Wilma Stolk doet als derdejaars-aio bij Medicijnen in Rotterdam onderzoek naar een tropische infectieziekte. Ze werd lid van de VAWO nadat ze een stuk over vakbonden geschreven had voor *IFAR Bulletin*, het promovendibladvan de Erasmus Universiteit. "Voor mij is het lidmaatschap van de VAWO een manier om op de hoogte te blijven van de dingen die er spelen. Dat vind ik belangrijk, mede omdat ik redacteur van *IFAR Bulletin* ben."

Petra van den Berg is beleidsmedewerkster onderzoek voor de chemie bij Universiteit

Promovendi over de VAWO

Leiden en werkt aan de afronding van haar promotieonderzoek in Wageningen. Van den Berg kwam door haar activiteiten voor de dienstcommissie/ondernemingsraad voor projectmedewerkers van NWO in aanraking met de VAWO. "Ik was secretaris/vice-voorzitter en kwam regelmatig in contact met de vakbonden. Zij hebben veel invloed op de bestuurlijke processen, merkte ik. Veel aio's en oio's vonden dat de vakbonden zich meer voor hun belangen moesten inzetten. Ik vind dat je daarin sterker staat als je zelf lid bent van een bond."

"Ik werkte bij een afdeling die midden in een reorganisatie zat. Lid worden van een vakbond leek me erg praktisch voor het geval dat ik juridisch steun

nodig had", zegt Inge van der Weijden, derdejaars-junioronderzoeker bij de faculteit der Sociaal-Culturele Wetenschappen van de VU.

NEK UITGESTOKEN

De VAWO treedt vooral naar buiten met haar symposia en VAWO Visie. Wat vinden de drie daarvan en wat zouden ze de VAWO willen adviseren?

Stolk. "Ik ben pas een half jaar lid en weet nog niet of ik symposia wil gaan bezoeken, maar ik vind het fijn om VAWO Visie te ontvangen en te lezen. Van de VAWO ben ik voornamelijk lid geworden omdat de contributie lager is dan die van de FNV en omdat ik toevallig een nummer van VAWO Visie had gezien dat ik wel oké vond."

Van den Berg bezoekt af en toe een symposium, al is de laatste keer alweer een tijdje terug: "Ergens in Den Haag geloof ik, zo'n drie jaar geleden". Over VAWO Visie zegt ze: "Een heel herkenbare stijl. Het zou af en toe wat verrassender mogen."

De VAWO zou zichtbaarder moeten worden voor aio's en postdocs, vindt Van den Berg: "In de laatste CAO-onderhandelingen hebben de vakbonden de nek uitgestoken voor hen en zijn er zijn mooie resultaten bereikt. Dat lijkt me een goede voedingsbodem om de contacten wat aan te halen."

Afdelingen Personeelszaken kunnen een belangrijke rol spelen bij de profilering van de VAWO, denkt ze: "Toen ik hier kwam hoorde ik niks over de vakbonden. Nieuwe medewerkers zouden daar informatie over moeten krijgen." (MMM)

re dingen, maar dat is zeer beperkt. Maar er zijn vele andere voorwaarden die je in een CAO kunt vastleggen en dat kun je toespitsen op het segment dat lid van je is."

Wie zijn dat bij de VAWO?

"Dat zijn vooral UD's, UHD's, profs, aio's en oio's, postdocs, maar ook ondersteunend en beheerspersoneel – OBP, zoals dat heet – dat zich bij de VAWO thuisvoelt. Middelbaar en hoger personeel, kortom."

Bij de CAO-onderhandelingen is de VAWO dan wel vertegenwoordigd, maar via de CMHF. Bovendien zitten er ook andere en grotere bonden aan tafel. Hoe groot is dan nog invloed van de VAWO? "We hebben inderdaad niet de grootste achterban in onze sector, maar wel een toonaangevende. Dat we numeriek een 'kleine speler' zijn, zegt niet alles over de inbreng. Wij hebben wel een groot deel van het wetenschappelijk personeel binnen onze gelederen. En op grond daarvan hebben we een heel specifieke inbreng en invloed. Er wordt wel degelijk met onze wensen reke-

ning gehouden. Bij de onderhandelingen met de VSNU zit ik bovendien zelf aan tafel, haha... Buiten de onderhandelingen om hebben we trouwens ook geregeld overleg met de werkgevers."

Hoe verloopt zo'n onderhandlungsproces? Trekt de VAWO/CMHF samen met de andere bonden op?

"We beginnen binnen de CMHF met een brainstorm met alle betrokken clubs over de onderwerpen die we in de 'inzet' voor de onderhandelingen willen hebben. Dan wordt er een opzet gemaakt, die wordt voorgelegd aan de Sector WO. Vervolgens is er een vooroverleg met de andere bonden. Meestal komen we daarin in goed overleg aardig bij elkaar, soms moet je een compromis sluiten, soms houdt een partij nog een puntje voor zichzelf. Als het bijvoorbeeld om auteursrechten gaat, is daar verder niemand in geïnteresseerd, alleen wij."

En hoe zetten jullie je eisen kracht bij?

"Allereerst is daar uiteraard de kracht van onze argumenten.

We hebben nog niet echt met stakingen bedreigd, maar voeren soms wel actie in een of andere vorm. Toen de VSNU wilde overgaan van ambtelijke naar privaatrechtelijke arbeidsverhoudingen zijn er bijvoorbeeld 'rode kaarten' uitgedeeld aan CvB-leden, hebben we de CAO-onderhandelingen opgeschort en hebben we actiemiddagen georganiseerd. Toen daaruit duidelijk bleek dat er binnen de universiteiten geen draagvlak was voor de verandering, is het idee van tafel gehaald."

De VAWO stelt niet alleen het belang van het personeel te behartigen, maar ook op te komen voor de kwaliteit van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. De Algemene Onderwijsbond krijgt vaak vanuit de politiek te horen dat ze zich alleen met arbeidsvoorwaarden moet bezighouden, niet met inhoudelijke zaken. Overkomt dat de VAWO ook?

"Nee, de universiteiten accepteren onze bredere opstelling wel en politici eveneens. Aan onze geregelde symposia werken ze bijvoorbeeld ook wel mee. We maken ons inderdaad sterk voor

allerlei kwesties, zowel bij CAO-onderhandelingen en door middel van die symposia, als in rechtstreekse contacten met de politiek. Een goed actueel voorbeeld is de afwenteling door het nieuwe belastingstelsel van de beroepskosten op de wetenschappers. Zo is er ook de problematiek rond de auteursrechten, rond het aio-stelsel, rond de introductie van het Bachelor-Mastersysteem, waarover ons symposium van 27 november gaat. Allerlei zaken waarvoor bij uitstek de VAWO aandacht vraagt."

Welke rol speelt de VAWO bij kwesties als sluitingen of reorganisaties?

"Dat soort zaken liggen bij de Ondernemingsraden en de Lokale Overleggen, het georganiseerd overleg op plaatselijk niveau. Daar worden bijvoorbeeld de invulling van een sociaal plan afgesproken en sommige CAO-afspraken nader uitgewerkt. In de persoon van leden van onze plaatselijke afdelingen is de VAWO ook op dat niveau actief. Eens in de maand is er in Utrecht een afstemmingsover-

leg van de Sector WO van de CMHF om het een en ander te coördineren en te voorkomen dat overal afzonderlijk het wiel moet worden uitgevonden. Soms wordt ons als VAWO-bureau vanuit de afdelingen ook om advies gevraagd. Daarnaast spelen er bij sluitingen en reorganisaties vaak allerlei individuele kwesties die bij ons terechtkomen.”

Wat ons brengt bij de andere poot van het VAWO-werk: de individuele rechtsbescherming. Om wat voor soort zaken gaat het dan veelal en hoe vaak doen leden een beroep op bijstand?

“Het gaat om individuele kwesties, maar je kunt toch wel wat tendensen aanwijzen. Eind jaren tachtig en begin negentig speelden er door de grote bezuinigingsoperaties vooral veel ontslagkwesties. Die zijn er nog steeds, maar minder. Tegenwoordig lukt het daarbij steeds vaker om de schade voor individuen te beperken. Er is een soort creativiteit ontstaan in het bepalen van de ontslagdatum in samenhang met de fpu-rechten die mensen, met name al wat ouder personeel, hebben. De universiteiten draaien zelf op voor de uitkeringskosten. Soms kunnen ze beter iemand met een kleine nonactiviteitskorting op het loon tot zijn of haar 61ste in dienst houden en dan met fpu laten gaan, dan nu – na soms 30 of 35 jaar trouwe dienst – ontslaan.

Wat de laatste tijd vooral speelt, zijn perikelen rond beoordelingen, tijdelijke aanstellingen en uitkeringen. Negatieve beoordelingen van het functioneren van mensen hebben grote gevolgen, maar zijn soms heel aanvechtbaar. De universiteiten maken steeds meer gebruik van tijdelijke aanstellingen om uitkeringsverplichtingen op termijn te ontlopen. Dat het uitkeringsrisico in plaats van de kwaliteit bepaalt wie wel en niet in dienst wordt genomen, is natuurlijk kwalijk, hoewel soms moeilijk aan te tonen. Maar daarnaast worden mensen soms ook onaantvaardbaar lang op tijdelijke contracten

in dienst gehouden. Mensen met een uitkering vormen ook een groot werkveld, omdat ze vaak in een constante struggle met de uitkeringsinstantie USZO leven. Dan zitten ze plotseling helemaal zonder geld, dan krijgen ze weer een gigantische terugvordering die nergens

op slaat. Naast de vele vragen over acute zaken die telefonisch binnenkomen, hebben we over het algemeen wel zo'n honderd dossiers onder handen. Sommige kwesties kunnen snel worden afgewikkeld, andere lopen lange tijd.

Het is vrij gewoon als er zich in

een maand een tiental nieuwe zaken aandienen. Dat betekent dat in een jaar ongeveer één op de vijftien van onze leden een beroep op ons doet. Wat weer aangeeft dat universitair personeel toch vaker de steun van een vakbond nodig heeft dan velen wellicht denken.” (AvD)

Onwelwillend en intimiderend



René van Beers

Tientallen keren per jaar komt de VAWO – i.c. juridisch stafmedewerker mr. Donald Pechler en directeur mr. Bep Waayenberg – in het geweer om rechten van individuele leden te beschermen. Hier en op pagina 14 worden enkele recente gevallen beschreven.

H. was als aio in dienst van de Vrije Universiteit en deed zijn promotieonderzoek binnen het kader van een veelomvattend project. Het onderzoeksprogramma van H. staat onder leiding van de beoogde promotor. Direct na indiensttreding raakt de verhouding tussen H. en zijn promotor ernstig verstoord door verschil van mening over de onderzoeksopzet en de onderzoeksmethode. H. kan zich niet vinden in de voorgestelde onderzoeksopzet, hij wil begrijpelijkerwijs een eigen inbreng hebben, maar zijn

ideeën worden weggehoond. De promotor oordeelt, zonder nader overleg met andere direct-betrokkenen en zonder zijn mening te kunnen staven met een beoordeling gebaseerd op een onderzoeksverslag, dat H. ongeschikt is als aio. Na vijf maanden doet de promotor het verzoek aan de faculteit om de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen.

De faculteit sputtert nog wat tegen, doet een halfslachtige poging te bemiddelen en stelt vervolgens een aantal eisen waaraan H. alleen al doordat de tijdslimieten onhaalbaar zijn, niet kan voldoen. H. werkt nog vijf maanden zonder enige begeleiding door en produceert nog op eigen kracht een onderzoeksplan. Hij krijgt een mager ontslag-aanbod, dat hij niet accepteert. De universiteit vraagt daarop de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ont-

binden. Voor de rechter gaan beide partijen uitvoerig in op de achtergronden van de verstoordte verhoudingen.

RIJKER EN ARMER

Anderhalf jaar nadat H. bij de VU in dienst trad concludeert de kantonrechter dat het illusoir moet worden geacht dat het promotieonderzoek door H. kan worden afgerond. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Aan H. wordt echter wel een vergoeding toegekend, waarvan de hoogte mede wordt bepaald door de verwijtbare houding van de promotor, door de kantonrechter gekenschetst als volstrekt onwelwillend, uiterst onhoffelijk en – gelet op het verschil in positie tussen hoogleraar en promovendus – intimiderend. Zo ging H. een fiks bedrag rijker, maar een wetenschappelijke illusie armer, huiswaarts.

Belastingtruc (1)

De VAWO ontving een suggestie voor een belastingtruc die speciaal voor universitair personeel geschikt zou zijn. *Is het mogelijk om je werkgever je vakantiedagen te schenken en de waarde als gift van de belasting af te trekken?* vroegen we aan accountant en belastingadviseur H. Schaap A.A.

“Giften zijn betalingen aan bepaalde soorten instellingen, zoals instellingen met liefdadige, kerkelijke, maatschappelijke, culturele of charitatieve doelstellingen en instellingen op het terrein van gezondheidszorg en onderwijs. Ook vakbonden komen in aanmerking. Maar de meeste werkgevers vallen hier niet onder. Een gift moet een betaling zijn en het afzien van een aanspraak op vakantiedagen is geen betaling. Bovendien is het nog de vraag of er volgens de CAO wel een waarde aan kan worden toegekend. De aanspraak vervalt gewoon. Overigens is de aanspraak op vakantie ook nog niet belast geweest. Het antwoord is dus: nee.”

Belastingtruc (2)

Het kabinet zit niet stil: er komt een vereenvoudiging in de fiscale behandeling van kantinemaaltijden! Nu weet u, sinds de beroepskostenregeling is ‘gemoderniseerd’, hoe kostbaar vereenvoudigingen van het belastingstelsel voor u kunnen zijn.

Onder de huidige kantine-regeling moet een door de werkgever verstrekte maaltijd voor de belasting op de waarde in het economisch verkeer worden getaxeerd. In de praktijk levert dit nogal wat problemen op, zo stelt de belastingdienst. Daarom wordt per 2002 een nieuwe regeling ingevoerd, die uitgaat van een forfaitair bedrag (waarover loonbelasting moet worden betaald):

voor een koffiemaaltijd f 3,86, voor een warme maaltijd f 7,38. Denk daar maar ’ns aan als u weer eens uw tanden in een overjarig broodje of opgewarmde schnitzel zet...

Tweederangs masters

Op het ogenblik kunnen afgestudeerden uit het HBO rechtstreeks worden toegelaten tot de promotie. Bij de invoering van het Bachelor-Masterstelsel rijst de interessante vraag of de universiteitsbachelors dan ook rechtstreeks kunnen worden toegelaten. Dat kan niet anders betekenen dan dat het aio-

schap begint na de bachelor- en niet na de masterfase. De masteropleiding wordt dan een onderdeel van de promotie, terwijl ze ook zelfstandig kan worden afgesloten. Worden de ‘gewone’ masters dan de opleidingen voor de arbeidsmarkt buiten het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek? Als dat zo is krijgen we feitelijk eerste- en tweederangs masters. Dat zou weleens grote gevolgen kunnen hebben voor de aantrekkingskracht van zo’n opleiding. Welke meerwaarde heeft zo’n tweederangs masters dan nog ten opzichte van de bachelors?



Peter Frederik

Public relations?

Universitaire bestuurders koesteren zich graag in de zon van de wetenschap. Als dit leidt tot een zekere mate van profilering van de kwaliteit die binnen de eigen organisatie aanwezig is, dan is dit te begrijpen en ook te billijken. Bovendien is een goede bestuurder natuurlijk ook in staat dit te doen op een wijze die tegelijk terughoudend is en toch de wetenschap en zijn beoefenaars, de echte professionals binnen de organisatie dus, centraal stelt. Helaas treffen we in de universitaire bestuurlijke circuits veel geman-

keerde wetenschappers aan, en dan wordt het allemaal wat riskanter. Door de MUB is bij dit soort functionarissen momenteel zo veel macht geconcentreerd, dat sommigen van hen daadwerkelijk zijn gaan geloven hoogstpersoonlijk de wetenschap in al zijn facetten te vertegenwoordigen. Zij meten zich vervolgens een publieke rol aan en laten zich verleiden tot uitspraken die een serieuze wetenschapper nooit voor zijn rekening zou nemen. Deze vorm van hoogmoed komt helaas regelmatig voor.

Niettemin is de vorm waarin een en ander wordt opgediend soms nog net even lachwekkender dan we in een cynische bui zouden mogen verwachten. Zo heeft een van onze grote Nederlandse universiteiten onlangs gratis ansichtkaarten laten drukken met uitspraken van leden uit de organisatie, in de hoop dat iemand er een postzegel opplakt en hem aan vrienden of bekenden adresseert. Dat laatste lijkt trouwens niet erg waarschijnlijk, als je kennis neemt van sommige van de teksten. Kijkt u even mee: “De

geschiedenis van het universum en het leven wordt door bèta’s geschreven”. De betreffende ansichtkaart is uitgevoerd in zwart en wit, maar dat had u waarschijnlijk al begrepen. Uit piëteit zal ik u de naam van de auteur onthouden. Voor de goede orde, het verspreiden van kaarten met dit soort teksten is als oefening in ‘public relations’ bedoeld. Je moet er maar opkomen. Een echte bèta zou het niet bedacht kunnen hebben.

SAGITTARIUS

VOORUITLOPEN EN AFWACHTEN

Met opvallende gretigheid hebben de Nederlandse universiteiten het idee van de Bachelor-Masterstructuur omhelsd. De technische universiteiten voorop. Kennelijk was er slechts een aanleiding, een ruimtegevend formaliteit – in de vorm van de Bologna-verklaring – voor nodig om de universitaire wereld in beweging te zetten. De universiteiten lopen nu ruim voor op het overheidsbeleid. Dat

voortlopen beperkt zich niet tot beleidsontwikkeling, er wordt al daardwerkelijk begonnen voor het wettelijk en financieel kader is vastgesteld.

RISICO

Het 'ondernemen' is veel universitaire bestuurders kennelijk snel in het bloed gaan zitten. Dat is niet zonder risico. Delft, Eindhoven en Wageningen zijn reeds in 2000 begonnen, waar

bij Delft – als enige – zo ver gaat dat het de ouderejaars de gelegenheid geeft naar het nieuwe stelsel over te stappen. De eerste Delftse bachelor kan afstuderen voordat de titel wettelijk geregeld is!

Twente begint in 2001 met – net als vrijwel alle andere universiteiten – het eerstejaarscohort. In 2002 volgen dan Groningen, Leiden, Rotterdam, Tilburg, Utrecht en de VU. Nog een jaar

later is het zover in Nijmegen en Amsterdam. In hoeverre het BaMa-idee Limburg heeft bereikt, is niet geheel duidelijk.

En dan is het afwachten of de politieke willekeur de 'vroege innovators' niet zal dwingen het toch allemaal anders te doen, omdat uniformiteit wellicht weer tot politiek ideaal wordt verheven. In het Nederlandse bestel is de *late majority* traditioneel het beste af. (PF) ▶

Het kandidaatsexamen als opstapje bij TUE

De Technische Universiteit Eindhoven (TUE) heeft besloten bij al haar opleidingen het kandidaatsexamen in te voeren. Binnen het Nederlandse hoger onderwijsstelsel en de wetgeving daaromheen is het kandidaatsexamen het instrument waarmee een Bachelor-Masterstructuur het gemakkelijkst kan worden ingevoerd.

Het kandidaatsexamen staat sinds september 1998 weer als optie in de wet, terug van weggevoerd sinds begin jaren tachtig. Bezitters van het kandidaatsdiploma mogen zich volgens de wet ook bachelor noemen. Daarmee bestaan er voortaan twee soorten bachelors binnen het Nederlandse hoger onderwijsstelsel: mensen met een kandidaatsdiploma van een universitaire opleiding die het kandidaatsexamen heeft ingevoerd, en afgestudeerden van het HBO, die al wat langer de titel mochten voeren.

praktijk anders: daar is de bachelor degree vaak wél het eindstation en van degenen die doorstuderen gaan er minstens evenveel promoveren (de PhD degree) als er aan een masterprogramma beginnen (leidend tot de MSc of MA degree). De TU's zien de invoering van het BaMa-stelsel vooral als een organisatorisch principe en niet zozeer als een inhoudelijke onderwijshervorming: de bestaande opleidingen blijven in het algemeen gehandhaafd.

Een probleem is dat de Nederlandse wetgeving rond het

kandidaatsexamen nogal ramelt. Zo is er niets geregeld over de toegang tot de postkandidaatsfase. Het is bijvoorbeeld geen vereiste dat studenten in principe het kandidaatsdiploma behaald moeten hebben voor ze verder mogen voor het ingenieursdiploma; voor de propedeuse staat dat principe wél in de wet. In de Angelsaksische wereld is het volstrekt ondenkbaar dat studenten die hun

bachelor nog niet hebben worden toegelaten tot een masterprogramma; daarom zijn Nederlandse opleidingen die serieus werk willen maken van de Bachelor-Masterstructuur gedwongen daarvoor zelf bepalingen in hun Onderwijs- en Examenregeling op te nemen, als ze tenminste internationaal geloofwaardig willen blijven. Al te stringent mag zo'n regeling echter ook weer niet zijn omwille van de 'studeerbaarheid', overigens een typisch Nederlands begrip.

Aan de TUE is besloten dat het kandidaatsexamen vanaf het studiejaar 2000/2001 wordt ingevoerd als verplichting voor alle TUE-studenten die dan aan de propedeuse beginnen, en vanaf het studiejaar 2001/2002 voor al degenen die – met bijvoorbeeld een verwant HBO-diploma op zak – aan een verkort programma beginnen. De TUE-faculteiten mogen echter ook eerdere lichten studenten al het ▶

Het symposium van de VAWO op 27 november in Groningen gaat over de invoering van het Bachelor-Mastersysteem aan de Nederlandse universiteiten. Een van de opvallendste zaken bij de introductie van het BaMa-stelsel is het voortlopen van het werkveld op het overheidsbeleid. Kunnen we hier spreken van een succesvolle *pre-emptive strike*? Of is het een riskante slag in de lucht?

Op deze pagina's wordt de stand van zaken aan de VU, in Eindhoven en Wageningen weergegeven en wordt ingegaan op een aantal vragen en nog niet of nauwelijks doordachte consequenties.

GEEN EINDKWALIFICATIE

De kandidaatsfase moet – inclusief de propedeuse – ten minste drie jaar voltijdse studie omvatten, aldus de wet, en moet een samenhangend geheel vormen dat studenten in staat stelt om desgewenst elders de studie af te ronden. Het kandidaatsexamen is dus niet bedoeld als eindkwalificatie, maar als tussenstap op weg naar een kwalificatie op masterniveau (de titels ingenieur, doctorandus en meester in de rechten). In veel Angelsaksische landen is de

De Bologna-verklaring

Bij de initiatieven om met name het universitaire onderwijs drastisch anders vorm te geven, heeft de Bologna-verklaring als een lout gefunctioneerd. In de verklaring (nader beschouwd door Ben Hoetjes in VAWO Visie '00-1) formuleren de EU-regeringen een zestal doelstellingen voor het tertiair onderwijs:

- vergelijkbaarheid van hogeronderwijs-graden
- hoger onderwijs in twee cycli
- overeenkomstige studiepunten systemen
- bevordering mobiliteit studenten en docenten
- Europese certificering
- Europese samenwerking op alle fronten.

kandidaatsexamen laten afleggen. Dwingend opgelegd kan dat niet worden. Voor die oudere lichten studenten zal dan in ieder geval gaan gelden dat ze er niets extra voor hoeven te doen; iedereen die de tentamens van de eerste drie studie jaren heeft gehaald zal het kandidaatsdiploma krijgen. Intussen hebben de faculteiten Biomedische Technologie en Werktuigbouwkunde besloten van deze mogelijkheid gebruik te maken. De eerste bachelordiploma's van Nederland zijn op 20 september 2000 uitgereikt aan elf studenten Biomedische Technologie.

Hoe fundamenteel de invoering van de nieuwe structuur wordt aangepakt, hangt grotendeels af van de ambities van de opleiding zelf. Een opleiding die wil meetellen op wereldniveau en wil samenwerken met absolute topinstellingen zal meer werk moeten maken van de 3+2-structuur dan een opleiding die tevreden is met samenwerking binnen een straal van 150 kilometer rond Eindhoven. In het eerste geval zal de bewuste opleiding goed moeten kijken naar het profiel van toonaangevende buitenlandse bachelor-

opleidingen op het eigen vakgebied en zichzelf heel bewust moeten gaan positioneren ten opzichte van dat internationale veld. Dat kan betekenen dat het onderwijsaanbod op zowel undergraduate- (BSc) als graduate- (MSc) niveau herzien wordt. Ook zal zo'n opleiding, ondanks alle wettelijke problemen, een helder toelatingsbeleid tot haar masterprogramma('s) moeten voeren om internationaal geloofwaardig te blijven. Ten slotte zal er dan ook een internationaal herkenbare proeve van bekwaamheid op BSc-

niveau moeten komen, waarmee de opleiding aan gerenommeerde buitenlandse partners kan laten zien wat haar BSc degree voorstelt, bijvoorbeeld een multidisciplinair project (een mogelijke invulling van OGO: ontwerpgericht onderwijs) of een stage. Op dit moment is nog niet duidelijk welke keuzes de TUE-opleidingen gaan maken. Het wordt dus spannend om te zien hoe ver de Eindhovense polsstok gaat reiken. ◀

PAUL GOEMANS, VAWO-CONTACTPERSOON TU EINDHOVEN

SAMENHANGEND

Hoe de Bachelor-Masterstructuur – aan de TUE wordt gesproken van 3+2-structuur of BSc/MSc-structuur – voor nieuwe lichten TUE-studenten wordt ingevuld wordt voor een groot deel overgelaten aan de faculteiten. Randvoorwaarden zijn dat ze hun kandidaatsfase helder gaan profileren door globale eindtermen voor het kandidaats te formuleren en door het studieprogramma dat leidt tot het kandidaatsexamen een inhoudelijk samenhangend geheel te laten zijn. Sommige TUE-opleidingen hebben nu inhoudelijk al een soort 3+2-structuur in hun programma zitten, bij andere is er nu eerder een 2+3-achtige structuur zichtbaar. Laatstgenoemde opleidingen zullen het wat lastiger krijgen om hun kandidaats een helder profiel mee te geven.



"BY HEM KUN JE METEEN MISTRESS OF SCIENCE WORDEN"
"JA, DIE KOMT HEUS NIET OP JOUW BACHELORPARTY!"

René van Beers

Wageningen: Engels in het derde jaar

Bij de vaststelling van het Instellingsplan Wageningen Universiteit 1999-2003 is de keuze gemaakt om ingaande 1 september 2000 het BaMa-model bij Wageningen Universiteit (WU) in te voeren. Er is reeds begonnen met veertien opleidingen en per 2002 zal een vijftiende starten.

In september van dit jaar is het tweede jaar ingegaan. Het derde

jaar zal verscheidene onderwijs-elementen bevatten die in het Engels zullen worden gegeven. Dit hangt samen met het feit dat na het derde jaar de HBO-doorstromers en de buitenlandse MSc-studenten onder voorwaarden in het masterdeel kunnen instappen. In bepaalde gevallen zal het noodzakelijk zijn om het niveau van individuen uit beide groepen omhoog te brengen. Om uiteindelijk hetzelfde MSc-

eindniveau te kunnen bereiken, is het van het grootste belang dat beide groepen kwalitatief gelijkwaardig zijn aan de reguliere student die in het masterdeel instroomt. De buitenlandse studenten en HBO-doorstromers moeten een toelatingsprocedure doorlopen en daarin wordt vastgesteld of ze kunnen komen en zo ja, hoe hun (individuele) programma eruit zal zien. Wageningen heeft al jarenlang

ervaring met grote aantallen doorstromers en vele buitenlandse MSc-studenten. De laatste volgen nu reeds 17-maands opleidingsprogramma's in het Engels. Deze opleidingen zullen in 2003 volledig zijn geïntegreerd met de reguliere MSc-programma's uit het BaMa-model. ◀

DICK VERDUIN, VOORZITTER VAWO-WAGENINGEN

U kent wel het reclameplaatje voor de gramfoonplaten, met het hondje, dat keurig, het kopje scheef, zit te luisteren naar de stem van zijn baas op de plaat. Of het hondje daarna de commando's van de baas opvolgt, laat het plaatje niet zien, maar een gehoorzame indruk maakt hij wel.

De Nederlandse universiteiten lijken zeer sterk op dit hondje. De minister heeft via de Bologna-verklaring – is er geen gramfoonplaat of cd-ROM van gemaakt? – de invoering van de bachelor- en mastergraad afgekondigd en zij luisteren allemaal gedwee. Het is nog steeds een politiek raadsel waarom de universiteiten, die vroeger toch blaften bij iedere kleinigheid, nu zo stil en eensgezind gehoorzaam zijn, terwijl er voor hen toch zeer grote belangen op het spel staan. Braaf hebben zij beloofd om in 2002 het nieuwe stelsel in te voeren. Inmiddels blijken er verschillende adders onder het BaMa-gras te zitten. Allereerst de financiering. Aan de universiteiten en hogescholen maakt het ministerie duidelijk dat de (driejarige) bacheloropleiding

His Master's Voice

door de overheid gefinancierd kan worden. Het bachelorprogramma wordt als 'initieel' aangemerkt – een fraaie term, die doet denken aan 'basis-onderwijs'. Het suggereert, dat 'basis-' of 'initieel' onderwijs van overheidswege wordt aangeboden, maar dat alle 'vervolg-onderwijs' langs andere weg moet lopen. En jawel hoor, de masteropleiding wordt door het ministerie wel heel mooi gevonden, maar niet betaald, zeker niet als hij meer dan een jaar duurt. De hogeronderwijsinstellingen kunnen dus voortaan rekenen op een drie- tot vierjarige financiering, en verder niet. Mooi bezuinigd, nietwaar? Hoe de studiefinanciering eruit gaat zien, is nog minder duidelijk – maar de studenten hebben inmiddels al geleerd om niet op het ministerie te rekenen. Gegeven de huidige voorzieningen kan de studiefinanciering als bijdrage in het levensonderhoud beter worden afgeschaft, en de collegegelden met hetzelfde bedrag worden verminderd. Scheelt een hoop

rondpomppkosten.

De bachelorgraad moet verder ook 'academisch' zijn, dat wil zeggen breed en wetenschappelijk opgezet, zodat de universiteit daar zijn eigen meerwaarde kan bewijzen. Op zichzelf een goede en hoopvolle gedachte, behalve voor studierichtingen – en dat zijn er vele, in studentenaantallen – die in feite concurreren met het hogerberoeps-onderwijs, dat nu ook bachelors mag gaan opleiden. Denk aan economie, bestuurskunde, bedrijfskunde, communicatiewetenschap en andere sociale wetenschappen.

Vanwege het arbeidsmarktprospectief lopen de universiteiten het levensgrote risico dat steeds minder studenten kiezen voor een universitaire bachelor, en steeds meer het hoger beroeps-onderwijs – dat sowieso al strakker en beter georganiseerd is. Of er via beroepsgerichte, gespecialiseerde masteropleidingen nog veel studenten naar de universiteiten kunnen worden getrokken, is zeer de vraag. Ten slotte de veelgeprezen

internationalisering, die uit de BaMa-structuur zou voortkomen. Bij de invoeringsdiscussies wordt op geen enkele manier gekeken naar de ontwikkeling in de andere landen, die de Bologna-verklaring hebben ondertekend, of zelfs naar de buurlanden België en Duitsland. Voor de uitwisselbaarheid zou dat toch niet zo gek zijn. Bovendien, nu de nieuwe Nederlandse BaMa een verdere inkrimping van de studieprogramma's betekent, zal geen student meer kans zien om een deel van de studie in het buitenland door te brengen. Getalenteerde, niet kapitaal-krachtige studenten kunnen, als ze al naar het buitenland willen, daar geen studietijd of geld voor vrijmaken, en de instellingen zullen buitenlandse uitwisselingen weer als vanouds als 'franje' gaan beschouwen en zich concentreren op het overeind houden van hun kernprogramma's. Internationalisering zal in de praktijk steeds moeizamer worden. Voor het BaMa-beleed heet zoiets een gotspe. ◀

BEN HOETJES

Hermans zet deur op kier voor tweejarige masteropleidingen

De opening van het academisch jaar stond dit jaar bij veel universiteiten in het teken van de invoering van de Bachelor-Masterstructuur. Universiteiten verwijten de minister van OCenW onduidelijkheid rondom de invulling van de nieuwe structuur. Tijdens zijn toespraak in Nijmegen legde minister Hermans de verantwoordelijkheid voor de invulling bij de universiteiten zelf. De overheid zorgt voor een kader, een goede basis, maar de instellingen moeten het kader invullen.

Er zijn drie hete hangijzers in de discussie rondom het BaMa-model, aldus Hermans. De cursusduur, de differentiatie in de masteropleidingen en de toe-

komstige financiering. Wat betreft het laatste, verwees Hermans naar zijn toespraak op de jaarconferentie van de VSNU, getiteld 'Van aantallen naar kwaliteit'. Hij herhaalde in Nijmegen die gedachte. Het huidige bekostigingssysteem werkt een strategie in de hand die gericht is op zoveel mogelijk studenten. Dat moet anders, volgens Hermans. Er moet een systeem komen waarin het belonen van kwaliteit meer tot zijn recht komt. Het gaat om "kwaliteit, kwaliteit en nog eens kwaliteit". Om dat te bewerkstelligen denkt Hermans zelfs aan een mogelijke tweede geldstroom voor onderwijs.

PIEKEN

De achterliggende gedachte ach-

ter de differentiatie in masteropleidingen, bleek de welbekende hoogvlakte met toppen te zijn. We moeten in het algemeen goed zijn, maar met *toppen*, zo kreeg het publiek van de KUN te horen. De Nederlandse wetenschap bevindt zich op een hoog niveau. "In elk geval een stuk hoger dan het Nederlandse voetbalelftal." Toch is er maar één ding dat telt, volgens Hermans, en dat is goud. De hoogvlakte is er, "maar er moeten écht meer pieken op komen". Gedifferentieerde masteropleidingen zijn volgens Hermans nodig voor nationale en internationale profilering. Daarbij kan men denken aan differentiatie in collegegeld en aan selectie van studenten. Het is de verantwoordelijkheid van de

minister om de voorwaarden te scheppen die differentiatie mogelijk maken. "Maar het is aan u om de differentiatie aan te brengen."

Universiteiten hebben Hermans laten weten dat eenjarige masteropleidingen te kort zijn voor de nodige verdieping in de studie. Hermans zei dat standpunt te respecteren, maar het er niet op voorhand mee eens te zijn. Diversiteit in cursusduur is misschien juist goed. En in Engeland zijn ook eenjarige masteropleidingen. "Laat ik duidelijk zijn. Ik houd de deur naar tweejarige masteropleidingen op een *kier*. En niet a priori: het moet allemaal vijf jaar worden. Nee, het zal per opleiding duidelijk aangetoond moeten worden." (HdH) ◀

VU vindt selectie voor masterfase acceptabel

“De VU is van mening dat onderwijs voor iedereen toegankelijk moet zijn. Desalniettemin hebben wij er niets op tegen dat talentvolle studenten een ander programma krijgen. We staan niet negatief tegenover selectie van studenten die aan de masterfase gaan beginnen.” Dat stelt drs. Erik Boer, stafmedewerker van het College van Bestuur, inzake de discussie over ‘topmasters’.

De VU wil de Bachelor-Masterstructuur op 1 september 2002 invoeren. Boer is druk bezig met de voorbereidingen ervan. “Ik hou de landelijke ontwikkelingen met betrekking tot de wetgeving in de gaten en vertaal deze naar de situatie op de VU.”

De kritiek van de Groningse rector prof. D. Bosscher (de Volkskrant, 4 sept.) over de aanhoudende onduidelijkheid rondom het waarmerken van de opleidingen, deelt Boer niet. “Het nieuwe stelsel van accreditatie zal waarschijnlijk iets anders zijn dan het huidige. Je krijgt in het geval van accreditatie een goedkeuringsstempeltje en een cijfer in plaats van een rapport met aanbevelingen.” Deze uitspraak werd tijdens het schrijven van dit artikel direct gestaafd door het op 7 september verschenen rapport-Franssen: ‘Prikkel, presteren en profileren’. In het rapport wordt gepleit voor een Nationaal Accreditatieorgaan (NAO), dat de opleidingen eens in de vijf jaar keurt. Het bestaande stelsel van kwaliteitszorg wordt niet vervangen, maar slechts ‘opgetuigd’. Het plan om ‘Michelinsterren’ aan uitmuntende opleidingen toe te

kennen is van tafel. Daar was geen draagvlak voor, aldus Franssen (Rotterdams Dagblad, 7 sept.).

82 MASTEROPLEIDINGEN

Michelinster of niet, de dertien faculteiten van de VU hebben plannen gemaakt voor 82 masteropleidingen. Dat zijn er aanzienlijk meer dan de vijftig opleidingen die de universiteit nu kent. Het is dan ook zeer de vraag of alle voorgestelde masters er komen. Verder verschillen de inspanningen die faculteiten van de VU zich getroosten om tot de nieuwe Bachelor-Masterstructuur te komen. Boer geeft aan dat de technische wetenschappen weinig aan hun onderwijsprogramma hoeven te veranderen. “De opleiding is reeds ingericht volgens het Bachelor-Masterprincipe. Een brede bachelor gevolgd door een tweejarige, meer specialistische master.”

De faculteiten Tandheelkunde en Geneeskunde houden zich voorlopig afzijdig van de BaM-discussie. Bij de faculteiten Letteren, Sociaal-Culturele Wetenschappen en Economie daarentegen vinden ingrijpende veranderingen plaats.

Dr. Katinka Bijlsma universitair hoofddocent van de masterstudie ‘Beleid, Communicatie en Organisatie’ (BCO) geeft aan dat het masterprogramma volledig anders is ingedeeld. “In het eerste semester zullen er vier seminars parallel aan elkaar lopen. Elk seminar kent een vergelijkbare opbouw: eerst worden de theorieën vergeleken, dan volgt de dataverzameling en vervolgens wordt met behulp van de theorieën het empirisch materiaal geanalyseerd. Het seminar wordt afgesloten met een kritische analyse van de theorieën. De hele cyclus van onderzoek doen wordt doorlopen, we verwachten dat dat de kwaliteit van de scripties ten goede zal komen.”

SCHAKELJAAR

Een punt dat zich nog nader moet uitkristalliseren is de overgang vanuit het HBO naar de masterfase op de universiteit. “HBO’ers doen nu zo’n twee jaar over hun drs.-titel, een eenjarige masterfase is dus niet voldoende. Studenten die vanuit het HBO komen zullen eerst een instaptraject moeten volgen voordat ze worden toegelaten tot de masterfase. Afhankelijk van de fit tussen de HBO-opleiding en de BCO-master kan dit schakeltraject variëren van een tot twee jaar. Het is echter erg lastig om momenteel beleid te maken, aangezien minister Hermans nog niet heeft aangegeven of hij

het schakeljaar wil financieren.” Ook bij de afdeling Politicologie, net als BCO behorende bij de SCW-faculteit, wordt hard gesleuteld aan het masterprogramma. Dr. Henk Overbeek, universitair docent Internationale Betrekkingen geeft aan dat de afdeling Politicologie streeft naar een internationale master. “Voor ons is dat vanzelfsprekend, we maken immers deel uit van een internationaal vakgebied waar de voertaal Engels is. Verder past een internationale master uitstekend in de bedoelingen van het Bachelor-Masterstelsel, te weten het bevorderen van de mobiliteit tussen landen. Daarnaast spelen concurrentieoverwegingen een rol: wil je genoeg studenten trekken dan zul je een Engelstalige masteropleiding moeten aanbieden.”

Wat betreft de hoogte van de collegegelden zegt Overbeek: “Het lijkt mij reëel dat je aan studenten uit andere EU-landen hetzelfde collegegeld vraagt als aan de Nederlandse. Komt iemand van buiten de EU, dan kan je je voorstellen dat die persoon het collegegeld betaalt plus daarbij het subsidiegedeelte dat normaal door de Nederlandse overheid wordt bekostigd. Dit zou kunnen uitkomen op zo’n 15.000 gulden. Zeg nou zelf, het zou toch raar zijn als de Nederlandse overheid de studie van rijke Amerikaanse studenten moet betalen?” (MMM) ◀

Amerikanisering

Als argument voor de introductie van het BaMa-stelsel wordt vaak gemakkelijk de noodzaak tot globaliseren, internationaliseren of mondialiseren aangevoerd. Een motivatie voor juist een ontwikkeling naar het Angelsaksische systeem blijft echter achterwege. Waarom denken we dat ‘amerikanisering’, want daarover hebben we het feitelijk, voor onze toekomst geboden is?

Zou het kunnen zijn dat we de ‘amerikanisering’ zo geïnternaliseerd hebben dat we denken dat we aan een authentieke behoefte tegemoetkomen? Een beetje universiteitsbestuurder moet toch ten minste één keer in de VS hebben gekeken, maar bij voorkeur de behoefte hebben aan regelmatige ‘werkbezoeken’. De Verenigde Staten werken als een magneet op ons blikveld en zo staan automatisch alle neuzen in dezelfde richting. (PF)

De personele component

Erg weinig wordt er vernomen van mogelijke wijzigingen door het BaMa-stelsel in de personele structuur. Het BUWP-kader, waarmee we feitelijk nog werken, is min of meer formeel afgeschaft. Een nieuw functiestelsel wordt voorbereid, maar het is de vraag is of het daarbij behorende ‘empirisch’ onderzoek niet juist op dat moment voltooid is waarop de grote veranderingen zich gaan voordoen. Krijgen we dan ook het Amerikaanse rangenstelsel? Mobiliteit van docenten dient zich niet uitsluitend op de VS te richten, integendeel, een zekere Europese harmonisering zou niet misplaatst zijn. Docenten die internationale congressen bezoeken of andere contacten onderhouden, moeten nogal eens uitleggen met welke status zij in het Nederlandse hoger onderwijs werkzaam zijn. (PF)

Thema's voor CAO-onderhandelingen stapelen zich op

In de afgelopen periode hebben VAWO en CMHF zich beraden op de thema's die bij de onderhandelingen over een nieuwe universiteits-CAO aan de orde moeten komen. Duidelijk is inmiddels dat het over een heel scala aan punten zal moeten gaan.

Het gaat bij het WO om veel meer dan alleen de salarissen. Om te beginnen is er de medezeggenschapsproblematiek.

Sinds de invoering van de MUB, die het universitaire management moest moderniseren, is bij de universiteiten een 'baasjescultuur' ontstaan en is de belangstelling om mee te draaien in de medezeggenschapsorganen drastisch teruggelopen.

Aan de Universiteit van Maastricht kwam de opkomst voor de universiteitsraadsverkiezingen begin 2001 niet boven de 25 procent. Dat werd mede toegeschreven aan de invoering van het elektronisch stemmen (per e-mail), dat juist was bedoeld om de verkiezingen aantrekkelijker te maken.

Aan de Leidse universiteit bracht in mei 2001 bij de faculteitsraadsverkiezingen bij Sociale Wetenschappen u zou denken: een politiek bewuste en actieve faculteit – niet meer dan 18procent van de studenten en 37 procent van het (wetenschappelijk en ondersteunend) personeel zijn stem uit door het invullen en terugsturen van een naar het huisadres gestuurd stembiljet.

Elders klinken dezelfde geluiden: sinds de invoering van de MUB is er een medezeggenschapsmalaise ontstaan. Vaak zijn de universiteits- en faculteitsraden blijven bestaan, maar zijn ze gereduceerd tot medezeggenschapsornamenten zonder veel reële bevoegdheden. Het personeel voelt deze halfslachtige situatie heel goed aan en komt niet meer naar de stem-

bus. Heel begrijpelijk. Een duidelijke keus – namelijk voor het OR-model – zou de verhoudingen zuiveren. Dat zou in de CAO-onderhandelingen een punt van aandacht moeten zijn.

OP HET VERKEERDE BEEN

Bij de arbeidsvoorwaarden spelen allereerst natuurlijk de salarissen. Nu er elders in het onderwijs een flinke inhaalslag wordt gemaakt, is het WO een beetje op het verkeerde been gezet door de rare looptijd van de CAO en de getrapte salarisafspraken – per 1 juli '01 en vervolgens 1 januari '02. Een heldere vergelijking van de salarissen

Er moet een einde komen aan het verschijnsel van de academische nomaden

tussen de sectoren binnen het onderwijs is daardoor vrijwel onmogelijk. Moeten wij niet terug naar een CAO met een uniforme looptijd voor het gehele onderwijs, of in ieder geval een eenvoudige jaarafbakening? De inflatie die momenteel de kop opsteekt, maakt het wel erg moeilijk om de salariseisen niet verder te verhogen – minder dan 5 procent salarisverhoging betekent in feite een reële salarisdaling.

Naast de salarissen spelen echter nog meer arbeidsvoorwaarden: de flexibilisering van de arbeidsduur (de mogelijkheid om naar eigen keuze verlofdagen hetzij op te sparen hetzij om te zetten in – betaalde – werktijd), de wachtgeldproblematiek (er zou een VSNU-breed wachtgeldfonds moeten worden ingesteld, zodat niet de laatste werkgever met de 'zwartepiet' blijft zitten, en universitaire werknemers op tijdelijke contracten niet meer als 'steeds heter wordende aardappels' worden doorgeschoven. Ook moet er gesproken worden over de loopbaan-

perspectieven in het WO. Er moet een einde komen aan het verschijnsel van de academische nomaden, die na hun promotie van de ene naar de andere instelling rondtrekken en ieder loopbaanperspectief missen.

Ook moeten er betere afspraken komen over de verhouding onderwijs-onderzoek in de loopbaan van het wetenschappelijk personeel. De zogenaamde 'gemengde aanstelling' met een onderwijs- en onderzoekscomponent blijft voor de universiteiten essentieel – het is ook een van de aantrekkelijkste elementen in het universitaire werk. Toch kunnen er duidelijker afspraken worden gemaakt over een concentratie van onderwijs- en onderzoekstaken, bijvoorbeeld via onderzoekssabbaticals, die kunnen worden afgewisseld met intensieve onderwijsperiodes. Op de werkvloer lukt het vaak niet om zoiets te realiseren – waarom niet in de CAO een recht op een periodiek onderzoekssabbatical vastgelegd?

Het verdwijnen van de beroeps-

kosten als aftrekpost voor de inkomstenbelasting levert voor het wetenschappelijk personeel een aanzienlijke schadepost op, die gecompenseerd moet – en kan – worden door de werkgever. De academische ziekenhuizen kennen al een beroepskostentoeelage voor hun medisch specialisten; dat kan de VSNU zo overnemen.

Een wetenschapsstatuut, dat de academische vrijheid vastlegt als beschermings- en beroepsgrond voor wetenschapsbeoefenaren, is hard nodig in deze tijd van bezuiniging, stroomlijning, onderzoeksprogrammering en commercialisering. Academische vrijheid mag niet afhankelijk worden van de individuele assertiviteit van de wetenschapper of de goedwillendheid van de universiteit, maar moet worden vastgelegd als recht en plicht in de universitaire wetenschapsbeoefening, naar analogie van de redactiestatuten in de journalistiek. ◀

B.J.S. HOETJES, BESTUURLID VAWO

Stelling

Op de VAWO-site www.vawo.nl wordt u uitgenodigd op stellingen te reageren, opdat het VAWO-bestuur te weten komt hoe door de leden over bepaalde onderwerpen wordt gedacht.

De huidige stelling luidt:

De ziektekosten moeten uit de looncomponent worden gehaald.

In tegenstelling tot de typische loondervingsverzekeringen, zoals die er zijn voor arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en ziekte, behoort de ziektekostenverzekering tot het normale pakket aan schadeverzekeringen die mensen hebben voor auto's, inboedel, onroerend goed, wettelijke aansprakelijkheid, enzovoort. Door de ziektekosten onderdeel te laten zijn van de looncomponent wordt de gezondheidszorg gekoppeld aan de inkomenspolitiek en daarmee aan de concurrentieverhoudingen. Mensen behoren vrij te zijn zelf deze schadeverzekering op de door hen zelf gewenste wijze af te sluiten. Door de ziektekosten uit het loongebouw te halen wordt een kwaliteitsverbetering van de gezondheidszorg bereikt, alsmede een oplossing voor de wachtlijstenproblematiek en de arbeidsvoorwaarden crisis in de gezondheidszorg.

Reageer op:

www.vawo.nl

De Hoge Raad als puinruimer

In de literatuur komt men wel de veronderstelling (of de hoop) tegen dat de Hoge Raad de rommel die de wetgever in de Wet inkomstenbelasting 2001 heeft geschapen zal opruimen. In de FED-annotatie in FED 2001/81 van Van Nispen tot Sevenaer bij het falende-commissaris-arrest van 27 september 2000, nr. 34 934, ziet men een zeker enthousiasme (opgewekt door A.-G. Wattel in zijn conclusie), dat de Hoge Raad door een ruime uitleg van het begrip 'negatieve inkomst' de onredelijke gevolgen van het schrappen van de aftrek van beroepskosten mitigeert.

Ik acht het in hoge mate onwenselijk dat de Hoge Raad de Wet inkomstenbelasting 2001 gaat fatsoeneren door een verzieking van begrippen. Zeker als dit gebeurt door een dergelijke oprekking – zoals in het genoemde arrest – niet of nauwelijks te motiveren, zodat men geen idee meer heeft waar de begrenzing van het opgerakte begrip ligt. En ook niet als een dergelijke benadering alleen maar een partiële oplossing voor het probleem oplevert, namelijk daar waar het toevallig kan.

POPU-REGELING

De Hoge Raad moet overal waar de wetgever gemakzuchtige oplossingen heeft gekozen ten gronde toetsen of een dergelijke wet voldoende fatsoenlijkheidsgehalte heeft. Dat geldt uiteraard voor de niet te verdedigen geschrapte beroepskosten. Maar ook op andere terreinen heeft de wetgever maar wat aangerommeld. Een column laat geen ruimte toe om dit te adstrueren. Ik vermeld alleen nog het treurige en tegelijkertijd lachwekkende voorbeeld van de fietsaftrek, waarin Vermeend een popu-regeling heeft gecreëerd waarvan de uitvoeringslast volledig wordt gelegd bij de werkgever. De werkgever heeft echter met het privé-gedrag van de werknemer met betrekking tot het woon-werkverkeer niets te maken als dat niet door hem verzorgd wordt. Aan de werkgever komt geen oordeel toe over dit gedrag. De wet kan dan ook niet zomaar een verplichting op de inhoudingsplichtige leggen om aan de poort te gaan staan om

het privé-fietsgedrag van zijn werknemer, dat niets met inhouding te maken heeft, te controleren.

Maar als men dit wel aanneemt, is er nog altijd een schrikbarende disproportionaliteit tussen de moeite die de werkgever moet doen om gegrond een verklaring af te geven en het knullige fiscale belang. Naar mijn mening dient de Hoge Raad de gehele fietsregeling te herformuleren en uitsluitend een relatie te leggen tussen de fietsende werknemer en de Belastingdienst. De werkgever hoort in dit beeld niet thuis.

Ik herhaal mijn eerder geuite mening dat de wetgever het risico moet dragen van een slechte wet. Dit geldt temeer voor de Wet inkomstenbelasting 2001 die met een onwelvoeglijke haast door het parlement is gejaagd. De rechter moet naar mijn mening de verantwoordelijkheid voor alle onduidelijkheden bij de wetgever leggen. De belastingplichtige moet het voordeel krijgen van de twijfels die bij de uitleg van onduidelijke wettelijke bepalingen kunnen ontstaan. De rechter moet naar mijn mening meerdere wetsinterpretaties naast elkaar toestaan indien deze

in redelijkheid door de belastingplichtigen verdedigd kunnen worden. De rechter kan daarbij vaststellen wat naar zijn mening de correcte interpretatie is en aangeven dat deze interpretatie vanaf het volgende belastingjaar dominant zal zijn. Op deze wijze wordt de last van de tekortkomingen van een nieuwe wet gelegd bij degene die verantwoordelijk is voor die tekortkomingen en niet eenzijdig bij de belastingplichtigen.

PROPORTIONALITEIT

Een dergelijke benadering zal bij de wetgever de noodzaak oproepen om meer zorg aan zijn wet te besteden. Ik bepleit voorts een proportionaliteitsbeginsel. Een wetgever moet een zorgvuldige afweging plegen of en in welke mate hij een last op een burger mag leggen. Zodra bij de wetgever gemakzucht in het spel is, dient de rechter attent te zijn. Duidelijk speelt dit bij de geschrapte aftrek van beroepskosten. De wetgever heeft hiervoor niet enig fatsoenlijk argument aangedragen. De opmer-

king van de staatssecretaris dat hier van een conflictueuze situatie bij een gering aantal belastingplichtigen sprake is, is ridicuul, nu dit argument door Financiën nooit als argument gebruikt wordt om bij de heffingskant een regeling, zoals bijvoorbeeld de aanmerkelijkbelangregeling, maar achterwege te laten, omdat ook hier van een conflictueuze materie bij een gering aantal belastingplichtigen sprake is.

De Hoge Raad dient naar mijn mening aan te nemen dat de arbeidskosten niet geschrapt zijn en de oude wetgeving op dit punt van kracht is gebleven, totdat de wetgever een fatsoenlijke regeling heeft gemaakt.

De proportionaliteit speelt ook op andere gebieden een rol. Zo mag naar mijn mening de wetgever op een werkgever wel de last leggen van het inhouden van loonbelasting, hoezeer de werkgever eigenlijk niets met de inkomstenbelasting van zijn werknemers te maken heeft. Maar de verplichtingen uit de artiestenregeling zijn volstrekt disproportioneel voor de penningmeester van een Dahliavereniging die voor het jaartuinfeest een combo voor één avond laat optreden. In gemoede

Wie heeft wat te vertellen?

VAWO Visie tracht zo goed mogelijk actuele ontwikkelingen in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek weer te geven. Onmisbaar daarbij is 'voeding' vanuit 'het veld'.

De redactie wil zich daarom versterken met schrijflustige vrijwilligers uit drie specifieke geledingen; die van de

- onderzoeksinstellingen
- postdocs
- promovendi

De redactie komt vijf of zes keer per jaar bijeen in Utrecht. Van redacteurs wordt verwacht dat zij geregeld een bijdrage schrijven.

Wil je meer weten of je aanmelden, neem dan contact op met het VAWO-bureau:

telefoon (030) 2316742

fax (030) 2341685

e-mail vawo@tip.nl

De indringers

behoort men bij een dergelijk vrijblijvend contact de opdrachtgever niet in te schakelen voor de heffing van de inkomstenbelasting van de muzikanten.

MISKENNING

De stelling van V-N 2001/12.27, dat de artiestenregeling niet gemist kan worden, omdat anders van de aanslagregeling inkomstenbelasting bij gebrek aan gegevens niets terecht zou komen, miskent de noodzaak van de afweging hoe het belang van de fiscus zich verhoudt tot het belang van degene aan wie men een inhoudingsplicht oplegt met betrekking tot personen die men niet of nauwelijks kent.

Naar mijn mening mag men het risico dat de fiscus niet aan haar trekken komt niet met een dergelijk overheids geweld afwentelen op nauwelijks betrokkenen. Bij de bezwaren tegen de artiestenregeling gaat het dan ook niet om de vraag of de artiesten belasting moeten betalen, zoals door de staatssecretaris herhaaldelijk is betoogd of zoals uit het vrijlaten van kostenvergoedingen blijkt, maar om de vraag of men de invorderingslast zo ongenueanceerd op anderen mag leggen.

ACHTSTAPPENPLAN

Dat de penningmeester voor een eenmalig optreden het achtstappenplan van de Handleiding Artiesten maar moet doorwerken, kan alleen in de gedachten opkomen van een ambtelijke instantie die zijn eigen belangen verabsoluteert. Mijn hoop is dat de rechter niet klakkeloos aanvaardt wat de wetgever met al zijn regeerakkoor darrogantie heeft gedeclareerd. Niet door incidenteel ingrijpen zodat de chaos alleen maar groter wordt, maar met principiële middelen die in de structuur van het belastingrecht kunnen worden gegrondvest. ◀

PROF. DR. J.E.A.M. VAN DIJCK

Dit artikel is overgenomen uit het *Weekblad voor fiscaal recht* van 19 april 2001

“In diesen heiligen Hallen kennt man die Rache nicht, und ist ein Mensch gefallen, führt Liebe ihn zur Pflicht. Dann wandelt er an Freundes Hand vergnügt und froh ins bessere Land.”

Deze aria van Sarastro uit *Die Zauberflöte* zou kunnen worden aangehaald wanneer het over het binnendringen van de managers in het heiligdom der wetenschap gaat. Als *aliens* van een andere planeet strijken zij neer en usurperen de geharnaste vesten.

Vermomd als ‘probleemoplossers’, maar in feite een beetje mens- en wereldvreemd, gaan ze met hun oorstrelend jargon aan de slag. De eerste reorganisatie is nog nauwelijks van de grond gekomen, of de volgende wordt al weer gelanceerd. Wetenschappers zijn niet wraakzuchtig en mochten ze een keer verzaken in de pas te lopen, dan roept de liefde tot de kennis hen weer tot plichtsbetrachting. De manager ontfermt zich over hen als een ware vriend en leidt hen – desnoods tegen beter weten in – in het walhalla van de ‘betere’ universiteit. De hogepriesters der wetenschap laten zich niet door de ‘koninginnen van de nacht’ het bos insturen, denken ze. Daar moet ‘list’ aan te pas komen. En in listen grossiert de manager ruimhartig. Uit efficiencyoverwegingen wordt het ‘luisteren’ ingekort tot ‘luister’, in de dubbele betekenis van ‘commando’ en ‘uitstraling’. Aan macht en uitstraling lijkt onbepaald behoefte. Wanneer blaast Sarastro het management sprookje uit?

GIDS

Zoals de Verenigde Staten door ons worden geprojecteerd als gidsland voor de universiteiten, zo vreest Nederland dat de Universiteit van Amsterdam als gidsuniversiteit gaat fungeren voor universitair management. Blijkens vele berichten in de media lijkt het werkklimaat nergens zo verziekt als in Amsterdam. Het wemelt van de

directeuren en coördinatoren en niemand schijnt zich te realiseren dat de kern van de wetenschapsbeoefening in mensen zelf zit. Het besef dat je geen absolute macht moet toekennen aan mensen die daar niet mee kunnen omgaan, dringt kennelijk nog maar nauwelijks door. Eens een kritische universiteit, nu een universiteit waarin het ‘vrijzwevend’ besturen tot grote hoogte gestegen. Wel ten koste van het contact met de werkvloer. ‘Losgezongen’ heet dat in Amsterdam.

Het toch al belabberde onderwijsklimaat wordt geteisterd door een voortdurende depressie als onvoorspeld effect van ‘hogedrukmanagement’. En net als veel machthebbers aan de vooravond van een revolutie nog stug volhouden dat ‘het volk hen lief heeft’, zo hullen de bestuurders zich in illusies over de betrokkenheid van hun onderdanen. “Zolang mensen niet weglopen, werken ze kennelijk in alle tevredenheid liever hier”, zo luidt het bestuurlijk dogma.

VAK APART

Waar komt toch die onzalige gedachte vandaan om aan de universiteiten ‘wildvreemden’ met managementtaken te belasten? Natuurlijk, het spelen met cijfers, spreadsheets, planning en vooruitdenken (nadenken wordt gevreesd) is een vak apart, maar waarom moeten onschuldigen daar het slachtoffer van worden? Management is een vak dat aan veel universiteiten wordt gedoceerd. Zouden die hiphopende leidinggeevenden daar nooit iets van gemerkt hebben? Nu lijken ze uitsluitend bezig te zijn met de eigen viagra-carrière: tijdig innemen om op het moment suprême de functie omhoog te krijgen. Met hetzelfde gemak waarmee een verandering is ingevoerd, wordt deze weer ongedaan gemaakt, indien dat leidt tot meerdere eer en glorie van de manager als doortastend beslisser. In de gezondheidszorg komt

men op z’n schreden terug. Niet slechts omdat ‘vreemd management’ zeer duur is – voor een paar consultancyuren kunnen behoorlijk wat medische verrichtingen worden gedaan – maar voornamelijk omdat de resultaten meer schijn dan werkelijkheid zijn en de continuïteit te gering. Minister Borst zei laatst dat ze de ene na de andere interim-manager in de gezondheidszorg niet langer een nuttige zaak vond. Beter zou het zijn om artsen maar weer een managementtraining te geven en als vakdeskundigen met het management te belasten. Van minister Hermans hoor je dergelijke geluiden nog niet. Kennelijk moet de zaak aan de Nederlandse universiteiten eerst gierend uit de hand lopen, voordat een minister zich bezint op de meest wenselijke kwaliteiten voor managementfuncties aan de universiteiten.

Op dit moment wordt de HAY-methode geïntroduceerd om de functiewaardering aan de universiteiten opnieuw vast te stellen. Weer zo’n wereldvreemd managementidee van de universitaire werkgevers, waaraan niemand behoefte heeft en dat alleen maar een hoop ellende en frustraties voor de komende jaren met zich brengt. Als werkgelegenheidsproject voor consultancy is HAY natuurlijk uitstekend, maar als werkbelasting met zinloos schrijfwerk voor wetenschappers weer een crime. Hoewel ontkend, is het natuurlijk weer een stap in de bezuinigingswoede op de kosten van het universitaire productiepersoneel.

Het is de zoveelste fase in de onteigening van zeggenschap van wetenschappers over de wetenschapsbeoefening en de overgang naar het wetenschapsbedrijf onder leiding van ‘managers’. Wedden dat de managers zichzelf aardig omhoog weten te werken? Wanneer komt het verzet tegen deze modieuze indringers echt van de grond? (PF) ◀

Agenda voor de VAWO-ledenraad op 27 november 2001

Aanvang: 14.00 uur
 Locatie: Academiegebouw, Broerstraat, Groningen

1. Opening en vaststelling, c.q. aanvulling agenda
2. Vaststelling verslag VAWO-ledenraad van 15 mei 2001
3. Bestuursverkiezing

Het bestuur van de VAWO stelt voor in te stemmen met de verkiezing tot lid van het bestuur mw. dr. H. de Hoop, universitair docent taalwetenschap aan de faculteit der Letteren van de Katholieke Universiteit Nijmegen.

4. Het bestuur van de VAWO verzoekt de vergadering de volgende toevoe-
ging van een nieuw lid 9 aan artikel 5 van het Huishoudelijk Reglement
vast te stellen luidende:

“De Ledenraad kan op voorstel van het bestuur nadere reglementen vast-
stellen die als bijlagen bij dit Huishoudelijk Reglement worden gevoegd.

De procedure van vaststelling en wijziging van deze nadere reglementen is
overeenkomstig die van het Huishoudelijk Reglement.”

Gegeven deze aanvulling op het Huishoudelijk Reglement stelt het bestuur
voor een Reglement Rechtsbijstand vast te stellen zoals reeds in de leden-
raad van 15 mei 2001 is voorgesteld en besproken.

5. CMHF-zaken
6. VAWO-financiën
 - a) Goedkeuring jaarrekening
 - b) Vaststelling begroting 2002
 - c) Vaststelling contributies 2002

7. Ledenwerving en profilering

8. Mededelingen uit de afdelingen

De leden van de ledenraad worden uitgenodigd uit hun afdeling te berich-
ten.

9. Rondvraag en sluiting

MW. DR. A.J. VRUGT

SECRETARIS

RECHTSBESCHERMING DOOR DE VAWO

Uitkering en nieuwe aanstelling afgedwongen

**Met regelmaat doen VAWO-
leden een beroep op juridische
bijstand door hun vakbond.
Helaas niet altijd, maar vaak
wel met succes. Twee recente
voorbeelden.**

Omdat haar aio-aanstelling per 1 januari 2001 afliep, diende A. in december 2000 bij de uitke-
ringsinstantie USZO een aan-
vraag in voor een werkloosheids-
uitkering. A. ontving hiervoor
van de universiteit formulieren,
welke echter nog betrekking
hadden op de werkloosheidsre-
geling zoals die voor 1 januari
2001 gold. Een van de formulie-
ren betrof het verzoek om met
behoud van de uitkering verder
aan het proefschrift te mogen
werken. A. verzocht de USZO
daar een dag per week aan te
mogen besteden.

De USZO laat mevrouw A.
weten dat zij volgens de
Werkloosheidswet, die vanaf 1
januari 2001 van toepassing is
geworden op universiteitsperso-
neel, niet in aanmerking komt
voor een voorschot op een WW-
uitkering, omdat zij wordt
geacht onbezoldigd te werken
aan haar proefschrift en dus niet
beschikbaar is voor de arbeids-
markt.

Mevrouw A. heeft geen inko-
men meer en moet haar spaar-
geld, gereserveerd voor haar

reeds vastgestelde promotie,
aanspreken. Ze besluit het werk
aan haar proefschrift te staken
om alsnog voor een WW-uitke-
ring in aanmerking te komen.

De VAWO maakt namens A.
bezwaar tegen het USZO-
besluit. Aangevoerd wordt dat de
USZO de universiteiten niet of
onvoldoende heeft gewezen op
de consequenties van de
Werkloosheidswet en dat daar-
om voor met name aio's een
strikte toepassing van de wet
niet redelijk is. Voorts wordt de
universiteit als voormalige werk-
gever verzocht om mevrouw A.
te compenseren voor de schade
die zij lijdt door de onjuiste of
gebrekkige informatie die de
universiteit als werkgever heeft
verstrekkt. Bovendien wordt ver-
zocht A. een nieuwe aanstelling
te geven, zodat zij op de vastge-
stelde datum kan promoveren.

De USZO kent mevrouw A. uit-
eindelijk alsnog een WW-uitke-
ring toe, zij het alleen voor de
uren die zij niet aan haar proef-
schrift heeft besteed. De univer-
siteit biedt A. een tijdelijk con-
tract aan en zegt toe naast de
gebruikelijke vergoeding voor
aio's een substantieel deel van
haar promotiekosten te zullen
betalen.

TOEZEGGING

Docente Y. verzorgde twee jaar

op basis van freelance-overeen-
komsten cursussen op een uni-
versiteit. Afsproken was dat
zij eerst drie opvolgende tijdelij-
ke aanstellingen zou krijgen,
waarna de vierde aanstelling op
grond van de CAO automatisch
een vaste aanstelling zou wor-
den. Deze afspraak werd door de
universiteit in een brief beves-
tigd. Als enige voorwaarde wordt
geformuleerd dat Y. in de aan-
stellingsperiode een groepscur-
sus geeft. Vol vertrouwen besluit
Y. niet in te gaan op een aanbod
van een andere werkgever.

Tijdens haar eerste tijdelijke
aanstelling ontstaat echter
onduidelijkheid over haar taken
en verantwoordelijkheden. Ze
vraagt opheldering en laat weten
graag tot een optimale samen-
werking te willen komen. Ze
wordt evenwel in het ongewisse
gelaten. Aangezien haar eerste
aanstelling bijna afloopt, vraagt
zij haar direct-leidinggevende
hoe het staat met haar tweede tij-
delijke aanstelling. Ze krijgt van
hem te horen dat hij geen ver-
trouwen meer in haar heeft en
dat er daarom geen tweede aan-
stelling zal volgen.

Y. wendt zich tot de VAWO. Ze
is bang dat haar cursus aan
iemand anders wordt gegeven,
temeer daar de aanvangsdatum
ervan is gewijzigd en nu in haar
al geplande vakantie valt.

De VAWO tekent bezwaar aan
en verzoekt de president van de
rechtbank in kort geding een
voorlopige voorziening te treffen
en de universiteit te gelasten de
toegezegde tijdelijke aanstellin-
gen te geven. De president over-
weegt dat er een duidelijke toe-
zegging van de universiteit ligt.
Hij gaat ervan uit dat de cursus
doorgang vindt en volgt de uni-
versiteit niet in haar standpunt
dat het handelen van Y. onvlo-
doende vertrouwen geeft voor
een tweede aanstelling. Hij stelt
dat de wijze waarop Y. haar kri-
tiek op de gang van zaken heeft
geuit en aandacht heeft gevraagd
voor haar rechtspositie welis-
waar van hardnekkigheid ge-
tuigt, maar verder zakelijk van
toon is. Daarmee is zij niet ge-
treten buiten de grenzen van
hetgeen voor een ambtenaar met
een tijdelijke aanstelling aan-
vaardbaar moet worden geacht.

De president gelast de universi-
teit mevrouw Y. te behandelen
als ware met haar een nieuwe
(tweede) tijdelijke aanstelling
overeengekomen. Naar aanlei-
ding van de uitspraak deelt de
universiteit mevrouw Y. mee
haar de tweede en aansluitend
derde aanstelling te geven mits
er voldoende aanmeldingen zijn
voor haar cursus en de samen-
werking met haar direct-leiding-
gevende goed is. ◀



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,
prof.dr. C.A. de Lange, 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 230,00 (€ 104,36)
tot en met	f 8044,00	f 275,00 (€ 124,78)
vanaf	f 8045,00	f 340,00 (€ 154,28)

(bij automatische incasso)

	f 20,00 (€ 9,06)
	f 24,00 (€ 10,89)
	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

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@wmw.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 (Katholieke Universiteit Nijmegen), 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 in december.

SLUITINGSDATUM KOPIJ: 22 NOVEMBER



Ja, noteert u mij als VAWO-lid

Ondergetekende: _____

Titel: _____ Voorletters _____ m/v _____

Adres: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Geboortjaar: _____

Bank- of gironummer: _____

Universiteit _____ Tel. werk _____

E-mailadres: _____

Faculteit: _____

Instituut/laboratorium/dienst: _____

Contributiebedrag: _____

Geeft zich op als lid van de VAWO

Handtekening: _____ Datum: _____