

# VAWO

'022

## IN DEZE VAWOVISIE

### PAG. 2

Commentaar door Kees de Lange

Werkdrukonderzoek in Wageningen

### PAG. 3

Bonden en VSNU praten weer

Rapport 'Behoud Talent!' vindt werklank bij minister Hermans

## ONDERZOEKSBEKOSTIGING

### PAG. 7

Kwaliteit moet basis worden van onderzoeksfinanciering

### PAG. 8

Onderzoeksfinanciering elders in Europa

### PAG. 9



Pim Levelt, aanstaand KNAW-president: 'Verspilling talent treft universiteiten als een boemerang'

Programma VAWO/LPP-symposion

### PAG. 10

De toekomst van het tweedegeldstroomonderzoek

### PAG. 11

De hoogleraar volgens de HAY-methode

### PAG. 12

Aanspraken op een hoger ABP-pensioen

### PAG. 13

VN-verdrag: toe-eigening octrooi- en auteursrecht onrechtmatig

### PAG. 14

Aangepaste agenda voor VAWO-ledenraadsvergadering van 14 mei

VAWO-jaarverslag 2001

## NWO GRIJPT NAAR NOODOPLOSSING

# Scherpere criteria nodig voor Vernieuwingsimpuls

Veel onderzoekers hebben de aangepaste Vernieuwingsimpuls aangegrepen om een aanvraag in te dienen. De nieuwe procedure, zonder officiële voorselecties door de universiteiten, levert NWO zo veel extra werk op dat de onderzoeksorganisatie op een aantal gebieden naar de noodoplossing van voorselecties heeft gegrepen.

In totaal zijn bijna negenhonderd aanvragen ingediend. Drie NWO-gebieden vonden de aanvraagdruk zo hoog dat ze besloten zelf tot een voorselectie over te gaan. Het betreft Medische Wetenschappen, Aard- en Levenswetenschappen, en Maatschappij- en Gedragwetenschappen. Een brede commissie beoordeelt of aanvragen een redelijke kans maken. Indieners van een minder kansrijke aanvraag worden in de gelegenheid gesteld op een voorgenomen besluit tot afwijzing te reageren. Deze voorselecties hebben tot één klacht geleid bij het NWO-klachtenmeldpunt (meldpunt@nwo.nl).

### AANMOEDIGING

Andere klachten betreffen de selectieprocedures bij universiteiten, voorafgaand aan indiening. In de vorige VAWO Visie stond ten onrechte vermeld dat Wageningen Universiteit ook een selectieprocedure had gehanteerd. In werkelijkheid was er een commissie in het leven geroepen ter aanmoediging en ondersteuning van potentiële kandidaten, zonder de bevoegdheid om kandidaten te selecteren, aldus dr. Van der Lans van de stafafdeling Onderzoekstrategie. Wel 'zou een enkele kandidaat er beter aan gedaan hebben om goed naar het commentaar te luisteren en zich bij nader inzien terug te trekken'. De Universiteit van Amsterdam en

Universiteit Leiden hebben helemaal afgezien van formele inbeddingsgaranties gekoppeld aan selectie vooraf. Zij wachten de NWO-selectie af alvorens te beslissen over mogelijke vormen van inbedding.

### VASTE AANSTELLING

NWO kreeg 266 aanvragen voor VENI binnen en 431 voor VIDI. Voor VICI zijn er zo'n 190 aanvragen. Van de aanvragers was respectievelijk 31, 21 en 12 procent vrouw. Ongeveer 20 procent van de aanvragen kan worden gehonoreerd, in VENI wat meer, in VICI wat minder. Het lijkt erop dat er zich onder de kandidaten ook veel onderzoekers bevinden die al een vaste aanstelling hebben. Er moeten scherpere crite-

## Ledenraad en symposion

Op 14 mei a.s. vindt in Nijmegen de 61ste VAWO-ledenraadsvergadering plaats, gevolgd door het in samenwerking met het Landelijk Postdoc Platform georganiseerde symposion over onderzoeksfinanciering en onderzoeksbeleid. Plaats van handeling is Thomas van Aquinostraat 1. De ledenraad komt bijeen in zaal 003 (aanvang 13.30 uur, een half uur eerder dan in de vorige VAWO Visie aangekondigd!), het symposion is in zaal 006 (aanvang 15.00 uur). Zie voor nadere informatie pagina 7-10 en 14.

ria komen voor indiening, is de mening bij NWO. De voorselecties bij sommige gebieden zijn een noodoplossing. Veel kandidaten hadden eigenlijk niet in moeten dienen, meent men.

De uitslagen van VENI en VIDI worden in juli verwacht, van VICI aan het eind van het jaar. (HdH)

# VISIE

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

# VAWO

## De MUB-pet Show

U kent ze wel, ook aan uw eigen universiteit. Sinds de introductie eind 1997 van de wet Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie (MUB) is de universitaire manager niet meer weg te denken uit ons bestel van hoger onderwijs. Deze nieuwe elite van bestuurders, die zichzelf bij voorkeur van het epitheton 'professioneel' voorziet, kenmerkt zich doorgaans niet door een grote affiniteit tot, of persoonlijke ervaring met de primaire processen van onderwijs en onderzoek. Tot professor benoemd om de 'baas' van professoren te zijn, ligt hun expertise niet in het verzorgen van aansprekende colleges, of het leiden van een

levensvatbare researchgroep. Evenmin kunnen zij bogen op een internationale wetenschappelijke reputatie. Machtsdenken, het creëren van nieuwe bureaucratische processen, en het cultiveren van respectloze omgangsvormen vormen hun kracht. En intussen zijn de echte hoogleraren, de onderwijzers en onderzoekers, binnen een paar jaar gedegradeerd tot de loopjongens van het systeem. Deze feitelijke uitholling van het hoogleraarsambt is uitermate zorgwekkend. Tot dusver heeft de positie van de Nederlandse universiteiten in het internationale krachtenveld op grote schaal respect afgedwongen,

niet het minst door de grote persoonlijke inzet en kwaliteit van generaties serieuze wetenschappers. Wie echter zijn ogen open heeft, kan niet anders dan concluderen dat het Nederlandse systeem van hoger onderwijs in hoog tempo bezig is af te glijden naar wat vroeger als een mediterrane niveau werd beschouwd. Niettemin zijn er lichtpuntjes, alhoewel we de helderheid van hun schijnsel bepaald niet moeten overdrijven. Zeer onlangs heeft de Tweede Kamer gediscussieerd over de recente evaluatie van de MUB-structuur. In deze politieke discussie werd bevestigd wat elke insider natuurlijk allang wist.

Het diepgaande gevoel van vervreemding van staf en studenten, de afgenomen betrokkenheid van een groot deel van het universitaire personeel, de demotivatie van veel wetenschappers – het zijn de in het oog lopende resultaten van de invoering van de MUB. De remedie is natuurlijk duidelijk: leg de verantwoordelijkheden voor de primaire processen weer waar ze thuishoren, bij de echte universitaire professionals, de docenten, de onderzoekers. Maar dat de huidige managers-elite zich zo gemakkelijk aan de kant zal laten schuiven, gelooft u evenmin als ik.

KEES DE LANGE

### WERKDRUKONDERZOEK BIJ DLO IN WAGENINGEN

## Onzekerheid door te abstracte informatie

Bij medewerkers van de Dienst Landbouwkundig Onderzoek (DLO) in Wageningen bestaat veel onzekerheid over de ontwikkelingen bij de instelling waarbij zij werken en hun eigen toekomst. De informatie die zij krijgen over beleidsplannen is vaak te abstract. Dit is een van de uitkomsten van een dit jaar door TNO Arbeid verricht werkdrukonderzoek. Bij Wageningen Universiteit wordt thans een vergelijkbaar onderzoek gehouden.

TNO signaleerde een aantal belangrijke knelpunten bij DLO:

1. Men moet steeds meer marktgericht gaan werken, wat invloed heeft op werkwijze en -inhoud. Aan medewerkers worden andere, soms hogere eisen gesteld.
2. Marktgerichtheid en wetenschappelijke creativiteit lijken soms op gespannen voet met elkaar te staan.
3. Er worden andere eisen aan leidinggevendenden gesteld op het gebied van begeleiding en coaching van medewerkers.
4. Bij de medewerkers bestaat

onduidelijkheid over de toekomstige positie, de bedrijfsvisie en -doelstellingen. TNO Arbeid doet verscheidene aanbevelingen, onder andere:

1. Stroomlijn bedrijfsinformatie naar het management van de instituten en de medewerkers. Ondernemingsraad en management moeten tijdig over informatie kunnen beschikken om deze door te geven en om te kunnen anticiperen op speculaties en onzekerheid.
2. Informatie en in het bijzonder beleidsvoornemens en -plannen die naar de instituten gaan, moeten een lager abstractieniveau hebben en transparant zijn. Te abstracte informatie vormt een van de redenen waardoor veel onzekerheid ontstaat over de toekomst van een instituut en de positie van de medewerkers.
3. Betrek medewerkers eerder bij besluitvormingsprocessen. Een mogelijkheid is de OR eerder over plannen te informeren, zodat zij op haar beurt een informatie- en discussiebijeenkomst kan organiseren. (DV) ◀



*onfortuinlijk academisch  
stemmen; dan maar de  
piano*

BONDER WORDEN BETROKKEN BIJ BESTEDING 'VAN RIJN-GELDEN'

# Overleg met VSNU hervat

**Uitwisseling van standpunten, een gesprek met een aantal collegeleden en informeel overleg op 21 maart jl. heeft er voor gezorgd dat de 'kou' tussen de werknemersorganisaties en de VSNU 'uit de lucht is'. Dit heeft geleid tot het besluit van werknemersorganisaties het overleg met de universitaire werkgevers te hervatten.**

Op 14 januari werd dit overleg, alsmede het lokaal overleg, opgeschort omdat naar de mening van de bonden de werkgevers te weinig ruimte boden voor hun betrokkenheid bij de invulling van een aantal beleidsmaatregelen. Het betrof met name de besteding van de zogenaamde Van Rijn-gelden.

De partijen waren het wel eens over de hoofdlijnen van de

bestemming van deze gelden. Deze ligt in maatregelen ter bevordering van instroom, doorstroom en behoud van jong wetenschappelijk talent, waaronder verruiming van de toepassing van de zogenaamde 'dakpanconstructie' in het kader van de toenemende vergrijzing van het personeelsbestand van de universiteiten. Meningsverschillen waren er met name over de wijze waarop de bonden betrokken zouden zijn bij de uitvoering.

Inmiddels is in nader overleg afgesproken dat de jaarlijks aan de minister van OCenW te verzorgen rapportage over de besteding van de Van Rijn-gelden door de CAO-partijen zal worden besproken en dat de bevindingen uit dat overleg deel zullen uitmaken van de rapportage.

Langs deze weg is het voor de CAO-partijen mogelijk om de besteding te toetsen aan de gemeenschappelijke doelstellingen.

De werkgevers hebben zich voorts bereid getoond in het kader van de komende CAO te praten over de opbouw van een structurele eindejaarsuitkering naar het niveau van de zogenaamde dertiende maand.

Begin april zijn nadere afspraken gemaakt over de inhoud en planning van het reguliere overleg en het overleg over de nieuwe CAO-Nederlandse Universiteiten. De huidige CAO loopt af op 31 mei 2002.

## MANDAAT

De beslissing het overleg te hervatten werd mede bepaald door de inbreng van de collegeleden

waarmee is gesproken. Door hen werd duidelijk uiteengezet wat de rol en de positie van de VSNU in het overleg is. Ze verklaarden grote waarde te hechten aan goed overleg tussen de sociale partners en gaven nadrukkelijk aan dat de veertien universiteiten samen de VSNU vormen, zodat er geen sprake kan zijn van een onduidelijke, ondoorzichtige rol van de VSNU en de universiteiten.

Met andere woorden: de VSNU heeft een daadwerkelijk mandaat en wil komen tot een optimale invulling van de tussen werkgevers, werknemersorganisaties en de overheid overeengekomen decentralisatie. De werknemersorganisaties gaan ervan uit dat nu de basis is gelegd voor een optimaal overleg over de nieuwe CAO-NU. (BW) ◀

IN REACTIE OP LAIOO-RAPPORT 'BEHOUD TALENT!'

# Hermans: 'Promovendi moeten beter worden begeleid'

**'Het rapport *Behoud Talent!* laat zien dat begeleiding van jonge onderzoekers erg belangrijk is, diep in de universiteiten plaatsvindt en verbeterd moet worden.' Dit zei minister Hermans toen hem eind februari de LAIOO-publicatie werd aangeboden.**

Hermans nam het rapport in ontvangst tijdens het symposium *Behoud Talent!* van het Landelijk AIO/OIO Overleg, dat op zijn ministerie werd gehouden. De minister liet meteen ook weten dat hij financiële middelen ter beschikking wil stellen om de positie en organisatorische slagkracht van het LAIOO in de academische geledingen te versterken.

Het rapport *Behoud Talent!* is een neerslag van een kwalitatief onderzoek door drs. May-May Meijer (lid van de 'begeleidingscommissie promovendi' van het LAIOO en voormalig VAWO Visie-redacteur; werkzaam aan de VU) naar de knelpunten bij de begeleiding



Minister Hermans krijgt het eerste rapport overhandigd van auteur May-May Meijer  
Foto's: Steven Lans

van jonge onderzoekers. Meijer analyseert de universitaire structuur waarbinnen promovendi moeten opereren, geeft een beeld van de ervaringen van promovendi aan de hand van citaten van twintig van hen die zich bij

het LAIOO (of een plaatselijke afdeling daarvan) beklagden en doet tot slot concrete aanbevelingen aan alle betrokkenen: aan de promovendi zelf, de hoogleraren, dagelijks begeleiders en decanen, aan onderzoeksinstellingen, Colleges van Bestuur, VSNU, NWO en KNAW, en ten slotte ook aan de minister van OCenW.

Het belang van een betere begeleiding is evident. Het zal de

wetenschappelijke productiviteit verhogen, kosten en kapitaalvernietiging beperken die nu ontstaan door vertragingen in onderzoeksprojecten en doordat promovendi hun onderzoek afbreken, onderzoekers ▶

## Citaten uit het rapport (enkele zijn ingekort):

‘Zonder promovendi in mijn onderzoeksgroep, zou er zo goed als geen onderzoek meer zijn. De output gaat zeker met een factor vijf naar beneden.’

*Ad Lagendijk, hoogleraar experimentele natuurkunde, in 1999 (Lagendijk verhuisde per 1 maart jl. met zijn onderzoeksgroep van de UvA naar Universiteit Twente).*

‘Er waren geen werkbesprekingen, literatuurbesprekingen of enig overleg met mijn promotor. Ook was er nooit een onderwijs- en begeleidingsplan gemaakt. Vier maal ben ik naar mijn promotor toegegaan om me te beklagen over mijn positie en het gebrek aan begeleiding. Daar heeft hij echter nooit werk van gemaakt.’

‘De inhoudelijke begeleiding was summier: ik kreeg weinig feedback waardoor ik geen idee had of ik op de goede weg was. We hadden dus wel afspraken voor begeleiding, maar dan zat ik te vertellen over wat ik aan het doen was en daar gaven ze vervolgens geen reactie op, behalve “hmmm, interessant”.’

‘Mijn begeleider nam de term assistent in opleiding nogal letterlijk, ze behandelde me als een assistent die haar onderzoek kwam uitvoeren. “Aan jouw ideeën heb ik geen boodschap”, zei ze op een gegeven moment letterlijk.’



Prof. D. Breimer geeft zijn commentaar op het rapport

binnen de poort houden die hard nodig zijn om de vergrijzingsgolf op de universiteiten op te vangen. En het is, onder het motto Noblesse Oblige, ook een doel op zich, zo stelt Meijer.

Bij de universiteiten werken zo'n vierduizend onderzoekers als promovendus. De bedoeling is dat zij, onder begeleiding, in vier jaar een onderzoeksproject uitvoeren en zich ontwikkelen tot zelfstandig wetenschappelijk onderzoeker. Al vele jaren is duidelijk dat slechts een zeer beperkt aantal (7 procent volgens cijfers van de VSNU uit 2000) er daadwerkelijk in slaagt hun onderzoek binnen de gestelde termijn af te ronden. Ook een jaar meer is vaak niet genoeg. Toenmalig minister van OCenW Ritzen erkende de problematiek tien jaar geleden al, maar tot op heden is er niets veranderd.

Hoe ernstig de situatie is, blijkt bijvoorbeeld uit een recente enquête onder promovendi aan de Rijksuniversiteit Groningen. Een derde van hen overwoog ooit serieus met het onderzoek te stoppen, vooral vanwege slechte begeleiding. Een kwart was over die begeleiding ‘(zeer) ontevreden’.

### GEÏSOLEERD

In haar meer universiteiten betreffende onderzoek concludeert May-May Meijer dat er met name gebrek is aan coaching van promovendi en processturing. Soms is de onderzoeksopzet al gebrekkig, vaak is er weinig contact met de begeleider, wordt een promovendus niet of nauwelijks in de organisatie geïntroduceerd en moet het onderzoek geïsoleerd in een oninspirerende werkomgeving worden verricht. Ook krijgen

promovendi soms weinig inhoudelijke feedback.

Conflicten tussen promovendus en hoogleraar, bijvoorbeeld over auteurschap en academische vrijheid, zijn evenmin een uitzondering. Meijer constateert hier een paradox: tijdens de doctoraalfase worden studenten opgeleid tot kritische en onafhankelijke wetenschappers, maar een kritische en zelfstandige attitude tijdens hun promotieonderzoek wordt vaak allerm minst op prijs gesteld. Hoogleraren vatten het snel als een persoonlijke aanval op als een promovendus commentaar heeft op de opzet van het onderzoeksproject of bijvoorbeeld een andere theorie wil gebruiken dan zij in gedachten hadden.

Bij onenigheid delft de promovendus in de regel het onderspit vanwege de machtige en autonome positie van de hoogleraar. Meijer schetst die macht en autonomie uitvoerig en stelt dat universitaire managers en bestuurders daar over het algemeen door een passieve opstelling minder tegenwicht aan bieden dan mogelijk zou zijn. Terwijl de promovendus vanuit een geïsoleerde positie zelf de weg moet zien te vinden in de universitaire bureaucratie, wordt een hoogleraar die in

## **Een kritische en zelfstandige attitude van de promovendus wordt door hoogleraren vaak allerm minst op prijs gesteld**

gebroke blijft daarop zelden wordt aangesproken, want dat is taboe onder hoogleraren, aldus Meijer.

### CULTUURMSLAG

Meijer bepleit een cultuuromslag – die, zo erkent ze, een grote inspanning zal vergen – ‘waarbij de universiteit niet slechts wordt gezien als “randverschijnsel”, een plek om de vaardigheden te beoefenen, maar als een academische ontmoetingsplaats die een stimulerend en prettig werkklimaat biedt aan iedereen die er werkt’.

‘Meer specifiek’, schrijft Meijer, ‘gaat het om het belang van human resource management, waar vanzelfsprekend adequate begeleiding van en waardering voor jonge wetenschappers integraal onderdeel van uitmaakt.’ Hoogleraren moeten door collega’s en bestuurders overtuigd worden van het belang van een betere begeleiding van promovendi. Cruciaal zijn voorts een open communicatieklimaat, coaching en (mondelijke) evaluaties. Op dit ogenblik blijft de begeleiding vaak steken in een bureaucratisch spel,

zoals bij het opleidings- en begeleidingsplan, dat meestal wel wordt opgesteld, maar in veel gevallen zonder dat werkelijk aan de bedoeling ervan wordt voldaan.

May-May Meijer besluit haar rapport met een reeks aanbevelingen aan de diverse betrokkenen. Een greep:

- zorg voor een realistische projectplanning;
- verleng zo nodig het contract van de promovendus;
- belast de promovendus niet met bijzaken, zoals secretariële taken of computerondersteuning voor de hele afdeling;
- geef de promovendus een goede introductie, werkplek en positie binnen de organisatie;
- pas de begeleidingsstijl zo nodig aan de promovendus aan;
- zorg ervoor dat ten minste eens per jaar functioneringsgesprekken worden gehouden, zowel met de promovendi als de promotoren; vraag er als promovendus eventueel zelf om;
- stel per faculteit of afdeling een vertrouwenspersoon voor promovendi of een begeleidingscommissie aan met gezag en bevoegdheden;
- maak de richtlijnen die binnen een instelling gelden voor auteurschap duidelijk;
- hou exitgesprekken met promovendi;
- monitor op diverse niveaus de promotierendementscijfers en evalueer deze; de VSNU zou deze gegevens in onderzoeksvisitaties moeten meenemen, NWO bij het toekennen van projectgelden, de KNAW bij de beoordeling van onderzoeksscholen.

#### STAPPENPLAN

*Behoud Talent!* is in VSNU-gremia met aandacht ontvangen, zo reageerde na Meijers

### Minister Hermans verwacht van de universiteiten een stappenplan om tot verbetering te komen

presentatie van het rapport op het symposium prof. D. Breimer. Hij sprak niet formeel namens de VSNU, maar als voorzitter van de Stuurgroep Onderzoek van de VSNU en van het Nederlands Rectorencollege, twee gelegingen waarin het rapport werd besproken.

‘De concrete aanbevelingen worden door de VSNU als een welkome visie op de zorg voor en begeleiding van de promovendi gezien’, aldus Breimer. Wat hem betreft moeten de rectoren het rapport aan de orde stellen in de Colleges voor Promoties en moeten decanen de hoogleraren aanspreken over hun wijze van begeleiden.



VSNU-voorzitter D'Hondt mengt zich in de discussie

Minder gelukkig, zei prof. Breimer, was men in VSNU-kring over de focus van het rapport op ‘schrijnende gevallen’. In haar reactie legde Meijer uit dat het doel van haar onderzoek niet was om generaliserende uitspraken te doen (dergelijk kwantitatief onderzoek is al gedaan), maar om een antwoord te vinden op de vraag hoe de begeleiding van promovendi kan worden verbeterd. En daarin is zij kennelijk geslaagd, getuige ook de grote vraag naar haar rapport: er is een tweede druk uitgebracht, omdat de eerste oplage van 750 exemplaren snel ‘op’ was.

In zijn reactie op het rapport stelde minister Hermans van de universiteiten een stappenplan te verwachten om de begeleiding van de promovendi te verbeteren. Hij kondigde voorts aan nog deze kabinetsperiode geld te willen uittrekken waarmee het LAIOO zich organisatorisch kan versterken. Hij nodigde het LAIOO uit daartoe snel een begroting op te stellen. ‘Je weet maar nooit wat er in de volgende kabinetsperiode gaat gebeuren.’

Promovendi-overleggen aan verscheidene universiteiten (onder andere EUR, RUG, RUL, TUE en UT) organiseren naar aanleiding van *Behoud Talent!* plaatselijke symposia. ‘Op de universiteiten wordt nog steeds niet erkend dat het bij de gebrekkige begeleiding van promovendi om een structureel probleem gaat’, heet het in een persbericht over een dergelijk symposium aan de VU, dat op 17 april plaatsvond. (AvD) ◀

‘Vrij direct nadat ik was begonnen aan mijn promotieonderzoek bleek het voorstel niet uitvoerbaar. Door andere promovendi en een ervaren onderzoeker werd mij afgeraden het onderzoek zo te gaan doen. Mijn promotor deed opmerkingen af met: “Je houdt altijd kritiek op je onderzoek”. Enige tijd later belegde hij een vergadering waar hij een nieuwe onderzoeksopzet uiteenzette en zei: “Zo gaan we het doen. De vraag is of jij genoeg gemotiveerd bent voor het onderzoek”.’

‘De werkomgeving was kaal en oninspirerend: ik heb veel en lang alleen gezeten (letterlijk alleen op een gang) omdat het een heel kleine vakgroep was. Ik heb erg mijn best gedaan om contacten te leggen, maar dat kostte veel tijd en moeite. Ik kan me zelfs niet herinneren dat me informeel eens gevraagd is hoe het met me ging. Terwijl ik voor deze plek binnen zeer korte tijd mijn baan en huis had opgezegd.’

‘Toen ik terugkwam van vakantie had mijn begeleider het conceptrapport, dat ik geschreven had, van het netwerk gehaald en overgezet op zijn computer zodat ik er niet meer bij kon. De “eindanalyse” moest nog gedaan worden en hij stond erop die alleen te doen. Nadat hij de analyse had gedaan vroeg hij aan collega’s wat ze vonden van “zijn” rapport... Ik voelde me misbruikt en had slapeloze nachten.’

De halfjaarlijkse ledenraadsvergaderingen van de VAWO zijn openbaar. Alle VAWO-leden zijn van harte welkom op de vergadering die op 14 mei aanstaande in Nijmegen (Thomas Aquinostraat 1, zaal 003) wordt gehouden en het aansluitende symposium (in zaal 006). Afwijkend van wat in de vorige VAWO Visie werd gemeld, begint de ledenraadsvergadering om 13.30 uur. Ook de agenda is enigszins gewijzigd.

Aan de agenda zijn twee elementen toegevoegd. Het betreft de agendapunten 4 (Bestuursverkiezing) en 7 (CMHF-zaken). Punt 4 vermeldt de vacature van secretaris. Bij het ter perse gaan van dit nummer waren nog geen kandidaaten voor deze functie bekend. Tot uiterlijk 6 mei kunnen kandidaten bij het VAWO-bureau worden aangemeld.

Toegevoegd aan de agenda is een punt 4b: Herbenoeming bestuursleden. Volgens artikel 6 lid 2 Huishoudelijk Reglement worden bestuursleden door de ledenraad

## Welkom in Nijmegen

voor twee jaar gekozen; aftredende leden zijn terstond herkiesbaar. Op basis van dit artikel worden de volgende zittende bestuursleden voor herbenoeming voorgedragen: penningmeester dr. J.G. Groenendijk en de bestuursleden prof. dr. B.J.S. Hoetjes, mr. ir. A. Rijlaarsdam en drs. H.J.J. Swarte.

Aan de onderwerpen van agendapunt 7 is toegevoegd het collectieve abonnement op het CMHF-blad 'Commentaar'.

De volledige, aangepaste agenda en het Jaarverslag 2001 van de secretaris staat op pagina 14 van deze VAWO Visie.

### CONTACTEN LEGGEN

Om de vergaderingen aantrekkelijker te maken heeft het bestuur er drie jaar gele-

den voor gekozen deze te koppelen aan symposia. Na deze discussiebijeenkomsten is er steeds gelegenheid onder het genot van een hapje en een drankje te spreken met bestuursleden en contacten te leggen met andere VAWO-leden.

Deze keer wordt het symposium georganiseerd in samenwerking met het Landelijk Postdoc Platform. Het thema is onderzoeksfinanciering en onderzoeksbeleid. Op deze pagina's het symposiumprogramma en een voorschot op de discussie. Arnoud Lagendijk (LPP) schetst de contouren voor een nieuw bekostigingsstelsel, Helen de Hoop onderzoekt de toekomst van het tweedegeldstroomonderzoek. Daarnaast wordt een beknopte internationale vergelijking gemaakt en vroegen we de aanstaande KNAW-president Pim Levelt naar zijn visie op de huidige verspilling van wetenschappelijk talent.

Nadere (achtergrond)informatie is te vinden op de website van het Landelijk Postdoc Platform: [www.postdocplatform.nl](http://www.postdocplatform.nl).

### NA TWINTIG JAAR STAGNATIE

## Kwaliteit moet basis worden van onderzoeksfinanciering

**Hoe bekostigen we het wetenschappelijke onderzoek in Nederland? Sinds begin jaren tachtig is rapport na rapport verschenen over deze vraag. Er is in al die jaren echter weinig gebeurd. De overheid verdeelt het publieke geld voor wetenschappelijk onderzoek nog steeds langs dezelfde twee wegen: de eerste en tweede geldstroom.**

De eerste geldstroom, direct van het rijk naar de academische instellingen, wordt verdeeld op basis van de situatie in 1983, met alleen enkele aanpassingen als gevolg van institutionele wijzigingen (verandering vakgroepen, groei nieuwe universiteiten). Binnen de tweede geldstroom, die loopt via de vele programma's van NWO, is er wel het een en ander veranderd in de loop der jaren, recent nog door de invoering van de Vernieuwingsimpuls, maar de totale omvang van deze stroom is nogal beperkt gebleven (5 procent van alle geldstromen). Na bijna twintig jaar stagnatie is het hoog tijd voor een nieuw stelsel van onderzoeksbeekostiging.

### CONTROLE

Sinds de jaren tachtig is het uitgangspunt

voor een nieuw bekostigingstelsel geweest het bereiken van een zekere controle op de uitvoering en uitkomsten van publiek gefinancierd onderzoek, zoals dat gangbaar is in contractonderzoek en onderzoek gesubsidieerd door derden (zoals collectebusfondsen). Ondanks alle rapporten en adviezen, en ondanks pogingen om 'voorwaardelijke' onderzoeksfinanciering in te voeren, is het tot nu toe evenwel niet gelukt het huidige starre verdelingsmodel te vervangen door wat wel genoemd wordt 'dynamisering van de onderzoeksbeekostiging'.

Het gevolg is dat al decennia lang de universiteiten in meer of minder mate flexibel worden afgerekend voor hun onderwijstaken, waarbij (relatief) meer studenten meer geld oplevert, terwijl er aan de onderzoekskant nauwelijks afrekening plaatsvindt. Echt verwonderlijk is deze lacune echter niet. De diverse adviezen geven zelf al aan hoe lastig het is onderzoeksfinanciering te dynamiseren. Een belangrijk punt van discussie is wat de overheid eigenlijk zou moeten belonen. Vele aspecten passeren daarbij de revue, zoals aantallen publicaties, kwaliteit van de output, aantal citaties en originaliteit.

Nadruk op outputaantallen levert alleen een prikkel richting kwantiteit. Bij kwaliteit rijst de vraag, hoe meten we dat?

### VERHITTE DISCUSSIE

Over dit thema is onlangs een verhitte discussie gevoerd naar aanleiding van de citatiemetingen van het Leidse CWTS (Centrum voor Wetenschaps- en Technologie Studies). In hoeverre is het mogelijk een redelijk objectieve maatstaf te definiëren, die voor alle vakgebieden inzetbaar is? Wat doen we met het aspect van creativiteit en originaliteit? Bij metingen gebaseerd op output of citaties vallen onderzoekers die niet langs de gebaande paden jaarlijks hun vaste setje papers leveren al snel buiten de boot. Wie de 'smalle weg' inslaat richting onbekend terrein oogst meestal pas op langere termijn, en soms zelfs helemaal niet. Hoe gaan we met deze dilemma's om?

Voordat we verzeild raken in een discussie rondom specifieke meet- en beloningsinstrumenten is het van belang een stap terug te doen en ons af te vragen wat we eigenlijk willen bereiken met 'dynamisering van de onderzoeksbeekostiging'. Willen we de ►

‘productieven’ belonen en de ‘minder productieven’ straffen, een beeld dat ook vaak wordt geassocieerd met ‘marktwerking’? Het probleem is dat dit al snel leidt tot polarisering en afname van diversiteit. Wellicht is een beter doel te komen tot kwaliteitsbevordering en -bewaking, waarbij instellingen primair een traject tot verbetering wordt voorgelegd.

Deze laatste inzet ligt in principe ook ten grondslag aan het huidige systeem van de VSNU-onderzoeksvisitaties. In de praktijk zijn de visitaties nogal gericht op outputkwantiteit, en is er doorgaans in de uitvoering weinig oog voor hoe instellingen hun onderzoekskwaliteit kunnen verbeteren. Een andere vorm van visitatie is dus gewenst.

**ZERO-SUM**

Een ander, fundamenteel probleem is dat de VSNU-visitaties niet gekoppeld zijn aan het landelijke bekostigingsstelsel, maar aan verdelingsmechanismen op het niveau van instellingen en faculteiten. Allocaties op het niveau van instellingen en faculteiten vinden echter plaats *tussen* in plaats van *binnen* verschillende disciplines, en hebben een sterk *zero-sum* karakter. Als alle disciplines binnen een instelling heel goed scoren op onderzoeksvisitaties, krijgt de instelling daarvoor niet meer geld, en is het interne verdelingsvraagstuk net zo nijpend als bij een instelling waar de disciplines minder scoren. Alleen een nationaal stelsel kan hier soelaas bieden, waarbij de verdeling over onderzoeksgroepen en disciplines wordt bepaald door kwaliteitsoordelen.

Hoe organiseren we een landelijk bekostigingsstelsel gericht op kwaliteitsbevordering en -bewaking dat voorkomt dat onderzoeksgroepen tegen elkaar worden uitgespeeld? Aan wat voor prikkels moeten we dan denken? Recente adviezen – zoals de kabinets-

verkenningen – wijzen allereerst op het belang van *transparantie*. Het stelsel zou inzichtelijk dienen te maken waar onderzoeksgeld wordt ingezet, en welk rendement (in termen van kwaliteit en competenties) dat oplevert. Daarbij past ook een betere *scheiding van de financiering* van onderzoek en onderwijs (waarbij vermeden dient te worden dat aparte werelden van onderzoekers en docenten ontstaan). Vooral in de alpha- en gammahoek wordt veel onderzoek gefinancierd op basis van onderwijsinkomsten, waardoor het onderzoek grotendeels afhankelijk is van studentenaantallen. Daling van die aantallen bedreigt direct het voortbestaan van kleine, goede onderzoeksgroepen. Dit leidt tot een cruciaal thema, namelijk dat van *continuïteit*. Een nieuw stelsel zou in ieder geval dienen te waarborgen dat goede onderzoeksgroepen alsook goede individuele onderzoekers perspectief wordt geboden. Ook zou het stelsel de kosten gemaakt voor overhead en bestuur, in relatie tot onderzoeksprestaties, dienen bloot te leggen. Dat alles betekent dat een transparant financieringssysteem inzicht dient te bieden in het macro- (sector, instellingen), meso- (groepen) en microniveau (individuen) en de relaties daartussen. Geen eenvoudige opgave: hoewel een bekostigingsstelsel primair een verdelingssysteem betreft op macro-niveau, dient het te worden gevoed door informatie en intenties op meso- en microniveau. Alleen dan kunnen de kwaliteitsprikkels doorwerken tot op het cruciale niveau van de werkvloer van onderzoekers.

**BREED PALET**

Hoe zouden we zo’n stelsel concreet kunnen inrichten? Laten we allereerst beginnen met een situatie van groei te creëren, door het rijksbudget voor wetenschappelijk onderzoek per jaar met enkele procenten te laten

toenemen. Dit zou, gezien het huidige lage niveau, geen probleem hoeven te zijn. Daardoor kan het bestel kwaliteit gaan belonen zonder bezuinigingen door te voeren. Vervolgens wordt er per discipline of bundeling van disciplines een panel samengesteld dat een vooraf bepaald breed palet aan kwaliteitsaspecten bestudeert van alle relevante onderzoeksgroepen. Niet alleen outputaantallen en citatie-indexen, maar ook inhoud, onderzoeksbeleid, competentieontwikkeling, zorg voor onderzoekersopleiding en -perspectieven, acquisitie, en dergelijke. Zowel in- als output dienen in de beschouwingen te worden betrokken. Vervolgens komt het panel met een kwaliteitsoordeel alsook voorstellen voor kwaliteitsbewaking en verbeteringen, hetgeen in de begrotingsoverleggen tussen instellingen en het rijk wordt vertaald in financiering. Verder wordt de procedure nauwkeurig vastgelegd, alsook het effect op de instellingen en werkvloer, en worden de ervaringen gebruikt voor aanpassingen in volgende rondes. Inspiratie voor een dergelijke aanpak kan worden opgedaan bij sommige van de Research Assessment-panels in Groot-Brittannië, waar men heeft getracht een goed inhoudelijk oordeel te vellen over de onderzoeksprestaties. Maar dit betekent dat de panelleden van ieder onderzoeksgroep lid meerdere publicaties moeten lezen, hetgeen om een cultuuromslag vraagt. Tegelijkertijd dient ook de tweede geldstroom en het personeelsbeleid op het nieuwe stelsel te worden afgestemd. Deze thema’s zijn onlosmakelijk verbonden met kwaliteit en continuïteit van onderzoek. ◀

ARNOUD LAGENDIJK

De auteur is woordvoerder van het Landelijk Postdoc Platform

**Onderzoeksfinanciering in andere Europese landen**

In **Denemarken** is er een volledige scheiding tussen onderzoeks- en onderwijsfinanciering op centraal niveau. Op instellingenniveau is er lumpsumfinanciering. In **Frankrijk** is er eveneens een volledige scheiding van onderzoeks- en onderwijsfinanciering. Onderzoeksfinanciering gaat grotendeels via de nationale onderzoeksorganisaties als CNRS en INSERM, meestal op basis van vierjarige onderzoeksprogramma’s. Financiering van vaste staf valt direct onder het

ministerie en niet onder de budgetten van de instellingen. **Duitsland** is het enige land waar men nog niet is overgegaan van geoormerkte naar lumpsumvergoedingen, al zijn sommige staten wel bezig met zo’n omslag. Er is geen scheiding van onderzoeks- en onderwijsfinanciering. De universitaire staf besteedt gemiddeld twee keer zoveel tijd aan onderzoek als aan onderwijs, wat internationaal zeer veel is. In **Zweden** is er sinds 1977 een scheiding van onderzoeks- en

onderwijsfinanciering. Ongeveer 45 procent van het onderzoeksbudget is projectgeld dat op basis van competitie wordt verdeeld. De sterk dynamische onderwijsfinanciering heeft een negatief effect op de status van onderzoek. Het onderzoeksbudget in **Groot-Brittannië** vormt circa 24 procent van het totaalbudget en bestaat voor een deel uit basisonderzoeksfinanciering gebaseerd op een vierjaarlijkse kwaliteitsbeoordeling (RAE). De Research Assessment Exercise

waardeert per vakgebied iedere vakgroep op basis van een absolute kwaliteitsschaal (geen *ranking* dus). Er is veel geschreven over de effecten van RAE. De productiviteit en kwaliteit zijn gestegen, maar ook de stress onder onderzoekers. Jonge onderzoekers lijken van het systeem te profiteren; wel dienen ze zichzelf eerst te bewijzen bijvoorbeeld via projectgeld vanuit de (ruimere) tweede geldstroom. Er zijn indicaties dat het onderwijs minder aandacht krijgt. (HdH) ◀

PIM LEVELT, AANSTAAND KNAW-PRESIDENT:

## ‘Verspilling van talent treft universiteiten als een boemerang’

Het zijn hectische tijden voor prof. Pim (eigenlijk Willem) Levelt. Op 13 mei zal hij prof. Reneman opvolgen als president van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen. Hij heeft zich in de afgelopen periode met alle geledingen van de KNAW verstaan. Tussen al die besprekingen door kregen we kort de gelegenheid hem te vragen wat de KNAW wil en kan doen om de uitstroom van onderzoekstalent uit het Nederlands wetenschappelijk bedrijf tegen te gaan.

Prof. dr. W.J.M. Levelt is directeur van het Max Planck Instituut für Psycholinguïstiek in Nijmegen. Sinds 1978 is hij lid van de KNAW. Hij was daar voornamelijk actief in zijn eigen sectie, zat niet in het Akademie-bestuur. Het verbaasde hem dan ook wel dat men bij hem uitkwam om het presidentschap van Reneman over te nemen.

Levelt heeft zich nog niet vanuit zijn aanstaande positie bij de KNAW met de problematiek van de postdocs kunnen bezighouden. ‘Maar dat het een buitengewoon belangrijke zaak is, dat besef ik al lang. Door de enorme behoefte aan wetenschappelijk talent die door de vergrijzing op de universiteiten op ons afkomt, neemt de urgentie alleen maar toe.’

### GROTERE VERBANDEN

‘Ik vind het heel goed dat een vakbond als de VAWO en het Postdocplatform aandacht vragen voor de postdoc-situatie. De kwestie zal ook zeker een belangrijk onderdeel zijn van de nieuwe strategienota die de KNAW in 2004 moet uitbrengen.

Maar op dit moment kan ik nog niet zeggen hoe ons beleid er precies uit zal komen te zien. Het zou niet van veel realiteitszin getuigen om te zeggen dat het wel even te regelen valt. Duidelijk is wel dat als je een goed loopbaanperspectief wil bewerkstelligen, je dat in grotere verbanden moet doen. Dat kun je niet alleen aanpakken op het niveau van de eenheid waar mensen werken. De carrière-mogelijkheden binnen kleine eenheden zijn per definitie beperkt.

Overigens speelt het probleem zeker niet alleen in Nederland. Mijn instituut maakt deel uit van de Max Planck Gesellschaft en door mijn contacten weet ik dat het in Duitsland niet anders is.’

### SPECIALE AANDACHT

‘Voor vrouwelijke postdocs is speciale aandacht gewenst. Vooral zij vallen in groten getale af. Dat heeft voor de hand liggende oorzaken. Er zouden voor hen arbeidscontracten moeten



Prof. Pim Levelt

Foto: Max Planck Instituut, Nijmegen

komen, die hun de mogelijkheid geven om hun werk een aantal jaren te onderbreken of een tijdlang veel korter te werken. Dat zou dan wel gepaard gaan aan verlies van inkomen in die periode. Kortere werken zou de voorkeur verdienen, omdat dan het

aan het Bundesangestellten-tariff. In een beperkt aantal gevallen heeft zij wel zulke arbeidscontracten afgesloten, maar die moeten dan worden gefinancierd uit privé-fondsen. Dat heeft natuurlijk z'n grenzen. Maar de verspilling van vrouwelijk wetenschappelijk talent moet ophouden. Hetzelfde geldt voor de vernietiging van menselijk kapitaal door selectie van postdocs op grond van het WW-risico dat zij meebrengen, in plaats van kwaliteit. Dat slaat als een boemerang op de universiteiten en de kwaliteit van onderzoek terug. Heel goede en ervaren onderzoekers verdwijnen uit de wetenschap, terwijl er juist een enorme vraag naar komt. Aan deze materie zal ik in mijn nieuwe positie beslist veel aandacht schenken.’ (AvD) ◀

**‘Voor vrouwelijke postdocs moet een specifiek beleid worden ontwikkeld’**

contact met de instelling en de collega's gecontinueerd wordt. Binnen de standaard voor arbeidscontracten van de overheid, die ook voor de universitaire wereld geldt, is dat op dit moment niet mogelijk. De Max Planck Gesellschaft worstelt daar ook mee. Zij is gebonden

## Symposionprogramma

Het symposion over onderzoeksfinanciering en onderzoeksbeleid dat VAWO en Landelijk Postdoc Platform op 14 mei a.s. in Nijmegen organiseren, vindt plaats op de locatie Thomas van Aquinostraat 1, zaal 006. Aanvang 15.00 uur.

Het programma ziet er als volgt uit:

**15.00 uur:** Opening door Helen de Hoop (VAWO-bestuurder)

Sprekers:

Dr. C.A. van Bochove (directeur Onderzoek en Wetenschapsbeleid OCenW)

Mw. dr. P. Fikkert (onderzoeker Faculteit Letteren, Nijmegen)

Dr. G.P. Schramkowski (voorzitter Landelijk Postdoc Platform)

Ir. R.J. de Wijkerslooth de Weerdesteyn (voorzitter College van Bestuur, Nijmegen)

Mw. M.J.A. van der Hoeven (vice-fractievoorzitter CDA Tweede Kamer, voorzitter vaste kamercommissie OCenW).

**16.00 uur:** Theepauze

Discussie o.l.v. Arnaud Lagendijk (woordvoerder LPP)

**17.00 uur:** Borrel

## TWEDE GELDSTROOM

# Kwaliteit, continuïteit en diversiteit pijlers van goed onderzoeksbeleid

**Wat is de toekomst van het tweedegeldstroomonderzoek in Nederland? Aan de ene kant zijn er in steeds meer vakgebieden problemen met de bezetting van promotieplaatsen. Van heinde en ver wordt wetenschappelijk talent naar Nederland gehaald voor een promotieonderzoek. Aan de andere kant worden wetenschappers die al jarenlang goed functioneren in het onderzoek ter zijde geschoven.**

Het 'afschrijven' van wetenschappers gebeurt soms vanwege hun WW-risico, maar vaak ook gewoon omdat ze in de ogen van de werkgevers (of de selectiecommissies) niet meer in het profiel van 'de jonge onderzoeker' passen. De vergrijzing in de wetenschap neemt toe, ook in de tijdelijke posities. Nu er wettelijk geen leeftijds criterium mag worden gehanteerd, dingen vijftigers ook volop mee naar een beurs uit de Vernieuwingsimpuls. De Vernieuwingsimpuls is bedoeld voor drie 'generaties' onderzoekers: de pas gepromoveerden, de meer ervaren onderzoekers en de echte 'senior'-onderzoekers. Deze strakke indeling brengt een aantal nadelen met zich mee. Zo zijn er vrijwel geen mogelijkheden meer voor individuele onderzoekers die al een postdocproject achter de rug hebben. Voor VENI zijn ze te vergevorderd. Het programma voor Akademie-onderzoekers van de KNAW is opgeheven. En individuele postdocaanvragen bij NWO zijn ook niet meer mogelijk. Ze kunnen of VIDI of VICI proberen of trachten binnen een programma aan de slag te raken. Maar voor sommige vakgebieden lijkt het minder zinvol om onderzoek in teamverband te doen.

## VERLIES VAN EXPERTISE

Een toonaangevend expert in een klein onderzoeksgebied zou de kans moeten krijgen *individueel* zijn of haar onderzoek voort te zetten. Het is niet altijd nodig of gewenst daar dan minstens twee promovendi aan te koppelen. Een toonaangevend expert in een klein onderzoeksgebied heeft naar alle waarschijnlijkheid zelf nauwelijks mogelijkheden om te solliciteren. Reguliere banen zijn niet voorhanden en grotere programma's zijn er niet op het gebied van zijn of haar specialisatie. Een eigen onderzoeksgroep is vaak ook niet haalbaar vanwege de concurrentie met de grotere scholen, de onbekendheid van dat

type onderzoek (in Nederland) of het gebrek aan studenten in die richting voor het bezetten van de promotieposities. En als er al promovendi gevonden worden, lopen die een aantal jaren later weer tegen dezelfde lamp. In de meeste gevallen loopt zo'n onderzoekscarrière in een klein vakgebied dan ook vroeg of laat vast en gaat de opgebouwde expertise verloren (voor Nederland of helemaal).

## STRUCTUREEL LOOPBAANPERSPECTIEF

In het belang van de wetenschap zou alles op alles gezet moeten worden om excellente onderzoekers te behouden voor hun vakgebied. In plaats van te verwachten dat de *pool* van onderzoekers elke vijf tot tien jaar volledig verversd kan worden met nieuw talent. NWO hoeft niet vrijwel al haar geld te steken in tijdelijke injecties in het onderzoek. Een deel van het budget zou ingezet kunnen worden voor structurele loopbaanperspectieven voor excellente onderzoekers. Uiteraard zou kwaliteit daarbij van doorslaggevend belang moeten zijn. Maar ook continuïteit en diversiteit van onderzoek moeten een rol spelen. Het is van belang om continuïteit in goedlopend onderzoek te waarborgen. Daarnaast mogen kleine doch klassieke onderzoeksgebieden niet zomaar wegge-

vaagd worden bij gebrek aan vooraanstaande wetenschappers in dat gebied gedurende een periode. Het valt nooit te voorspellen hoe en wanneer cruciale wendingen in een vakgebied zich voordoen. In Nederland bestaat de neiging modieuze richtingen alle kansen te geven, vaak ten koste van wetenschappelijke disciplines met een belangrijke historie. Eenmaal verloren gegane expertise komt echter niet meer terug.

Kwaliteit, continuïteit en diversiteit zouden de drie pijlers moeten zijn voor een goed onderzoeksbeleid en een doordachte onderzoeksfinanciering in Nederland.

## AFRBRAAK

Mogelijkheden tot onderzoekscarrières en structurele posities voor excellente onderzoekers zijn daarbij cruciaal. Het is niet zo dat dergelijke posities leiden tot een (verdere) scheiding van academisch onderwijs en onderzoek. Integendeel. Als er geen toekomstperspectieven zijn voor een bepaald soort onderzoek, omdat de kansen om dergelijk onderzoek gefinancierd te krijgen buitengewoon klein zijn (ook doordat het 'grote' onderzoek het 'kleine' verdringt), dan verdwijnt ook het onderwijs in dat gebied op den duur. En als er geen onderwijstraject meer is, dan wordt op den duur ook het onderzoek onmogelijk. Dit verlies van geïntegreerd onderwijs en onderzoek leidt tot verdere afbraak van wetenschappelijke kennis in Nederland.

Investeringen in posities voor individuele onderzoekers en het behouden van senior-onderzoekers zullen het academisch onderwijs juist positief beïnvloeden. Nu is het zo dat deze onderzoekers telkens bij het aflopen van hun tijdelijke onderzoekscontract buiten de boot dreigen te vallen. Ze weten dat er geen reguliere onderwijsposities beschikbaar komen en bovendien worden ze door de vaste staf nauwelijks betrokken en ingezet bij het onderwijs ('omdat ze toch niet blijven'). Deze onderzoekers hebben dan ook weinig reden om de weinige tijd die ze (nog) hebben, voor een deel te besteden aan het academisch onderwijs. Wanneer ze echter op een door NWO gesubsidieerde onderzoekerspositie voor onbepaalde tijd worden aangesteld, dan zullen ze met plezier en grote inzet meewerken aan het onderwijsprogramma in hun vakgebied. (HdH) ◀

## Nijkamp wordt NWO-voorzitter

Prof. dr. Peter Nijkamp wordt per 1 juni a.s. voorzitter van het Algemeen Bestuur van NWO. Hij volgt dr. Reinder van Duinen op.

Nijkamp (1946) is op het ogenblik voorzitter van de afdeling Letterkunde van de KNAW en vice-president van deze organisatie. Hij ontving in 1996 de Spinoza-premie, de hoogste wetenschappelijke prijs in Nederland.

Nijkamp studeerde econometrie aan de Erasmus Universiteit en promoveerde op kwantitatieve methoden voor regionale en industriële planning. Hij werd daarna lector en vervolgens hoogleraar regionale economie en economische geografie aan de VU.

## INVOERING HAY-METHODE

# De hoogleraar als lid van de O & O-familie

Begin 2001 is het VSNU-project 'Invoering HAY-methode voor de Nederlandse Universiteiten' van start gegaan. Doel van dit project is te komen tot een nieuwe ordening van functies die in en rondom de kerntaken onderwijs en onderzoek binnen de universiteiten worden uitgeoefend. We schetsen hier de voorlopige indeling die voor hoogleraren is ontwikkeld.

In de CAO-Nederlandse Universiteiten is de afspraak gemaakt om op basis van de HAY-methode voor functie-evaluatie en -profilering (beschreven in VAWO Visie nr. 2 van vorig jaar, te raadplegen via [www.vawo.nl](http://www.vawo.nl)) een nieuwe functieordering te ontwikkelen. Op termijn zal aan de nieuwe rangordening ook een nieuwe beloningssystematiek worden gekoppeld. Vooralsnog blijft de huidige universitaire beloningssystematiek van kracht.

Het project wordt in fasen uitgevoerd. Een van die fasen betreft de 'O & O-familie', de familie

## Kennis en kunde, probleembehandeling, en reikwijdte van verantwoordelijkheid zijn criteria

van onderwijs- en onderzoeksfuncties.

### INDELINGSINSTRUMENT

De universiteiten kennen achtien salarisschalen. Elke functie wordt in een van die schalen ingedeeld. Voor die indeling geldt tot dusverre het functiewaarderingssysteem van de rijksoverheid. Het nieuwe indelingsinstrument is toegesneden op de universiteiten.

Het instrument bestaat uit indelingscriteria per functietitel. Met behulp van deze criteria wordt een niveau bepaald, waaraan aan het einde van het project een salarisschaal wordt verbonden.

### INDELINGSCRITERIA

Functies kunnen inhoudelijk

gelijk zijn, maar in zwaarte verschillen. Dit is afhankelijk van omgevingsfactoren, kwantitatieve factoren en accentverschillen tussen functies. Deze differentiërende factoren staan centraal in het indelingsinstrument, waarmee de zwaarte van een functie wordt bepaald. De criteria van de HAY-methode zijn in herkenbare termen naar de universitaire wereld vertaald: kennis en kunde, probleembehandeling, en reikwijdte van verantwoordelijkheid.

### TYPERING HOGLERAAR

De hoogleraar heeft als taak te zorgen voor de ontwikkeling, samenhang en verzorging van onderwijs vanuit de leerstoel om leerdoelen bij de studenten te realiseren. Verder draagt de hoogleraar zorg voor acquisitie en uitvoering van wetenschappelijk onderzoek om kennis en inzichten te ontwikkelen voor de eigen leerstoel. Hiertoe heeft de hoogleraar de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- leveren van een bijdrage aan het faculteitsplan door voorstellen met betrekking tot de strategie te doen vanuit de leerstoel;
- leveren van een bijdrage aan het capaciteitsgroepsplan door voorstellen met betrekking tot de strategie te doen vanuit de leerstoel;
- leiding en sturing geven aan de realisatie van onderwijs en onderzoek van de leerstoel;
- implementeren en uitvoeren van het HRM-beleid en ontwikkelen van talenten van het WP van de leerstoel;

- onderhouden van (inter)nationale netwerken met wetenschappers;
- zorgdragen voor inhoud, didactiek, toetsingsmethoden, vormgeving, uitvoering en kwaliteit van toegewezen onderwijsonderdelen van de leerstoel;
- acquireren en ontwikkelen van contractonderwijs en -onderzoek;
- aanstellen, begeleiden en beoordelen van promovendi als promotor;
- zorgdragen voor de uitvoering en kwaliteit van onderzoek en toetsen en bijsturen in de realisatie;
- begeleiden van afstudeerstudenten bij de afstudeerscriptie.

### VARIANTEN

Met deze algemene typering ligt de kern en inhoud van de functie grotendeels vast. Differentiatie in functiezwaarte is het gevolg van verschillen in accenten en diepgang op de resultaatgebieden onderwijs, onderzoek en organisatie.

#### Hoogleraar 1

Onderzoek:

- Is een wereldwijd erkende autoriteit op het eigen onderzoeksgebied door baanbrekende onderzoeksresultaten.
- Wordt als key-note speaker gevraagd voor internationale seminars waar de *state of the art* op het onderzoeksgebied wordt vastgesteld.
- Levert een substantiële bijdrage in internationaal vooraanstaande onderzoeksverbanden waarin grensverleggende onderzoeksresultaten worden bereikt.

#### Hoogleraar 2

Onderwijs:

- Is een autoriteit op het gebied van onderwijs waarmee de instelling duidelijk wordt gepositioneerd.
- Heeft een duidelijke en aansprekende visie op onderwijs en onderwijsontwikkelingen, en

draagt deze uit in diverse maatschappelijke fora.

- Verricht onderwijskundig onderzoek gericht op vernieuwing en optimalisatie van onderwijsrendement.

#### Hoogleraar 3

Onderzoek:

- Is een autoriteit op het eigen onderzoeksgebied waarmee de instelling duidelijk wordt gepositioneerd en heeft hierop een duidelijke en aansprekende visie.
- Is redactielid van internationale tijdschriften voor het onderzoeksgebied die onder vakgenoten het meest gezaghebbend zijn.
- Wordt geciteerd in artikelen van de meest gezaghebbende wetenschappelijke tijdschriften.

Onderwijs:

- Doet strategische voorstellen inzake onderwijsbeleid.
- Is verantwoordelijk voor het uitvoeren en evalueren van toegewezen onderwijsonderdelen van de leerstoel.
- Is verantwoordelijk voor de integratie van onderzoeksresultaten in het onderwijs.

Organisatie:

- Neemt deel aan commissies of werkgroepen gericht op beheer en/of bestuur dan wel positionering van de instelling.
- Wordt gevraagd in (overheids)commissies en/of in de media om zijn visie te geven en standpunten en gebeurtenissen te commentariëren.

#### Hoogleraar 4

Onderzoek:

- Is een autoriteit op het eigen onderzoeksgebied waarmee de faculteit duidelijk wordt gepositioneerd.
- Vertaalt de ontwikkelingen in het onderzoeksgebied naar longitudinale en vernieuwende onderzoeksprogramma's.
- Is redactielid van wetenschappelijke tijdschriften.
- Wordt gevraagd in beoordelingscommissies voor eerste en tweedegeldstroomfinan- ▶

ciering voor nationale en internationale overheden.

*Onderwijs:*

- Doet strategische voorstellen inzake onderwijsbeleid.
- Is verantwoordelijk voor het uitvoeren en evalueren van toegewezen onderwijsonderdelen van de leerstoel.
- Is verantwoordelijk voor de integratie van onderzoeksresultaten in het onderwijs.

*Organisatie:*

- Draagt zorg voor adequate bemensing van het onderwijs en het onderzoek dat binnen de leerstoel valt.
- Neemt deel aan commissies of

werkgroepen gericht op beheer en/of bestuur dan wel positionering van de faculteit.

#### **BRUIKBAARHEID**

Bij het indelen van de functie dient het niveau gekozen te worden dat zoveel mogelijk overeenkomt met de feitelijke situatie van de betreffende functie (de functie moet voldoen aan de niveaubeschrijving).

De indelingssystematiek zal in de praktijk worden getest op bruikbaarheid door middel van zogenaamde proef-implementaties en kan op basis van de uitkomsten van die proeffase

verder worden verfijnd of aangepast.

De proef-implementaties zijn als volgt gespreid:

- UvA – rechtsgeleerdheid, tandheelkunde;
- VU – godgeleerdheid, biologie;
- KUB – sociale wetenschappen, theologie;
- TUD – lucht- en ruimtevaarttechniek, civiele techniek;
- TUE – elektrotechniek, bouwkunde;
- RUG – economie, ruimtelijke wetenschappen;
- OU – psychologie, cultuurwetenschappen;
- UL – letteren, archeologie;

UM – geneeskunde, cultuurwetenschappen;

KUN – natuurkunde, wiskunde en informatica, filosofie;

EUR – bedrijfskunde, economie;

UT – werktuigbouwkunde, toegepaste onderwijskunde;

UU – diergeneeskunde, letteren?

WU – milieutechnologie, humane voeding en epidemiologie.

De VAWO wordt graag op de hoogte gebracht van ervaringen met de proef-implementaties.

In een volgende VAWO Visie zal nader worden ingegaan op een ander lid van de O & O-familie: de universitair (hoofd)docent. (BW) ◀

## U heeft mogelijk recht op een hoger ABP-pensioen

Het ABP verleent in een aantal situaties een toeslag op uw pensioen waardoor uw pensioen aanmerkelijk hoger kan uitvallen. In de navolgende gevallen kunt u een toeslag ontvangen:

- als gepensioneerde of diens partner in het buitenland heeft gewoond waardoor de AOW wordt verlaagd;
- als er voor 1986 naast het ABP-pensioen gelijktijdig een ander pensioen niet bij het ABP is opgebouwd waarop korting plaatsvindt in verband met het recht op AOW;
- als er voor 1986 door gepensioneerde of diens partner nog een ander ABP-pensioen is opgebouwd waarvan de opbouw samenvalt met het ABP-pensioen;

- als de partner een ABP-pensioen of ander pensioen ontvangt, opgebouwd in de periode 1986–1995 en over dezelfde periode als het pensioen van de gepensioneerde;

- als de gepensioneerde een gehuwde vrouw is die pensioen heeft opgebouwd voor 1986. De belangrijkste reden voor het verlenen van toeslagen is gelegen in het gelijkwaardig overzetten van pensioenaanspraken opgebouwd volgens de regels van de ABP-wet naar het systeem van het pensioenreglement ABP zoals dat voor alle gepensioneerden geldt sinds 1996.

Voor de toekenning van toeslagen is het ABP in sommige gevallen afhankelijk van de informatie die de pensioengerechtigde ver-

strekt. Op het aanvraagformulier voor het ABP-pensioen staan vragen over pensioenopbouw elders. Het is zaak deze vragen nauwkeurig te beantwoorden zodat het ABP kan nagaan of er mogelijk een recht op toeslag bestaat. In een brochure die met het aanvraagformulier wordt ontvangen staat meer uitleg over de toeslagen. Indien er recht is op een toeslag wordt deze automatisch toegekend. Op de opgave van het ouderdompensioen dat iedere gepensioneerde ontvangt, staat vermeld of een toeslag is toegekend en op grond waarvan. (BW) ◀

Nadere informatie: ABP-klantenservice, 045-5796171.



### Stelling

Op de VAWO-site [www.vawo.nl](http://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:

Engels als voertaal in de masterfase draagt niet bij aan de Engelse taalvaardigheid van de studenten. De extra inspanning van de docent zou wel moeten worden gehonoreerd.

De minister van Onderwijs en de VSNU willen Engels invoeren als voertaal in de masterfase. De Engelse taalvaardigheid van Nederlandse studenten zou hierdoor worden verbeterd, terwijl zo ook het onderwijs voor buitenlandse studenten toegankelijker zou worden. Verscheidene VAWO-leden hebben zich hierover met vragen en opmerkingen tot de VAWO gericht. Onder meer: zouden niet eerst de voor- en nadelen van de operatie moeten worden onderzocht? Is een doelgerichte taal cursus geen effectievere manier om het Engels van studenten te verbeteren? Moet het onderwijs zo aan buitenlandse studenten worden aangepast, terwijl de kosten van dat onderwijs niet door de collegegelden worden gedekt? Kunnen docenten worden verplicht in het Engels college te geven? Wie beoordeelt de Engelse taalvaardigheid (idioom en accent) van docenten? Gaan ook studenten dat doen, terwijl zij soms niet eens de uitdrukking 'It's carrying coals to Newcastle' kennen? Dreigt de kwaliteit van het onderwijs niet te dalen als de Engelse taalvaardigheid van docenten onvoldoende is? Moeten docenten dan hun Engels bijspijkeren, bijvoorbeeld ten koste van publicaties? Komt de extra inspanning om in het Engels les te geven ook in de salarisschaal tot uitdrukking, zoals bij sommige rijksambtenaren die in het Engels moeten onderhandelen?

Reageer op:

[www.vawo.nl](http://www.vawo.nl)

TOE-EIGENING DOOR UNIVERSITEITEN ONRECHTMATIG

# Internationaal verdrag: octrooi- en auteursrecht bij wetenschapper

**De deels geslaagde pogingen van de Nederlandse universiteiten zich het octrooi- en auteursrecht op uitvindingen en publicaties van hun wetenschappers toe te eigenen, zijn onrechtmatig. Ze zijn in strijd met het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten, dat in 1966 door toedoen van de Verenigde Naties tot stand kwam.**

In de jaren zeventig was de algemene opvatting binnen de universiteiten dat het auteursrecht op een artikel of boek van wetenschappelijk personeel aan de schrijver behoorde. De grote meerderheid van juridische schrijvers was dezelfde mening toegedaan. Op grond van zijn auteursrecht bepaalt een schrijver hoe en wanneer zijn artikel of boek openbaar wordt gemaakt.

Hetzelfde gold voor een wetenschapper die een uitvinding deed. De keus was tussen het aanvragen van een octrooi en het publiceren over de uitvinding. Octrooi aanvragen kost geld en tijd, en levert wellicht revenuen op, terwijl een uitvinding als eerste publiceren bekendheid geeft. Een publicatie vóór de octrooiaanvraag verhindert het verkrijgen van octrooi.

Sedert de jaren tachtig proberen de Colleges van Bestuur zich zowel de auteursrechten als de octrooirechten van het wetenschappelijk personeel toe te eigenen. Hun eerste poging, een bepaling in het rechtspositiebesluit te laten opnemen dat het auteursrecht en het octrooirecht op werk van wetenschappelijk personeel aan de universiteit toekomen, mislukte.

Artikelen van juristen overtuigden de Raad

van State dat deze toe-eigening niet via een rechtspositiebesluit mag plaatsvinden.

## VERRASSINGSMANOEUVRE

In 1995 werd de Rijksoctrooiwet gewijzigd. Via een verrassingsmanoeuvre, een amendement dat uiterst snel werd behandeld, kende de wetgever de universiteiten het octrooirecht toe van alle uitvindingen gedaan door een wetenschapper (art. 12 lid 3). Het doet er niet toe of de uitvinding in de vrije tijd of in diensttijd is gedaan. Evenmin maakt het verschil of de uitvinding in of buiten zijn taakgebied valt.

De poging van de VSNU in 1998 om het auteursrecht via de CAO te verkrijgen, strandde door het felle verzet van de VAWO. De VAWO voerde onder andere de volgende belangrijke argumenten aan. De auteursrechthebbende bepaalt of een werk al dan niet wordt uitgegeven. Zou een universiteit

het auteursrecht krijgen, dan kan het College van Bestuur door middel van het auteursrecht censuur uitoefenen en bij-

voorbeeld voorkomen dat een artikel dat een derdegeldstroomopdrachtgever onwelgevaldig is, wordt gepubliceerd. De stellige verzekering van de huidige colleges dat zij dit niet zullen doen, bindt hun opvolgers niet.

Ten tweede leveren sommige werken waarop auteursrecht rust inkomsten op, zoals goede leer- en handboeken. Deze boeken worden vaak in de vrije tijd geschreven. Toekenning van het auteursrecht daarop aan de universiteit vormt een onteigening zonder schade-loosstelling.

Bij de CAO-onderhandelingen in 2000 probeerde de VSNU het weer. Ondanks fel ver-

zet van de VAWO stemden de andere vakbonden in met paragraaf 6 van de CAO, waarmee een college een wetenschapper tot de overdracht van zijn auteursrecht kan verplichten en geheimhouding kan opleggen indien hij een uitvinding doet.

## MENSENRECHTENVERDRAG

Noch bij de wetswijziging, noch bij de CAO-onderhandelingen is aandacht geschonken aan de vraag of de overdracht van het auteursrecht en het octrooirecht in strijd kon zijn met internationaal gegarandeerde mensenrechten. Nu is in 1966 door toedoen van de Verenigde Naties het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten tot stand gekomen. Dit mensenrechtenverdrag erkent in artikel 15 de geestelijke en stoffelijk belangen van iemand die een wetenschappelijk werk verricht.

Het verdrag werd in 1979 door Nederland geratificeerd. Uit de Memorie van Toelichting bij dit verdrag en de erkenning van de auteursrechten en de octrooirechten van leden van het wetenschappelijk personeel bij universiteiten in rechtspraak en rechtsgeleerde literatuur toen, leid ik af dat deze rechten mensenrechten zijn. Dit betekent dat de Nederlandse wetgever na 1979 in strijd zou handelen met een door Nederland geratificeerd verdrag door deze mensenrechten van het wetenschappelijk personeel alsnog aan de universiteiten toe te kennen. Om soortgelijke redenen kunnen de CAO-partijen niet beschikken over de auteurs- en octrooirechten van het wetenschappelijk personeel.

Paragraaf 6 van de CAO 2000 op grond waarvan een CvB de overdracht van het auteursrecht van een wetenschapper kan verlangen, is onverbindend. Artikel 12 van de Rijksoctrooiwet 1995 dat de universiteit het octrooirecht toekent, is niet rechtsgeldig.

Een lid van het wetenschappelijk personeel kan zich bij de rechter op het VN-verdrag beroepen. De VAWO zal daarbij graag bijstand verlenen. ◀

MR. IR. ARIE RIJLAARSDAM

De auteur is lid van het VAWO-bestuur. Een nadere argumentatie van zijn hand is te vinden in het Tijdschrift voor AmbtenarenRecht 2001, blz. 602-608, en het Bijblad voor de Industriële Eigendom 1999, blz. 346-353.

## Beroep op VN-mensenrechtenverdrag kansrijk

### Nederlands onderwijs slecht toegankelijk voor niet EU'ers

Voor mensen van buiten de Europese Unie is Nederland een van de moeilijkst toegankelijke landen voor onderwijs of studie. *De Volkskrant* signaleerde dit onder de kop 'Onderwijswalhalla blijkt dicht regelwoud'. Nederland staat blijkens het artikel bekend als een 'welhaast onneembare bureaucratische vesting' met lange en ingewikkelde procedures. De Kamerleden Dittrich, Hoekema en Lambrechts (allen D66) vragen de ministeries van Buitenlandse Zaken, Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Justitie en Onderwijs daar iets aan te doen. Zij willen met name het zogenaamde 'kerstprobleem' snel aangepakt zien. Studenten die maanden moeten wachten op een verblijfsvergunning, kunnen in de tussentijd Nederland niet verlaten om bijvoorbeeld thuis Kerstmis te vieren, omdat anders de procedure van voren af aan moet beginnen.

## AANGEPASTE AGENDA VAWO-LEDENRAAD 14 MEI

De 61ste VAWO-ledenraadsvergadering wordt op 14 mei aanstaande gehouden bij de Katholieke Universiteit Nijmegen, Thomas van Aquinostraat 1, zaal 003, Nijmegen.

AANVANG 13.30 UUR

- 1 OPENING EN BESTUURSMEDEDELINGEN
- 2 GOEDKEURING VERSLAG VAN DE LEDENRAADSVERGADERING VAN 27 NOVEMBER 2001 IN GRONINGEN\*
- 3A) GOEDKEURING JAARVERSLAG VAN DE SECRETARIS (ZIE HIERONDER)
- 3B) GOEDKEURING JAARREKENING 2001\*
- 4 BESTUURSVERKIEZING.
  - A) VOLGENS ARTIKEL 6 LID 2 HUISHOUDELIJK REGLEMENT VAN DE STATUTEN IS DE SECRETARIS, MW. DR. A.J. VRUGT, AFTREDEND EN NIET HERKIESBAAR. VOOR DEZE BELANGRIJKE VACATURE IN HET LANDELIJK BESTUUR KAN TEVOREN VANUIT DE AFDELINGEN EEN KANDIDAAT WORDEN VOORGEDRAGEN.
  - B) HERBENOEMING BESTUURSLEDEN. VOLGENS HETZELFDE ARTIKEL 6 LID 2 HUISHOUDELIJK REGLEMENT ZIJN DE PENNINGMEESTER DR. J.G. GROENENDIJK EN DE BESTUURSLEDEN PROF. DR. B.J.S. HOETJES, MR. IR. A. RIJLAARSDAM EN DRS. H.J.J. SWARTE AFTREDEND EN HERBENOEMBAAR.

- 5 VAWO VISIE EN WEBSITE
- 6 PROFILERING EN LEDENWERVING
- 7 CMHF-ZAKEN
  - MEDEDELINGEN UIT DE SECTOR WO
  - STAND VAN ZAKEN CAO'S
  - CMHF-LEDENRAADSVERGADERINGEN
  - COLLECTIEF ABONNEMENT OP 'COMMENTAAR'
- 8 NIEUWS UIT DE AFDELINGEN
 

LEDENRAADSLIEDEN UIT ELKE AFDELING WORDEN IN DE GELEGENHEID GESTELD DE STAND VAN ZAKEN INT HUN AFDELING TE MELDEN.
- 9 RONDVRAAG EN SLUITING

MW. DR. A.J. VRUGT  
SECRETARIS

\* LEDENRAADSLIEDEN KRIJGEN DE STUKKEN TEVOREN TOEGEZONDEN, BELANGSTELLENDEN KUNNEN DE VERSLAGEN PLUS JAARREKENING BIJ HET VAWO-BUREAU OPVRAGEN OF DE WEBSITE WWW.VAWO.NL RAADPLEGEN.

# Jaarverslag 2001

### ALGEMEEN

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 vormgegeven. Er zijn nieuwe folders samengesteld die in universiteiten en onderzoeksinstituten zijn verspreid.

In dit verslagjaar is overeengekomen dat de eindredacteur van VAWO Visie, Arie van Dalen, en AD-Druk de productie van VAWO Visie organiseren. May-May Meijer is teruggetreden als lid van de redactieraad van VAWO Visie. Vera Sprakel, die als oio werkzaam is bij een van de onderzoeksinstituten, is bereid gevonden de vrijgekomen plaats in te nemen. Pieter Fokkink heeft, namens het bestuur van de VAWO, gedurende drie jaar het voorzitterschap

van de redactieraad van VAWO Visie op zich genomen. In dit verslagjaar heeft Pieter Fokkink het voorzitterschap overgedragen aan Helen de Hoop.

### LEDENRAAD

De ledenraad kwam ook dit jaar twee keer bijeen. De voorjaarsledenraad in Leiden is gecombineerd met een symposium over de MUB. Tijdens deze ledenraad is het reglement Rechtsbijstand vastgesteld, waarin het verlenen van rechtsbijstand in rechtspostionele aangelegenheden aan VAWO-leden geregeld wordt. Ook de najaarsledenraad in Groningen is gecombineerd met een symposium. Het thema was de invoering van de BaMa-structuur aan de Nederlandse universiteiten.

### BESTUUR EN BUREAU

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  
Dr. H. de Hoop, lid met de portefeuille PR  
Prof. dr. B.J.S. Hoetjes, lid  
Prof. dr. C. de Lange, lid  
Mr. ir. A. Rijlaarsdam, lid  
Drs. H.J.J. Swarte, lid

### CAO'S UNIVERSITEITEN EN ONDERZOEK SIN STELLINGEN

Tijdens het CAO-overleg in 2000 bleek dat een aantal kwesties nadere bestudering en uitwerking vereisten. In verband daarmee zijn werkgroepen ingesteld waaraan wordt deelgenomen door vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties. Zo is er een werkgroep Competentieverricht handelen ingesteld die een aantal universitaire experimenten, gericht op het formuleren van taak- en competentieprofielen van wetenschappelijke functies, begeleidt en coördineert. Ook is er een werkgroep Persoonlijk Ontwikkelings Plan ingesteld die zich bezighoudt met het ontwikkelen en in gebruik nemen van een instrument dat dient om jonge wetenschappers en hun begeleiders te stimuleren

zich tijdig bezig te houden met de loopbaanontwikkeling in de wetenschappelijke organisatie. Bij de onderzoeksinstituten zijn eveneens verschillende werkgroepen ingesteld. Zo is er een werkgroep die zich bezighoudt met de werkdruk en de wijze waarop de werkdruk kan worden gereduceerd. De werkgroep Doorstroom van vrouwen in hogere functies heeft in kaart gebracht welke posities vrouwen de afgelopen vijf jaar hebben ingenomen in de diverse onderzoeksinstituten. Tevens is een experiment gestart waarin een loopbaantraject is uitgezet voor enkele vrouwen in hogere functies.

Door het wegvallen van de aftrekpost beroepskosten in het nieuwe belastingstelsel is, vooruitlopend op het komende CAO-overleg, door de CMHF/VAWO een enquête opgesteld om in kaart te brengen welke beroepskosten wetenschappers maken, en in hoeverre deze beroepskosten door de werkgever worden vergoed.

MW. DR. A.J. VRUGT  
SECRETARIS

Informatie van en over de VAWO op het internet:

**www.vawo.nl**



Vereniging van en voor personeel aan universiteiten, onderzoeksinstituten 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, mw. dr. H. de Hoop, prof. dr. C.A. de Lange, mr. ir. A. Rijlaarsdam, drs. H.J.J. Swarte

#### Contactpersonen:

*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*  
dr. ir. W.T. van Horssen, tel. (015)  
278 3534, e-mail:  
W.T.vanhorssen@its.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

**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), Vera Sprakel (Katholieke Universiteit Nijmegen/NWO), Dick Verduin (Wageningen Universiteit) en Bep Waayenberg (Bureau VAWO). **EINDREDACTIE EN VORMGEVING:** Arie van Dalen, Amsterdam. **DRUK:** Ponsen en Looijen Grafisch Bedrijf, Wageningen. **OPLAG:** 3000. VAWO Visie wordt verspreid onder alle VAWO-leden. © Vereniging VAWO en de auteurs. Voor gehele of gedeeltelijke overname van artikelen of illustraties dient toestemming gevraagd te worden; men gelieve zich hiertoe te wenden tot het bureau van de VAWO.

Het volgende nummer van VAWO Visie verschijnt begin juli.

SLUITINGSDATUM KOPIJ: 30 MEI



# Ja, noteert u mij als VAWO-lid

Ondergetekende:

Titel: \_\_\_\_\_ Voorletters \_\_\_\_\_ m/v \_\_\_\_\_

Adres: \_\_\_\_\_

Postcode: \_\_\_\_\_ Woonplaats: \_\_\_\_\_

Geboortjaar: \_\_\_\_\_

Bank- of gironummer: \_\_\_\_\_

Universiteit \_\_\_\_\_ Tel. werk \_\_\_\_\_

E-mailadres: \_\_\_\_\_

Faculteit: \_\_\_\_\_

Instituut/laboratorium/dienst: \_\_\_\_\_

Contributiebedrag: \_\_\_\_\_

Geeft zich op als lid van de VAWO

Handtekening: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

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