

VAWO

'023

V I S I E

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2

Commentaar door Jan Groenendijk

'Agenda' onderwijsarbeidsmarkt 2006 lijkt op verkiezingsprogramma

PAG. 3

Onverwachte steun van STW voor fundamenteel onderzoek

CAO Onderzoekinstellingen schuift veel naar de toekomst

PAG. 4



Interview: Arjo Klamer wil in Dordt 'klassieke' universiteit stichten

PAG. 5

Kennissector vraagt nieuw kabinet om forse investeringen

PAG. 6

Vizier

CAO UNIVERSITEITEN

PAG. 7

Vlotte overeenstemming met de VSNU

LAIOO: Weinig concreets voor aio's

PAG. 8

Een redelijk evenwichtig akkoord

PAG. 9

LPP: Retoriek lijkt de boventoon te voeren

PAG. 11

Eensgezindheid én verdeeldheid op symposium over onderzoeksbeleid

PAG. 13

Postdocplatform aan sterk vergrijsde Uva

PAG. 14

VAWO heeft nieuwe secretaris

Stelling, reactie & brief

(NOG) GEEN THEMA BIJ FORMATIE

Onderzoeksbeleid: afwachten wie de nieuwe minister wordt

In het kader van de kabinetsformatie stellen CDA, LPF en VVD een 'strategisch document' op, waarover de Tweede Kamer verwacht in de eerste helft van juli te kunnen debatteren. Of in het document iets over het wetenschappelijk onderzoek komt te staan, is volgens Maria van der Hoeven, CDA-specialist ter zake, nog zeer de vraag. Uitgewerkt beleid is pas na een geslaagde formatie te verwachten.

Onderzoeksbeleid- en financiering vormde het thema van het symposium dat de VAWO in samenwerking met het LPP op 14 mei hield. Maria van der Hoeven, sinds jaar en dag woordvoerder van het CDA op het gebied van onderzoeksbeleid, zou er spreken, maar dat ging vanwege de algemene campagnestop niet door. Een dag na het symposium waren er verkiezingen. Van de oude partijen waren het CDA en de SP de grote winnaars.

De onderhandelingen tussen CDA, LPF en VVD zijn nog in volle gang. 'Op dit moment is de onderzoeksfinanciering nog niet echt aan de orde geweest', vertelt Van der Hoeven. Het is zelfs de vraag of er überhaupt iets over onderzoek in het strategisch document komt dat de drie partijen opstellen. 'Het wordt een kort document', zegt Van der Hoeven, 'waar niet alles in kan staan of tot in detail wordt uitgewerkt.'

BOUWSTENEN GENOEG

Wat betekent dat voor het onderzoeksbeleid de komende vier jaar? Maria van der Hoeven: 'Onderzoek moet de komende vier jaar strategisch op de agenda komen te staan. Veel hangt af van het vervolgtraject. Ministers moeten straks hun deel van het strategisch document gaan uitwerken. Wat gaan zij de komende vier jaar met de hun ter beschikking staande middelen doen? Er liggen genoeg bouwstenen klaar voor on-

derzoeksbeleid en technologie. De vraag is alleen wat de nieuwe bewindspersonen ermee gaan doen. Wat komt er in de regeringsverklaring? En dan zijn we alweer een aantal weken verder.'

Volgens Van der Hoeven hangt er dus veel van de nieuwe bewindspersoon af. Die moet zijn of haar deel van het akkoord gaan uitwerken. En die gaat de komende vier jaar het onderzoeksbeleid invulling geven. Het lijkt alsof je daar als wetenschapper weinig invloed op hebt. Maar als VAWO zullen we wel proberen zoveel mogelijk invloed op het

Van der Hoeven: Veel zal afhangen van de bewindspersoon

beleid uit te oefenen. Door onze standpunten over wetenschapsbeleid te bepalen en uit te dragen. Door contacten te onderhouden met de politieke woordvoerders wetenschappelijk onderwijs. Door discussiemiddagen te organiseren over actuele beleidsonderwerpen. En erbij te zijn wanneer de onderwijsbegroting aan de orde komt in de Tweede Kamer.

Voor de rest hopen we er maar het beste van. Eerst eens afwachten wie de nieuwe minister wordt. (HdH) ◀

Veertien universitaire organisaties (werkgevers, werknemers en studenten) hebben zich tot de opstellers van het regeerakkoord gericht; zie pag. 5. Op pagina 11-13 een verslag van het symposium over onderzoeksbeleid en -financiering.

VAWO

Leden winnen

Verjonging van onze vereniging is dringend nodig. De condities voor het werk aan de universiteiten veranderen voortdurend. Jongeren in dit beroep mogen niet ontbreken om daaraan vorm te geven. Te kleine aantallen leden op het totale personeelsbestand maakt de stem van de VAWO te zacht, hoe goed onze ideeën ook mogen zijn. Maar het leden werven gaat ons de laatste tijd niet zo goed af. Aan de omvang van de inspanningen kan het niet gelegen hebben. Wervende teksten zijn bedacht, een aardige vormgeving werd ontworpen en massa's drukwerk kwamen van de pers en werden breed verspreid. Daarna wordt het dan nogal stil. De resultaten laten op zich wachten. Een aantal redenen daarvoor zijn ons wel duidelijk. Bovenaan staat het feit dat het de laatste decennia nogal moeilijk is geweest een redelijk uitzicht op een carrière aan de universiteit te verwerven. Maar juist dat feit moet er ons toe brengen onze wervingsactivitei-

ten in deze tijd op te voeren. Inmiddels moeten universiteiten wel toeschietelijker zijn om hun staf te bemensen.

Op het laatste VAWO-symposium maakten we kennis met ambitieuze onderzoekers die na een succesvolle start vaste banen zijn aangeboden. En dan komt de aarzeling: zijn de condities die worden geboden wel zodanig dat er goed perspectief is op uitbouw van hun interessante werk, op het realiseren van onderzoeksambities?

Natuurlijk zijn we bij de VAWO alert op deze ontwikkelingen, niet voor niets organiseren we deze symposia. Maar hoever dringt het door dat je een soort van 'vakbond' kunt gebruiken om het werken aan de universiteit te verbeteren? Welk beeld heeft onze doelgroep eigenlijk van het vehikel 'vakbond' om daaraan iets te doen? Staat dat begrip 'vakbond' niet te veel voor behoudzucht? Voor precies het omgekeerde van waar een universiteit mee bezig is?

Het werkgever-werknemers-

model lijkt een mufte metafoor voor de dagelijkse realiteit waarmee je in je beroep te maken hebt. Je werkt in een omgeving van vakgenoten, waarmee je het enthousiasme voor dat vak en alles wat zich aan de randen daarvan aandient deelt. Die vakgenoten zitten maar voor een klein deel aan je eigen universiteit (misschien werk je zelf ook aan meer dan één universiteit) en Nederland is maar een stukje van de vakbeoefening. Af en toe word je dan door je universitaire werkgever aangesproken op het collectief, waaraan je blijkbaar loyaal moet zijn. Maar bijna al het andere lijkt interessanter.

Soms word je er hardhandig aan herinnerd dat het inderdaad de condities van de eigen universiteit zijn die voor jou de harde randvoorwaarden scheppen om je werk te doen. In zo'n geval is het net even te laat om te proberen van onderop wat bij te sturen. Dan is er wel behoefte aan een kring van betrokkenen die raad kan brengen.

Ledenwinst heeft bij de VAWO vaak een directe relatie met een reorganisatie. Dan hebben we natuurlijk een nuttige rol. Maar het is jammer dat we niet eerder met meer mensen naar de universitaire organisatie hebben kunnen kijken. We hebben een blad waarin de informatie goed doorkomt. We hebben een website waarop de uitwisseling nog meer gang moet krijgen.

Wat win je door lid van de VAWO te worden? Dat je op de eerste rij zit als het gaat om verbetering van de universitaire organisatie. Dat er naar je ideeën geluisterd wordt en dat die een rol kunnen spelen in het overleg met – ja, inderdaad – de werkgever. Dat is winst voor de leden, de echte leden-winst. Als dat wat meer zou doordringen, liefst op het moment dat iemand begint aan de loopbaan bij de universiteit, dan is dat het beste mechanisme voor ledenwinst van de VAWO.

Jan Groenendijk

'Agenda 2006' lijkt wel verkiezingsprogramma

In academische kringen is het gebruikelijk dat men 'specialist' wordt door langjarige training en ervaring. Hoe anders is dat in de politiek. Daar ben je al 'specialist' wanneer je in het parlement ergens het woord over voert. De 'Agenda 2006, inzet sociale partners onderwijs', doet daaraan denken.

Agenda 2006 is een uitgave van het Sectorbestuur Onderwijs-arbeidsmarkt, SBO. Nooit van gehoord. Dan ga je al gauw kijken welke namen daar nu bijhoren. Dat viel tegen. Geen namen, alleen 'onderwijswerkgevers en -werknemers' als aanduiding. Nee, namen noemen we niet, moeten ze gedacht hebben bij het SBO. De inhoud moet voor zich spreken. Een niet onjuist standpunt. Maar dan zie je toch ineens het portret van de SBO-voorzitter, thans commissaris

van de koningin, voorheen burgemeester en, jawel, 'onderwijs-specialist'. We zijn dus weer in de politieke context beland.

Dat blijkt ook uit de agenda zelf: eigen verantwoordelijkheid, ondernemingszin, professioneel en Human Resources management, opleidingsbeleid, concurrerende arbeidsvoorwaarden, gevarieerde goed onderhouden huisvesting en arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen – alsof het niet op kan, en zonder prioriteiten. De media reagerden al met de conclusie dat de arbeidsvoorwaarden kennelijk niet het grootste probleem in het onderwijs vormen.

Dan vraag je je toch af namens wie zo'n SBO spreekt. Zitten daar ook mensen aan tafel die echt in het onderwijs- en onderzoeksveld werkzaam zijn? De commissie-Van Rijn heeft de inkt nog niet droog of 'de sector'

haalt de angel alweer uit haar conclusies.

'ALLIANTIEPOLITIEK'

Wie verwacht dat het concept van professionele verantwoordelijkheid een pleidooi voor het intrekken van de MUB met zich meebrengt, vergist zich. Wel wordt er voor verweving van onderzoek en ontwerp met onderwijs gepleit, alsmede voor 'alliantiepolitiek', wat dat ook moge zijn, tussen HBO en WO. De arbeidsvoorwaarden moeten concurreren, flexibeler worden en meer ruimte bieden voor individualisering. Maar hoe wordt er niet bij gezegd, en evenmin op welk niveau zij concurrerend worden met overheid en bedrijfsleven.

In het licht van de rampzalige decentralisatie van het onroerend goed is de wens tot een 'gevarieerde en goed onderhou-

den huisvesting' wrang, waar veel universiteiten het met uniforme en slecht onderhouden gebouwen moeten doen.

De Agenda 2006 pleit ervoor de onderwijsbegroting te verhogen en uiteraard ook dat iedereen zich inspant. Maar hoe realistisch is dat? Nu Zalm onder leiding van opbouwwerker Balkenende bezig gaat zijn eigen puin te ruimen (in de praktijk zal het wel het gebruikelijke verplaatsen worden), zijn we in een politiek-economische situatie terechtgekomen die weinig perspectief biedt op werkelijke verbeteringen in onderwijs, onderzoek en zorg. Al met al heeft Agenda 2006 iets van een politiek programma en wellicht gaat voor dat programma op wat politicoloog Hans Daudt in april in NRC stelde: het enige dat je zeker weet van verkiezingsprogramma's is dat ze niet uitgevoerd worden. (PF) ◀

STEUN UIT ONVERWACHTE HOEK

STW pleit voor fundamenteel onderzoek

De Stichting Technische Wetenschappen (STW), product van een relatie tussen de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en het ministerie van Economische Zaken (EZ), breekt in haar jaarverslag 2001 een lans voor het fundamenteel onderzoek. Een opmerkelijke stap.

'De STW maakt zich zorgen over de groei van het maatschappelijk relevante toepassingsgerichte onderzoek ten koste van het fundamentele onderzoek', aldus het jaarverslag. 'Deze trend, waarneembaar bij zowel de industriële R&D als bij het universitaire onderzoek, ondermijnt het fundament van het toepassingsgerichte onderzoek op langere termijn. Een goede balans is essentieel voor de kennisinfrastructuur in Nederland.'

De STW vormt het platform waar de doelstellingen van de twee partners – NWO met het bevorderen van de wetenschappelijke kwaliteit en EZ met de utilisatie – bijeenkomen. Het beoordelings- en begeleidings-systeem van STW heeft tot op heden borg gestaan voor een evenwichtige balans tussen die twee doelstellingen en behoud

van de afzonderlijke identiteiten. Het is opvallend dat STW vanuit de lange-termijnvisie opkomt voor het fundamentele onderzoek, terwijl de universiteiten het al jaren vanzelfsprekend vinden dat een groot deel van hun budget wordt gevormd door de derde geldstroom.

CULTUURGOED

De universiteiten hebben als gevolg van de jarenlange bezuinigingen van overheidswege veelal uit noodzaak de deur open gezet voor financiering van hun onderzoek door bedrijven. Uiteraard roept iedere universitaire medewerker dat het gaat om financiering van fundamenteel onderzoek, maar toch: wiens brood men eet, diens woord men spreekt. Een bedrijf dat meekijkt in de universitaire keuken en een aantal van de grondstoffen levert heeft natuurlijk invloed op het uiteindelijke product.

De politiek heeft de afgelopen jaren deze vorm van financiering niet geschuwd omdat zij daarin ook een stukje marktwerking zagen voor de universiteiten. Ten onrechte werd op deze manier ook een poging gedaan om het bestaan van de universi-

teiten maatschappelijk te vergoelijken. Het zou van visie getuigen als het nieuwe kabinet de oorspronkelijke taken van de universiteit – onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening – weer accepteert en de universiteit als een cultuuroed beschouwt.

De maatschappelijke dienstverlening bestond onder meer uit ondersteuning van maatschappelijke organisaties (onder andere die welke nu collectebusfondsen worden genoemd) en het

De universiteiten zijn het normaal gaan vinden dat een groot deel van hun budget uit de derde geldstroom komt

optreden als onafhankelijk adviseur voor verschillende overheidsinstanties. De term dienstverlening komt in het huidige jargon niet meer voor. Nu wordt gesproken van de derde geldstroom. Zo af en toe is er een commissie die opmerkt dat de belangenverstrengeling tussen bedrijven en universiteiten de geloofwaardigheid van bepaalde universitaire adviezen op de proef stelt. De biotechnologie en

het toepassen van genetische modificatie zijn voorbeelden waar de invoering duidelijk heeft geleden onder die belangenverstrengeling.

KEUZE

Den Haag dient een keuze te maken hoeveel universiteiten en van welke omvang binnen Nederland gehandhaafd dienen te blijven. Zo mogelijk worden per discipline keuzes en afspraken gemaakt. Daarmee legt zij de omvang van het fundamentele onderzoek via de eerste geldstroom vast. Via de budgetten van NWO heeft zij invloed op de omvang van het tweede-geldstroomonderzoek. Hiermee ligt in grote mate de financiering van het fundamentele onder-

zoek vast en is er een solide basis voor de universitaire disciplines. Voor de ouderen onder ons klinkt dit allemaal bekend. Hadden we enkele decennia geleden niet een TVC-operatie bij de universiteiten: taakverdeling en -concentratie? Misschien wordt het nu weer tijd voor een soortgelijke actie teneinde de zorgen van STW aangaande het fundamentele onderzoek weg te nemen. (DV) ◀

CAO ONDERZOEKINSTELLINGEN

Uitstel en afstel in moeizaam akkoord

Na moeizame onderhandelingen is op 11 juni een akkoord bereikt over de nieuwe CAO voor de onderzoeksinstellingen. De werknemersorganisaties zijn redelijk tevreden over de loonparagraaf en de verloffregeling, maar op een aantal andere terreinen konden geen afspraken worden gemaakt of zijn deze op de lange baan geschoven.

De onderhandelingen tussen werkgeversvereniging WVOI en de bonden (AbvaKabo, CMHF, AC en CFO) leken, na een vlotte start, eind mei vast te lopen. Vooral door een fors verschil tussen loonbod en -vraag. Na raadpleging van haar achterban kwam de

WVOI de bonden op dit punt tegemoet. Overeengekomen is een structurele salarisverhoging van 3 procent per 1 juni van dit jaar, en een eindejaarsuitkering in december van 4 procent (over heel het jaar), waarvan 3 procent structureel en 1 procent incidenteel. Daarnaast worden de ziektekostenbijdragen voor 2002 met 13,8 procent geïndexeerd. In 2003 wordt de ZKOI-bijdrage gehandhaafd op het niveau van 2002. De CAO heeft een looptijd van 16 maanden.

FLEXIBELER VERLOFREGELING

De verloffregeling wordt verder geflexibiliseerd. Er komt een volledig betaald zorgverlof van maximaal 10 werkdagen per kalen-

derjaar, 5 weken adoptieverlof, en flexibele opname van ouderschapsverlof.

In de looptijd van de CAO zal een versoepelde seniorenregeling worden uitgewerkt. Ook zal een regeling inzake intellectueel eigendom worden vastgesteld. Medewerkers met een dienstverband van bepaalde tijd kunnen bij ouderschapsverlof en OR- of LO-lidmaatschap een beroep doen op de CAO om hun dienstverband te verlengen.

Flexibilisering van de arbeidsduur en 'ademende' werktijd zijn vooruit geschoven. Aan het carrièreperspectief van postdocs wil de WVOI niets doen. Dat geldt ook voor verbetering van de faciliteiten voor OR/LO-leden. (AvD) ◀

TWEE JAAR NA HET 'RÉVEIL'-MANIFEST

Arjo Klamer wil in Dordrecht een 'klassieke' universiteit stichten

In het voorjaar van 2000 lanceerden 62 vooraanstaande Nederlandse wetenschappers hun oproep tot een universitair réveil, tot een herstel van klassieke academische waarden. Een kentering is er niet gekomen, ook niet met de BaMa, zegt Arjo Klamer, een van de initiatiefnemers tot de oproep. Daarom werkt hij aan de oprichting van een nieuwe, 'klassieke' universiteit.

Twee jaar na het réveil-manifest lijkt het interessant initiatiefnemer Arjo Klamer, hoogleraar *Economie van kunst en cultuur* aan de Erasmus Universiteit, te vragen waartoe de oproep heeft geleid. Zijn de universiteiten al wakker?

Klamer ziet wel gelegenheid tot een gesprek tijdens de tweemaaljaarlijkse conferentie van de *Association for Cultural Economics*, begin juni in het Rotterdamse museum Boymans-Van Beuningen. Een geëigende plek voor zo'n congres, ware het niet dat de verbouwing van het museum flink is uitgelopen, waardoor het wordt omringd door schuttingen, bouwmaterialen, machines en werklieden.

ONDERGESNEEUWD

We treffen prof. Klamer tijdens de lunch, die een groot en internationaal gezelschap ondergeanimeerd gesprek tot zich neemt. Discussiëren, ideeën uitwisselen, dat is precies wat Klamer wetenschappers graag ziet doen. En wat in de Nederlandse universiteiten naar zijn idee is ondergesneeuwd. Door bureaucratie en de MUBse top-downbenadering. Door het primaat van de studentenaantallen.

Klamer gaat uitvoerig in op de effecten van de réveil-oproep, die niet heeft gebracht wat werd beoogd. Tot hij plotseling laat vallen, haast tussen neus en lippen, dat hij werkt aan de oprichting van een nieuwe universiteit, die in 2005 of misschien al 2004 ('wellicht dat we klein beginnen') haar poorten zou moeten openen in de historische binnenstad van Dordrecht. Een universiteit waar de klassieke academische waarden moeten gelden en de wetenschap centraal staat, en die bedoeld is voor dertig-plussers. De gemeente Dordrecht is enthousiast over het plan, zegt Klamer.

'Veel mensen komen zo rond hun vijftienvertigste, vijftigste op een punt waarop ze kunnen besluiten rustig naar hun pensionering toe te werken, of te zeggen: ik heb nog twintig of meer productieve jaren voor de boeg, het is tijd om weer in mezelf te investeren, mijn intellectuele batterijen op te laden en misschien iets anders te gaan doen.

Dan kun je een tijd naar mijn academie komen om je los te maken van wat je aan het doen bent en je te verdiepen, en van daaruit verder te gaan in je oude baan of een andere weg in te slaan. De bedoeling is een echte gemeenschap te creëren in de lijn van de *liberal arts*-gedachte. Je zou een interessante groep studenten krijgen, die ook veel aan elkaar kunnen hebben. Dergelijke studenten die midden in het leven staan, brengen natuurlijk ook interessante ervaringen in. Veel mensen zullen er belangstelling voor hebben, het is eigenlijk idioot dat zoiets nog niet bestaat.'

KLOOSTER

Klamer denkt dit 'klooster van de 21ste eeuw', zoals hij zijn academische ideaalbeeld al eens omschreef (wat hem zowel lof als hoon opleverde), te kunnen financieren uit bijdragen van bedrijven en overheidsorganisaties 'die vaak naarstig op zoek zijn naar een zinvolle invulling van sabbaticals'. Het risico dat mensen na hun nieuwe studieperiode een andere kant opgaan, zullen ze voor lief nemen, meent Klamer, omdat zij weinig hebben aan gedemotiveerde werknemers. 'De bedoeling is verder dat mensen als fellow aan de academie verbonden blijven en deze financieel ondersteunen, omdat ze er het belang van hebben ervaren.'

Een opzet naar Amerikaans model. Niet toevallig. Klamer werkte zeventien jaar bij Amerikaanse instellingen en werd er zeer

enthousiast over het universitaire klimaat. 'Je ziet daar kleine, hechte gemeenschappen, met misschien twintig of dertig staffleden, die elkaar scherp houden, die ieder voor zich willen uitblinken, maar die elkaar ook stimuleren en voeden door bijvoorbeeld seminar-discussies. Die trots zijn op hun club en niet het idee hebben dat het succes van een ander



'De BaMa schiet aan zijn doel voorbij.'

ten koste gaat van hen. Hier praat men vooral over bestuurlijke kwesties en lijkt het wel alsof men inhoudelijke wetenschappelijke discussies uit de weg gaat.'

'HET BROEIT'

Een met de VS vergelijkbaar klimaat is in Nederland ook na het 'réveil' niet echt dichterbij gekomen, vindt Arjo Klamer. 'De oproep trof een gevoelige snaar, vooral onder collega-wetenschappers en meestal in positieve zin. Bestuurders voelden zich vaak in negatieve zin aangesproken, hadden de indruk dat het verwijt in hun richting ging. Ze reageerden er zo'n beetje op als Paars op Fortuyn. Ze namen het niet al te serieus en hoopten dat het overging. Maar het broeit aan de universiteiten. Er is veel ontevredenheid. De MUB zorgt voor onduidelijkheid over de verantwoordelijkheid van docenten en voor vervreemding.

Er moest wel wat veranderen aan de universiteiten. Ze zijn in de jaren zeventig sterk gegroeid, maar het ontbrak aan kwaliteitsprikkelers en het wetenschappelijk niveau kwam onder druk. Maar het typische is dat men denkt – voorop de politiek, gevolgd door de universiteitsbestuurders – vernieuwing van bovenaf te moeten en kunnen initiëren

'We denken over twee of drie jaar de poort te kunnen openen'

en aansturen. En nu zijn de koffiejuffrouwen en de mooiste kantoren voor de bestuurders, terwijl de hoogleraren die vroeger die mooie plekken hadden en koffie geserveerd kregen, zich moeten behelpen met een kamertje en minimale ondersteuning. Het zijn nu tweederangsburgers. Dat klopt niet met wat een universiteit moet zijn. Daarin moet de wetenschap en daarmee de wetenschapper centraal staan.

Ik heb even de illusie gehad dat het BaMa-stelsel een verbetering zou opleveren, al werd dat ook van bovenaf opgelegd. Ik was wel voor zo'n brede bachelors, maar daar komt geen spat van terecht. Zeker niet als daar een eenjarige masters achteraan komt. In de praktijk betekent die BaMa dat we driejarige programma's moeten maken om mensen af te leveren voor de arbeidsmarkt, niet dat mensen breed kunnen inschrijven, naar een bepaalde concentratie werken en dan in de masterfase alleen daarin doorgaan. De BaMa schiet aan zijn doel voorbij.'

GEEN KONING

'De financiering van de universiteiten op basis van studentenaantallen geeft een volstrekt verkeerde prikkel. Alles is daar om gaan draaien. Dat betekent dat programma's vooral aantrekkelijk moeten worden gemaakt, en de wetenschap op het tweede plan komt. Nu zijn het juist de wetenschappelijk zwakke afdelingen die heel veel studenten trekken.

Er wordt gedacht in termen van marktgerichtheid, waarbij de student en de arbeidsmarkt de klanten zijn. Maar we moeten wat we doen daar niet door laten dicteren, de student móet geen koning zijn. Het heeft ertoe geleid dat de universiteiten allerlei HBO-achtige opleidingen zijn gaan aanbieden. Je begint ook al studenten te horen die klagen over de geringe diepgang, ik hoop dat die geluiden sterker worden.

Een universiteit moet geen opleidingen aanbieden, maar studies. Geen praktische ken-

nis aanreiken, maar mensen kritisch leren denken, serieus en systematisch met teksten leren omgaan. De wetenschappelijke houding is het duurzame dat een universitaire studie moet opleveren. We moeten een studie economie aanbieden en geen bedrijfskunde, natuurkunde en geen slap aftreksel daarvan met wat versieringen. Niemand studeert meer talen, iedereen komt op communicatiewetenschappen af om pr te kunnen

'Een universiteit moet geen opleidingen aanbieden, maar studies'

gaan doen. Die vlaggen moet je niet neerzetten, dat is een verkeerd signaal.

We zijn er in Nederland erg huiverig voor, maar je zou de instroom moeten indammen en moeten screenen: wie is geschikt voor de wetenschap en wie niet? Dat betekent minder studenten, het zij zo. Je moet dan wel meteen de kwaliteit van het HBO verbeteren. De hogescholen zijn nu ook veel te groot, waardoor mensen verzuipen.

Een samengaan van universiteiten en hogescholen lijkt me funest. Bestuurlijk kan het misschien zin hebben, maar verder moet je het onderscheid eerder aanscherpen dan afzwakken.'

VIJFJARENPLANNEN

'Het klimaat is niet naar een kentering. De aanpak doet me denken aan de vroegere Vijfjarenplannen in de Sovjet-Unie. Alles moet gepland worden. Dat zit ook in het denken van NWO in termen van programma's. Je zou op basis van de kwaliteiten die je bewezen hebt moeten kunnen werken, maar iedereen moet voortdurend onderzoeksvorstellen schrijven om geld binnen te halen, vooral in alfa- en gammafaculteiten.

De kernvraag is: van wie zijn de universiteiten nu eigenlijk? Onder de MUB van de bestuurders. Daar voel ik me niet in thuis. Daarom probeer ik nu de daad bij het woord te voegen en een andere universiteit op te richten.' (AvD) ◀

Kennissector vraagt kabinet om forse investeringen

Veertien universitaire organisaties – van zowel werkgevers en werknemers als studenten – hebben zich eind mei in een brief tot de opstellers van het nieuwe regeerakkoord gericht. Ze vragen forse investeringen in de kennissamenleving onder het motto: kennis is de kurk waar onze samenleving op drijft.

Nederland moet in de komende jaren een land zijn 'dat in de volle breedte investeert in mensen, kennisproductie, kennisverspreiding en innovatie', zo stellen de organisaties, waaronder de VAWO/CMHF. Zij zien hierbij niet alleen een taak weggelegd voor het onderwijs- en onderzoeksveld zelf, maar speciaal ook voor de overheid. 'Tijdens de Top van Lissabon in 2000 zijn door de Europese regeringsleiders stevige ambities neergelegd ten aanzien van Europa als kenniseconomie. Nederland heeft een stap in de goede richting gezet door aan te geven tot de kopgroep van Europa te willen behoren. Nederland dient echter niet alleen ambities te hebben ten aanzien van de kenniseconomie, maar ook ten aanzien van de kennissamenleving. Tot de kennissamenleving behoren namelijk ook terreinen die niet direct economisch rendabel zijn, maar op lange termijn kunnen bijdragen tot de vooruitgang van onze samenleving. Niet de financiën moeten de leidraad zijn, maar de vooruitgang van Nederland in de breedste zin van het woord.'

MOTOR

'De motor van deze kennissamenleving wordt gevormd door het hoger onderwijs en het wetenschappelijk onderzoek. Juist hier zien we dat er bijzonder weinig is geïnvesteerd door voorgaande kabinetten', aldus de universitaire organisaties. 'We hebben in Nederland een duidelijke achterstand opgelopen. Nu staat de sector voor grote veranderingen en voor de uitdaging om zich internationaal beter op de kaart te zetten. Zonder extra investeringen valt een verdere aantasting van de kwaliteit van de sector te verwachten, in plaats van de stap voorwaarts waar op dit moment om gevraagd wordt.'

VAWO VISIE ZOEKT SCHRIJFLUSTIGE AIO/OIO

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

Op dit moment zijn de aio's en oio's niet vertegenwoordigd in de redactie. Daarom zoeken we een schrijflustige aio of oio om onze geleerden te versterken.

Wil je meer weten of je aanmelden, neem dan contact op met het VAWO-bureau: Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht; telefoon: (030) 231 6742, e-mail: vawo@tip.nl.

Twente scheidt onderwijs en onderzoek

De Universiteit Twente gaat experimenteren met een interne organisatie en financiering, waarbij onderwijs en onderzoek op instellingsniveau gescheiden en gelijkwaardig georganiseerd worden. De huidige tien faculteiten worden gereduceerd tot vijf, waarbij de reorganisatie niet een samenvoeging van gehele faculteiten is, maar aan elke leerstoelhouder de vraag is voorgelegd in welke van de vijf met name genoemde typen faculteiten de leerstoel het beste kon worden ondergebracht.

Het personeel blijft in dienst van de nieuwe faculteiten, maar de faculteiten krijgen primair een onderwijstaak. Alle opleidingen ressorteren onder vijf opleidingsdirecteuren, met adjuncten in verband met de differentiatie. Het onderzoek wordt financieel en programmatisch ondergebracht in zelfstandige instituten. Leerstoelen kunnen intekenen op een programma en een deel of het geheel van de onderzoeksstaf van hun leerstoel financieel in zo'n instituut onderbrengen. De vijf decanen van de faculteiten vormen gezamenlijk met de wetenschappelijke directeuren van de instituten het managementteam van de universiteit dat overlegt met het College van Bestuur.

Directeuren en decanen zijn geheel gelijkwaardig aan elkaar. Zal voor de HAY-functieordening wel een probleem geven, want die organisatiestructuur wordt door HAY niet verondersteld.

De belangrijkste vraag is echter hoe deze nieuwe interne organisatie en financiering voor de individuele wetenschapper zullen uitpakken.

Dokken voor de verdringers

De positie van de Sector WO binnen de CMHF wordt voor zover het de academische ziekenhuizen, c.q. de universitaire medische centra betreft steeds hachelijker. Na de oprichting van de Sector Zorg is onder de leus 'ruimte geven voor nieuwe verenigingen' de onderhandelingspositie voor de CAO bij de Academische Ziekenhuizen aan de Sector WO ontnomen en aan de nieuwe Sector Zorg toebedeeld. Recentelijk is in het Sectoroverleg gesproken over een zekere waarborging van de typische WO-aspecten in die CAO door die aspecten tot het domein van het WO te verklaren. Nu lijkt de CMHF voornemens om voor het personeel werkzaam bij academische ziekenhuizen en medische centra dubbele contributie te heffen: voor zowel de Sector Zorg als de Sector WO. Bovendien lijkt het

dat de rijks subsidie voor het vakbondswerk voor datzelfde personeel aan de Sector WO wordt onttrokken en naar de Sector Zorg overgeheveld. Dus eerst wordt je jouw positie aan de CAO-tafel ontnomen en vervolgens moet je ook nog gaan betalen voor degenen die je van die tafel hebben verdrongen.

Ziektekosten en inkomensbeleid

Het in de steigers staande kabinet lijkt af te stevenen op een algemene ziektekostenverzekering tegen nominale premie. Dat zou een mooi moment zijn om

een ziektekostenverzekering als zodanig uit het loongebouw te lichten en als een normale risicoverzekering te gaan beschouwen, net als de autoverzekering, de inbraakverzekering et cetera. Blijft er een mooie loonruimte over om ineens de achterstand in de inkomensontwikkeling bij de universiteiten, onderzoeksinstellingen en academische ziekenhuizen in te halen.

Dan worden mensen ook niet gedwongen werkgeverspakketten voor de ziektekosten te aanvaarden en is er een begin van een echte vrije keuze in de te verzekeren kosten al naar gelang iemands persoonlijke omstandigheden.



Wat zou Pim gewild hebben met...

... het wetenschappelijk onderwijs? De 26 apostelen buigen zich onder leiding van hun voorganger over de teksten. Dat was nog heel wat werk. Op korte termijn al die geschriften uit het hoofd leren en precies weten wat waar in welk epistel te vinden was. Vermoeid kijkt men elkaar aan. De voorganger legt uit. 'Het zou geheel in de lijn van Pims stijl hebben gelegen, indien er tenminste één masteropleiding over zijn gedachtegoed op de universiteit zou worden gevestigd.' 'Zou een bijzondere leerstoel op zich ook niet voldoende zijn', oppert een van de discipelen, 'tenslotte vond Pim dat voor zichzelf ook al voldoende.'

Er dreigt een schisma tussen de preciezen en de rekkelijken. 'We moeten doen wat Pim heeft opgeschreven en gezegd', argumenteert een dogmatisch aanhanger. 'Voor mij is het voldoende wanneer wij "in de geest van Pim" handelen', bepleit een late nieuwkomer.

De voorganger interenieert. 'Pim heeft veel geschreven en veel gezegd. Hij wist als geen ander dat hij zich ook moest aanpassen aan de werkelijkheid.' 'Kunnen we niet een onderzoeksinstituut voorstellen, een soort denktank voor maatschappelijke vernieuwing op basis van de geschriften van Pim?' stelt een van de jongeren enthousiast. 'Nou

dan weet je precies hoe dat gaat. Zo'n instituut komt pas met veelal onbruikbare suggesties, wanneer wij al lang onze politieke invloed hebben verloren. We moeten nu de kansen grijpen, voor het te laat is', sputtert de wat oudere heer die toch al opzag tegen vier jaar hard werken.

De voorganger concludeert. 'Ik begrijp uit de discussie dat we maar beter helemaal niets kunnen doen met het wetenschappelijk onderwijs en dat lijkt mij geheel in overeenstemming met wat Pim gewild zou hebben.'

Politicus

De VSNU en de werknemersorganisaties hebben op 27 mei overeenstemming bereikt over de nieuwe CAO Nederlandse Universiteiten. Nog voor afloop van de lopende CAO per 1 juni. Dat was bij vorige gelegenheden wel anders.

Bij vorige CAO's zijn zoveel afspraken voor de langere termijn gemaakt die nog nader moesten worden uitgewerkt of nog tot onderzoek aanleiding gaven, dat de CAO-partners nu in een aantal opzichten pas op de plaats wilden maken om eerst die oude afspraken maar eens af te handelen.

Dat heeft ook een nadeel: een aantal urgente kwesties, zoals de

positie van postdocs en aio's en – deels in samenhang daarmee – de 'vergrijzing' en 'ontgroening' van het personeelsbestand, moeten grotendeels wachten op nader beraad.

Op deze pagina's schetst VAWO-directeur en onderhandelaar Bep Waayenberg het verloop en de uitkomst van de onderhandelingen, houdt vice-voorzitter Pieter Fokkink de uitkomst vanuit VAWO-standpunt tegen het licht, doet Otto Boele dat vanuit de optiek van het Landelijk Postdoc Platform, en kraakt voorzitter Simone Löhner wat noten namens het Landelijk AIO/OIO Overleg.

LOONPARAGRAAF: 3,85 PROCENT ERBIJ EN BEGIN MET DERTIENDE MAAND

Vlotte overeenstemming met VSNU

Maandag 27 mei zaten we weer aan de CAO-tafel, de werknemersorganisaties (WNO) en de VSNU. Per 1 juni liep de huidige CAO af en we wilden er dit keer voor de expiratedatum uitkomen. Dat lukte.

Na problemen begin dit jaar over de besteding van de 'Van Rijn-gelden' – die leidden tot opschorting van al het overleg – hebben zowel de WNO als de werkgevers na hervatting van het overleg begin mei de nota's van inzet uitgewisseld en toegelicht. Deze nota's vormden de basis voor de onderhandelingen van de 27ste mei.

In informele overlegondes was al snel duidelijk geworden dat we het over diverse onderwerpen bij voorbaat eens waren:

- er zou sprake moeten zijn van een relatief korte looptijd;

- universiteiten dienen moderne, aantrekkelijke werkgevers te worden;
- er dient (gefaseerd) een dertiende maand te worden ingevoerd;
- er moet een meer individuele en flexibele seniorenregeling komen;
- er moeten extra functies voor jong wetenschappelijk personeel worden gecreëerd door middel van zogenaamde 'dakpanconstructies'.

Ondanks de nodige verschillen van inzicht die er ook bestonden, waren we dan ook redelijk optimistisch. En nog net voor middernacht kwamen we er op de 27ste mei uit.

3,85 PROCENT ERBIJ

Met ingang van 1 juni dit jaar worden de salarissen verhoogd met 2,25 procent en per 1 april 2003 met 1,6 procent. Het totaal van

3,85 procent is iets minder dan waarmee wij de onderhandelingen ingingen. Maar meer dan de VSNU wilde bieden, namelijk een 'marktconforme' 3,3 procent.

Bovendien wordt een begin gemaakt met de opbouw van een dertiende maand door in december dit jaar een structurele eindejaarsuitkering van 2 procent toe te kennen. Over de verdere opbouw moeten nog afspraken worden gemaakt.

De looptijd, 15 maanden, stemt min of meer overeen met de wensen van beide partijen. De WNO wilden een looptijd van een jaar, de VSNU pleitte voor een 'relatief korte' looptijd. Afgesproken is wel om te komen tot een gemeenschappelijke 'Lange Termijn Agenda' om te kunnen anticiperen op ontwikkelingen in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, en op de gevolgen daarvan voor de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld de ontwikkelingen in het promotiestelsel en mogelijke samenwerking tussen WO- en HBO-instellingen.

Weinig concreets voor aio's

Er is de komende tijd extra inzet vereist om personeel aan te trekken en hen een aantrekkelijk loopbaanperspectief te bieden. Dat staat in de nieuwe CAO. Als gevolg van het schaarse arbeidsaanbod moet de concurrentiepositie van de universiteiten op de arbeidsmarkt worden versterkt, wordt er gezegd. Daarbij is er expliciete aandacht voor instroom, doorstroom en behoud van jong wetenschappelijk talent. Heel mooi allemaal, maar concreet betekent dat voor 'het jonge wetenschappelijke talent' – aio's, oio's, overige promovendi en postdocs – natuurlijk maar heel weinig.

Het LAIOO had gehoopt dat de lijn van de vorige CAO zou worden doorgezet en aio's eindelijk als normale werknemers zouden worden behandeld. Maar helaas is daar maar weinig van terechtgekomen. Zo is het nog steeds nauwelijks mogelijk voor aio's om zitting te nemen in medezeggen-

schapsorganen. Het mag wel, maar het gaat af van de tijd die je hebt voor het schrijven van je proefschrift.

Het is ook niet mogelijk gebleken om aio's een normale beloning voor beginnende academici (schaal 10) toe te kennen. 'Ja, maar jullie krijgen er ook een opleiding voor', wordt dan gezegd. Natuurlijk, maar in het bedrijfsleven krijg je vaak ook opleiding, cursussen en begeleiding, zonder daarvoor te moeten betalen.

We moeten het doen met: in september zullen de CAO-partijen een bijeenkomst beleggen waar in ieder geval zal worden gesproken over ontwikkelingen in het promotiestelsel...

SIMONE LÖHNER

De auteur is voorzitter van het Landelijk AIO/OIO Overleg (LAIOO)

LOKAAL 'MAATWERK'

Over de kwestie of over bepaalde onderwerpen centraal dan wel decentraal overleg (in het lokaal overleg) gevoerd zou moeten worden, lopen de meningen nog uiteen. De partijen achten het nodig om over inhoud en vorm van de interne medezeggenschap nader te overleggen. Dan zal ook worden nagegaan in hoeverre de facilitering en ondersteuning aanpassing behoeven. Dit nader overleg dient 1 april 2003 afgerond te zijn. Teneinde wat meer armslag te hebben om in de lokale situatie 'maatwerk' te bieden, is er een budget beschikbaar gesteld van ongeveer 2 miljoen euro voor het maken van lokale arbeidsvoorwaardelijke afspraken.

NIEUW OUDERENBELEID

In de jaren tot 2008 gaat een kwart van het wetenschappelijk personeel met pensioen. Dit maakt bevordering van de arbeids- ▶

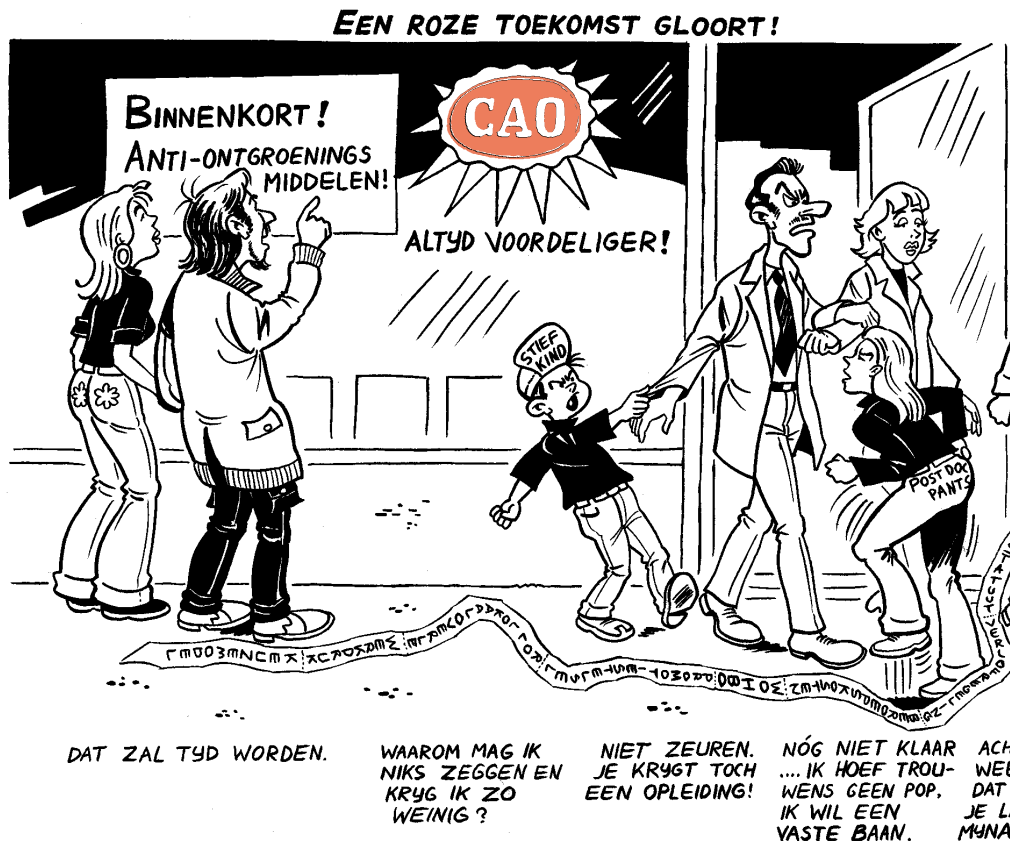
participatie van oudere werknemers noodzakelijk, alsmede het bevorderen van de instroom en het behoud van jong wetenschappelijk personeel. Partijen hebben daarom afgesproken gedurende de looptijd van deze CAO de basis te leggen voor een vernieuwd ouderenbeleid. Uitgangspunten daarbij zijn:

- stimuleren van langer doorwerken;
- ontkoppeling deelname ouderenregeling en verplichte deelname FPU;
- individualisering en maatwerk;
- kostenbeheersing.

Het nieuwe beleid dient eind dit jaar geformuleerd te zijn en uiterlijk 1 januari 2004 ingevoerd. De looptijd van de huidige Algemene Seniorenregeling wordt verlengd tot en met 31 december 2003.

Gezien de personele knelpunten zal hard gewerkt moeten worden aan het carrièreperspectief van jong wetenschappelijk talent. Alle medewerkers krijgen een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) met afspraken over hun perspectief en de daarbij behorende scholing. Zo moeten meer medewerkers voor de universiteit behouden blijven. (BW). ◀

Nadere informatie en de volledige tekst van het onderhandelaarsakkoord: www.vawo.nl.



Een redelijk evenwichtig akkoord

Bij het afscheid van Theo Peperkamp als onderhandelaar namens de VSNU hebben de CAO-partners de ongelooflijke prestatie geleverd een principeakkoord af te sluiten nog vóór dat de geldende CAO termineerde. Op zich is dat al een compliment waard. Het moeizame en stugge overleg tijdens de paar jaar CAO-geschiedenis kon ineens worden overwonnen, strijdpunten begraven, moderniseringsobsessies in de kast gelaten en ja hoor, dan kan er op 27 mei overeenstemming worden bereikt.

In deze beschouwing vergelijken we het akkoord met de inzet, waarin we in CMHF-verband veel tijd hebben gestoken. Een grote voorbereidende conferentie, themabesprekingen in de Sectorraad en een brede consultatieronde ter formulering van de eigen inzet. Wat is daarvan het resultaat?

LOOPTIJD EN LOON

We wilden een looptijd van één jaar, structureel 4,5 procent en 2 procent eindejaars als basis voor een dertiende maand. Er komt een looptijd van 15 maanden, structureel 3,85 procent en 2 procent eindejaars als aanloop naar die dertiende maand. Op het oog niet gek, maar we moesten dan

nog wel de indexering per 1 januari 2002 én 2003 van de Interim Ziektenkosten Regeling inleveren en dat is bij elkaar toch al gauw 0,8 procent. Structureel dus bijna 1,5 procent minder dan de inzet, maar desondanks zijn de onderhandelaars niet ontevreden.

Overigens is deze CAO de vierde op rij waarbij de loonontwikkeling geen pas houdt met de inflatie. We moeten nog eens goed nadenken of het vroegere beleid van een automatische inflatiecorrectie plus discussie over structurele verbeteringen uiteindelijk niet veel beter is voor het universitaire personeel.

De in de preambule beoogde verbetering van de concurrentie-

positie van de universiteiten op de arbeidsmarkt mag dan met dit resultaat niet zo direct in het oog springen, de eveneens beoogde 'herkenbare positie van de universitaire sector op de arbeidsmarkt' is onmiskenbaar een feit. De vraag is alleen of die herkenbaarheid een positief of negatief effect heeft.

BEROEPSASPECTEN

De VAWO en in het verlengde de CMHF hebben zich in de voorgaande CAO's nogal sterk gemaakt voor zaken die met de directe beroepsuitoefening te maken hebben. In het akkoord is de na het afsluiten van de vorige CAO overeengekomen, betrekkelijk vage, tekst over de beroepskosten (aanspraak op basis van een vooraf goedgekeurde aanvraag) nu opgenomen. Onze wens dat daarover een regeling in het lokaal overleg moest worden afgesproken, staat er evenwel niet bij. Om nog maar niet te spreken van het illustere idee dat de werkgever 50 procent van de

vakbondscontributie voor haar rekening zou moeten nemen. Ook een academisch-professioneel statuut, dat de basisgarantie voor de professionele inzet en wetenschappelijke vrijheid van medewerkers zou vormen, behoort niet tot de afspraken.

INDIVIDUALISERING

Individualisering is een hoog verheven ideaal, indien het maar niets kost, vinden de werkgevers tot nu toe. Daar hadden ze een term voor: 'budgettair neutraal'. Dat betekende dat wanneer een werkgever voor het keuzemodel geen geld wilde uittrekken, de keuzen zeer beperkt waren. Opvallend is dat een van de CAO-vólgers, het ITC te Enschede, het keuzemodel integraal heeft ingevoerd. Daar kunnen universiteiten die dat nog niet hebben gedaan een voorbeeld aan nemen. De CMHF-inzet bij deze CAO was erop gericht om de financiële belemmeringen voor de volledige toepassing van het keuzemodel uit

Retoriek lijkt de boventoon te voeren



EN WEE IK HOOP DAT
! SCHRUF IK 'T ALLE-
MAAR OP MAAL NOG
NGETER- MEE MAG
GENDA. MAKEN.

Opvallend en op het eerste gezicht hoopgevend aan de nieuwe CAO voor de universiteiten is dat de overeenkomst zich niet beperkt tot de traditionele geschilpunten zoals inkomstenontwikkeling en arbo, maar ook ingaat op zaken die de universiteiten – maar deels ook de bonden – te lang hebben laten liggen: een deugdelijk loopbaanbeleid en expliciete aandacht voor de carrièreontwikkeling van jonge onderzoekers. Toch is er reden tot scepsis, want (opnieuw) lijkt retoriek de boventoon te voeren.

Het akkoord spreekt bij herhaling over de stimulering en het behoud van 'jong wetenschappelijk talent' maar gaat voorbij aan het feit dat het hier vooral om mensen met een *tijdelijk* contract gaat. En juist onderzoekers met een tijdelijk contract hebben meer aan een aantal basale rechten, dan aan een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) waar de VSNU altijd zo hoog van heeft opgegeven. Postdocs en andere onderzoekers met een contract voor bepaalde duur zouden hun aanstelling graag verlengd zien indien zij actief zijn op het gebied

van medezeggenschap (OR, vakbond) of ouderschapsverlof wensen op te nemen. Juist dit soort kleine verbeteringen in de rechtspositie van tijdelijke onderzoekers zou hun behoud voor de Nederlandse wetenschap al een eind op weg helpen.

Overigens lijken de universiteiten ook met de invoering van het POP geen haast te maken. In de overeenkomst staat dat de CAO-partijen 'de eerder gemaakte afspraak over de ontwikkeling van het instrument POP voor jonge wetenschappers voortvarend zullen uitvoeren'. Men belooft dus alsnog te gaan doen wat men eerder al had toegezegd. Zal men deze belofte nu wèl nakomen?

De paragraaf 'arbeidsmarktbeleid' daarentegen klinkt veelbelovend. De VSNU is zo wijs geweest om de poot stijf te houden toen enkele vakcentrales de 'Van Rijn-gelden' deels wilden aanwenden voor inkomstenverbetering van zittend personeel. De werknemersorganisaties hebben er op hun beurt goed aan gedaan om aan te dringen op gedetailleerde rapportage aan de minister over de daadwerkelijke

besteding. We mogen nu althans *hopen* dat het geld werkelijk wordt gebruikt voor waar het voor bedoeld is: de instroom en doorstroom, en het behoud van jong talent.

Het is typerend dat de kortste paragraaf in het hele akkoord het punt van de tijdelijke aanstellingen betreft. Meer dan een vage toezegging dat het huidige stelsel van aanstelling en ontslag in zijn totaliteit zal worden besproken, staat er niet in. Natuurlijk gaat het hier om een complex probleem dat niet alleen aan de CAO-tafel kan worden opgelost. Toch moeten de bonden zich inspannen om de 'belemmeringen en ongewenste neveneffecten' (zoals het er nu staat) nader omschreven te krijgen. Het gaat dan vooral om de WW-problematiek. Hopelijk dringt dan ook bij de VSNU het besef door dat jong talent alleen kan doorstromen en worden behouden als er iets aan het probleem van de tijdelijke aanstellingen wordt gedaan.

OTTO BOELE

De auteur is bestuurslid (belast met CMHF-zaken) van het Landelijk Postdoc Platform

de weg te ruimen. Het akkoord vermeldt daar niets over en dus sukkelen we nog minstens twee jaar door.

ADEMEMDE WERKWEEK

In het akkoord is wel een nieuwigheid geïntroduceerd in het keuzemodel in de vorm van een 'ademende werkweek' voor het OBP als vorm van flexibilisering. Met inzet van de ADV kan de werkweek variabel worden gemaakt. Het akkoord is onhelder waar het gaat om de vraag of dit betekent dat de ADV kan worden afgekocht naar een veertigjarige werkweek. Dat het beperkt wordt tot het OBP lijkt terecht, het WP heeft al een 'adembenemende werkweek'.

VERLOFSTRUCTUUR

Een belangrijk punt voor de CMHF was vereenvoudiging van al die verlofvormen die we inmiddels kennen, van zorgverlof, spaar-, adoptie- en calamiteitenverlof tot buitengewoon verlof. Feitelijk is slechts het onder-

deel ADV/ademende werkweek in het akkoord terug te vinden.

VERGRIJZING, ONTGOENING

Voorheen hadden we het voornamelijk over ouderenbeleid omdat we ruimte wilden maken voor jongeren. Dat begint te veranderen. Het ouderenbeleid richtte zich op zo gunstig mogelijke vertrekregelingen voor ouderen vanaf vanaf zo'n 55 jaar. In elk geval moest van de FPU gebruik worden gemaakt en dat zou worden gefaciliteerd. Sommige universiteiten werkten met zogeheten pré-FPU-regelingen, die het mensen al vóór hun 61ste aantrekkelijk moest maken het werken op te geven. Maatschappelijk gezien gaat de discussie juist de andere kant op. Er worden nu wat beleidselementen in het akkoord genoemd, die wellicht de contouren voor vernieuwing in zich bergen. Maar beleid dat het voor jongeren aantrekkelijk maakt bij een universiteit te werken, ontbreekt nog.

LOKAAL OVERLEG

Een belangrijke passage gaat over het lokaal georganiseerd overleg. Dat is ook voor leden van belang die zelf niet aan dat overleg deelnemen. Nieuwe afspraken waren nodig omdat sedert de invoering van de MUB bij sommige Colleges van Bestuur de neiging bestond om het lokaal overleg maar ter zijde te schuiven. Met dit akkoord in de hand is er weer een mooi weringspunt bijgekomen, die het voor het personeel interessant maakt lid te worden van een vakbond als de VAWO. Nu overeenstemmingsvereiste is vastgelegd voor zaken als reiskosten, telewerken, beheersing van de werkdruk et cetera, komt er ruimte voor nieuw elan in het overleg.

WERKDruk

Als uitsmijter in deze beschouwing een onderwerp dat in ieders aandacht staat: de werkdruk. Werkdruk wordt ervaren en gevoeld, maar kan niet echt onder woorden worden ge-

bracht. Het gaat om productievragen. Artikelen moeten internationaal gepubliceerd worden. Onderwijs zo studentvriendelijk mogelijk gegeven – maar ook hier gaat het uiteindelijk om de output: hoeveel studenten halen het tentamen. Zouden de managementkwaliteiten van de leidinggevenden, aandacht voor de combinatie van werk en privéleven, werkoverleg of functioneringsgesprekken op dit vlak echt helpen?

De indruk bestaat dat er meer aandacht is voor de werkverhoudingen dan voor de werkdruk als zodanig. Zou het verstandig zijn eens bij onze leden te informeren wat zij precies ervaren als werkdruk?

CONCLUSIE

Niemand krijgt volledig z'n zin met het akkoord, en het omvat sterke en zwakke punten, maar de totale balans is redelijk evenwichtig. Dat nog lang niet alles is bereikt, stimuleert tot voortgaande inzet in de toekomst. (PF) ◀

POSTDOCS IN DE MARGE

Het onderzoeksstelsel moet anders, maar hoe?

De positie van postdoc-onderzoekers aan de Nederlandse universiteiten dient dringend te worden verbeterd. Daarover lijken alle betrokkenen eensgezind. Veel minder overeenstemming is er over de manier waarop dat zou moeten gebeuren. Dat werd duidelijk op het symposium van VAWO en Landelijk Postdoc Platform over onderzoeksfinanciering en onderzoeksbeleid.

Tal van sprekers deden hun zegje op het symposium, dat op 14 mei in Nijmegen plaatsvond. Onder hen functionarissen van het ministerie van OCenW, NWO en de KNAW, alsmede de Nijmeegse CvB-voorzitter De Wijkerslooth. Ook de jongere garde van wetenschappers was goed vertegenwoordigd. Niemand bestreed dat een aantrekkelijker perspectief voor postdocs hard nodig is. Ook omdat de kwaliteit en continuïteit van het universitair onderzoek in gevaar is. Dit eens te meer door de 'vergrijzingsgolf'.

Naast de universitaire WW-regeling is vooral de wijze waarop het onderzoek wordt bekostigd oorzaak van de postdoc-problematiek. Ook daarover is iedereen het wel eens. De meningen lopen uiteen als het gaat om de vraag welke veranderingen wenselijk zijn. Moet er geld worden overgeheveld van de eerste naar de tweede geldstroom, of niet? Of misschien juist het omgekeerde? Zou de onderzoeksfinanciering moeten worden gebaseerd op een kwaliteitsbeoordeling, bijvoorbeeld volgens het Britse model van de Research Assessment Exercise (RAE)? Of is dat juist een grote bureaucratische operatie, die op den duur weinig oplevert?

Voor de WW-problemen lijkt wel een oplossing voor de hand te liggen. VAWO en LPP hebben



Zo ver liepen de meningen van Schramkowski en Van Bochove nu ook weer niet uiteen. Foto's: William Moore

daarvoor al voorstellen gedaan. Nu komen de WW-lasten van een ontslagen postdoc volledig voor rekening van de laatste werkgever. Naarmate de tijdelijke aanstellingen van postdocs zich opstapelen, neemt het WW-risico dat zij meebrengen toe. Daardoor worden juist ervaren onderzoekers de poort uitgejaagd. Een collectief werkloosheidsfonds kan dit probleem ondervangen.

ONDERWIJSFABRIEKEN

Paula Fikkert, taalwetenschapper aan de Katholieke Universiteit Nijmegen (KUN), voltooide in 1994 bij NWO haar promotieonderzoek, dat bekroond werd. Vervolgens schreef zij bijna jaarlijks projectvoorstellen om als onderzoeker aan de slag te kunnen blijven. Eerst vijf jaar bij twee Duitse projecten, vervolgens als KNAW-akademieonderzoeker, daarna bij NWO. Door een succesvolle Vernieuwingsaanvraag heeft Fikkert nu vijf jaar 'vaste grond onder de voeten'. Ze heeft ook een parttime vaste aanstelling gekregen. Toch kijkt ze nog wel om zich heen. Ze is niet gerust op de toekomst

van de wetenschap en het wetenschappelijk onderwijs in Nederland. Fikkert: 'Bij terugkomst in Nederland drie jaar geleden, viel mij op dat de universiteiten hier onderwijsfabrieken zijn geworden, waarin het met het wetenschappelijk karakter van het onderwijs niet zo nauw genomen wordt. Het aantal studenten telt meer dan het academisch niveau. Maar de kwaliteit van onderzoek is onafhankelijk van het aantal studenten. Mijn gebied – de taalkunde – weet weinig studenten te trekken, maar het onderzoek floreert en wordt internationaal hoog gewaardeerd.'

Als onderzoeker moet je er eigenlijk vooral voor zorgen dat je aan het einde van je onderzoeksaanstelling als docent aan de slag kan, want voor docenten zijn er wel vaste aanstellingen. Als onderzoeker ben je in feite een tweederangsburger, maar juist de onderzoekers ondergaan zware selecties en dat in een alles-of-nietsscenario. Er zou

naast een onderwijsgerichte ook een onderzoeksgerichte vaste formatie moeten worden gecreëerd.'

Mikken op een baan als docent is precies wat LPP-woordvoerder Arnoud Lagendijk, werkzaam bij de gastheer van het symposium, de faculteit managementwetenschappen van de KUN, deed. En met succes. 'Ik ben de afgelopen jaren veel onderwijs gaan geven, wel vier keer zoveel als mijn postdoc-contract aangaf. Zo heb ik mij tamelijk onmisbaar gemaakt voor mijn faculteit', aldus Lagendijk, die samen met VAWO-bestuurder Helen de Hoop het symposium leidde.

EINDE LOOPBAAN

Voor George Schramkowski, mede-oprichter en al enige jaren voorzitter van het LPP, komt er deze zomer een eind aan zijn wetenschappelijke loopbaan. Onvrijwillig. Hij slaagde er niet in opnieuw een tijdelijke post-

docaanstelling te verwerven, laat staan een vaste baan.

Ook de LPP-voorzitter hield de financiering op grond van studentenaantallen. Schramkowski: 'Daardoor zijn vooral kleine onderzoeken in de alfa- en gammahoek voortdurend in gevaar. Maar het probleem doet zich ook al voor in de bètahoek, zoals bij wiskunde. Daar komt bij dat de managementcultuur bij instellingen niet wetenschappelijk, maar budgettair gedomineerd wordt. Risico's worden gemeden, de onderzoeker staat niet centraal.'

Schramkowski behoorde, met Lagendijk, tot de pleitbezorgers van onderzoeksfinanciering op basis van een kwaliteits-

**Eensgezindheid
én verdeeldheid op
VAWO/LPP-symposium**



meting à la de RAE. 'Je moet daarbij niet alleen naar de publicaties van mensen kijken, maar ook of ze in het vakgebied verder kunnen komen. In elk geval zou de financiering van onderwijs en onderzoek moeten worden ontkoppeld. Dat betekent overigens niet dat je geen gecombineerde functies creëert; wel dat je separaat met de componenten om kunt gaan. Zo zou er ook een onderzoeksgerichte functie lijn ontstaan, naast die van UD, UHD, hoogleraar.' Lagendijk: 'Je kunt ook denken aan semi-vaste posities, zoals in Frankrijk. Bij een bepaalde senioriteit heb je daar weliswaar nog geen vaste baan, maar het is *not done* om een goede en ervaren onderzoeker weg te sturen.'

TE WEINIG GELD?

Schramkowski meent dat de overheid eenvoudig ook te weinig geld in de wetenschap steekt. Cornelis van Bochove, directeur Onderzoek en Wetenschapsbeleid van het ministerie van OCenW, bestreed dat. Hij zei dat 'zijn' minister, Hermans, na eerst het regeerakkoord loyaal te hebben uitgevoerd, duidelijk heeft gebroken met de

bezuinigingstrend van jaren en behoorlijk wat extra gelden heeft gefourneerd. Voor de Vernieuwingsimpuls bijvoorbeeld, voor *genomics*, voor hogere aiosalarissen, ter compensatie van de hogere studentenaantallen. 'In percentage van het Bruto Nationaal Product is de eerste geldstroom in Nederland de hoogste van het noordelijk halfrond. Met andere financiering erbij behoort het niveau niet meer tot de hoogste ter wereld,

'Ook met een vaste aanstelling moet je je blijven bewijzen'

maar het is nog steeds behoorlijk: iets boven het midden binnen de EU', aldus Van Bochove. 'Hermans heeft gezegd dat er structureel 200 miljoen euro per jaar extra nodig is en heeft dat ook onder de aandacht van het volgende kabinet gebracht. Maar het verhaal onderfinanciering behoort tot een klaagcultuur, waar we vanaf moeten. Ik kan dat niet verkopen aan Financiën. Ik pleit voor een offensievere benadering. Je moet zeggen: onderzoek, kennis is zo essentieel en de concurren-

tie met andere sectoren op de arbeidsmarkt is zo hevig – McKinsey heeft dat gerapporteerd, het departement ziet dat ook zo – dat je meer geld nodig hebt om bij te blijven. En niet omdat je zo weinig hebt.'

SCHAAMLAPDISCUSSIE

'We moeten staande houden dat de investeringen onvoldoende zijn, ondanks de ombuigingen van Hermans', meende evenwel Diederik Zijderveld van NWO. 'Het is gemakkelijk voor een ambtenaar van Financiën om te zeggen: we weten niet of er geld bij moet, maar misschien kunt u het efficiënter verdelen. Vervolgens gaat zo'n schaamlapdiscussie de sector in en die sector laat zich dan ook nog verleiden om zich serieus te roeren. Maar het verdelen van schaarste levert altijd pijn op. Bij de kabinetsformatie moet overeind blijven dat er meer geld in het systeem moet. Daarna wordt de verdeling interessant.'

Volgens KNAW-vertegenwoordiger Chris Moen zal het nog niet zo eenvoudig zijn een politieke meerderheid ervan te overtuigen dat er meer geld nodig is. 'Het onderzoek in Nederland is van hoge kwaliteit. In allerlei recente studies scoren we goed.

Dat is een argument dat je geregeld tegenkomt.'

Het gaat niet alleen om meer geld, vond Arnoud Lagendijk. 'Instellingen besteden veertig procent van hun budget aan tijdelijke onderzoekers met een sterk wegwerp-karakter. Dat wekt de indruk dat je toch ook het bestel moet veranderen. Meer geld steken in een systeem waarin nog steeds veertig procent naar tijdelijke onderzoekers gaat, lost het probleem niet op.' Volgens Moen zal er een zekere mate van selectie van onderzoekers moeten blijven bestaan. 'Niet iedere promovendus kan doorgroeien tot hoogleraar en mensen met een onderzoekachtergrond zijn ook in andere sectoren van de maatschappij nodig. Selectie is dus niet raar, al ben ik het ermee eens dat er op een gegeven moment een vaste baan moet zijn.'

Selectie, akkoord, vond aio Pauline Schrooyen (KUN), maar de drempels liggen wel erg hoog. Schrooyen: 'Het zou een bewuste selectie moeten zijn. Dat betekent dat je inzicht zou moeten hebben in wat er echt gebeurt en dat bestaat nu niet. Je zou, uitgesplitst naar faculteiten, moeten weten hoeveel aio's in hoeveel tijd daadwerkelijk promoveren en hoe de doorstroom naar onderzoeksfuncties daarna is.' Ingrid Giebels van het Landelijk AIO/OIO Overleg: 'Mensen kunnen ook vastroesten, maar selectie vindt alleen plaats onder de jonge onderzoekers.'

WEINIG SPEELRUIMTE

De voorzitter van het Nijmeegse College van Bestuur, Roelof de Wijkerslooth de Weerdesteyn, had evenals Van Bochove, Fikkert en Schramkowski een inleiding zullen houden, maar kon door een dringende vergadering alleen het slot van het symposium meemaken (CDA-kamerlid Maria van der Hoeven ontbrak geheel vanwege de campagnestop na de moord op Fortuyn). De Wijkerslooth zei een beter loopbaanstelsel voor onderzoekers hoognodig te vinden, maar stelde dat de universiteiten weinig ruimte hebben



Schramkowski, Van Bochove, Giebels, Zijderveld, Fikkert, Moen en De Wijkerslooth zij aan zij.

voor beleid op dit vlak. 'Zeker voor het fundamenteel onderzoek is een goed loopbaanbeleid voor onderzoekers essentieel. Maar daarvoor moet je een redelijke zekerheid hebben over het totale volume van de financiering. Je wilt immers als universiteit op specifieke gebieden excelleren en dat is een kwestie van lange adem.

De vaste formatie zit op de eerste geldstroom. Uit de tweede en derde geldstroom betalen we de tijdelijke formatie van jonge onderzoekers, maar we hebben ook te maken met allerlei matchingsverplichtingen, bijvoorbeeld bij NWO-projecten en Europese kaderprogramma's. De speelruimte is beperkt en omdat de tweede- en derdegeldstroomfinanciering nogal onderhevig is aan verandering, is het riskant mensen op die basis vast aan te stellen. Uitgesloten is het niet, mits er ook een uitstroom vanuit de universiteit naar andere sectoren is. Dat houdt in dat ook een vaste aanstelling niet vanzelfsprekend voor eeuwig kan zijn. Je moet je ook dan blijven bewijzen.'

De Wijkerslooth stelde dat de samenleving uitermate gediend zou zijn bij meer vast onderzoeksgeld voor met name de alfa-sfeer, teneinde 'daar weer een volledig onderdeel van wat een universiteit moet zijn van te maken'. En in elk geval zouden de universiteiten hun onderzoekers beter moeten kunnen belo-

nen: 'Je moet minstens kunnen concurreren met pakweg Unilever Research.'

WAT TE DOEN?

'Welke maatregelen we ook treffen', zei Van Bochove in zijn inleiding, 'ze moeten vooral ten goede komen van de jonge onderzoekers en de toponderzoekers. Die moeten we het naar de zin maken, want er is een schaarste aan talent en dat heeft een overvloed aan mogelijkheden.' Het symposium maakte duidelijk dat die visie zeer breed gedeeld wordt. Maar wát te doen?

Het idee van een onderzoeksbevestiging op basis van een intensieve kwaliteitsmeting zoals in Groot-Brittannië, riep bij verscheidene sprekers fel verzet op. Bij Van Bochove bijvoorbeeld: 'De RAE is een veel te zware bureaucratische ingreep en leidt tot een kwaliteitsverhoging die op een gegeven moment is uitgewerkt en die wij in Nederland al lang hebben bereikt.' Moen: 'Ik vind dat universiteiten zelf hun strategie moeten kunnen bepalen. Buitenstaanders moeten zich daar niet in mengen. Dat gebeurt bij de RAE wel.'

Overheveling dan wellicht, zoals onder anderen Schramkoswki bepleitte, van middelen van de tweede naar de eerste geld-



Kees de Lange, Thea de Groot, Bart Kipp en Bep Waayenberg: aandachtige VAWO-coryfeeën.

stroom, omdat de instellingen verantwoordelijk zijn voor de loopbanen van onderzoekers en niet NWO? Nee, zei De Wijkerslooth, de universiteiten concurreren, NWO zorgt voor de samenhang. En Van Bochove noemde de NWO-strategie een essentieel element in het ministeriële beleid, waar eerder meer dan minder geld voor nodig is. Bovendien vraagt de politiek vooral om meer rekenschap en transparantie, en dat is er bij de tweede geldstroom meer dan bij de eerste.

Overheveling juist de andere kant op, dan? Ook dat vond Van Bochove geen goed idee: 'Dat is de dood in de pot voor de universitaire kerntaak van creatief, kansgedreven – in plaats van vraaggericht – onderzoek. Dat onderzoek is met vele risico's

omgeven, waarbij een beoordeling vooraf dodelijk is voor de creativiteit. De eigenstandige verantwoordelijkheid van de universiteiten en vooral de onderzoekersgroepen om de kansen te maximaliseren, moeten we in ere houden.'

Nee, zei ook UvA-scheikunde-hoogleraar en VAWO-bestuurder Kees de Lange: 'Het Nederlandse onderzoek glijdt internationaal af door te lage investeringen. Als er te weinig geld is, moet je de procedures juist vereenvoudigen en niet nog ingewikkelder maken. Er zijn al eindeloos veel potjes en er komen er elk jaar meer. De kans om uit zo'n potje geld te krijgen is soms maar tien procent. Zo wordt er heel veel tijd verspild aan onderzoeksvoorstellen die nauwelijks kans maken gehonoreerd te worden. Bovendien moeten al die voorstellen beoordeeld worden, wat tot een grote referee-moeheid leidt. De NWO-werkgemeenschappen functioneerden indertijd heel intensief en goed. Nu hebben we een systeem waarin de rol van de vakmensen problematisch is geworden, te meer door de afstand die door de MUB tussen bestuur en werkvloer is ontstaan.

We moeten mensen niet door nog meer hoepeltjes laten springen. De universiteiten moeten voor een goed personeelsbeleid zorgen en meerjarenplanningen maken voor de onderzoeksfinanciering. Dat terrein is totaal onderontwikkeld.' (AvD) ◀

Postdocplatform aan UvA moet vergrijzing helpen tegengaan

Op 15 mei is aan de Universiteit van Amsterdam een postdocplatform opgericht. Op de oprichtingsbijeenkomst zei CvB-lid Greetje van den Bergh te hopen dat het platform kan bijdragen aan het 'generatieoffensief' van de UvA.

De UvA is momenteel de verreweg meest vergrijzde universiteit in Nederland. 43 procent van het personeel is 50 jaar of ouder, 39 procent tussen de 35 en 50, en slechts 18 procent is onder de 35. Het landelijke beeld is dat de oudere groep ongeveer een kwart van het personeelsbestand omvat, en de beide andere circa 37 procent. Van den Bergh, binnen het College van Bestuur belast met personeelszaken, hoopt dat

het postdocplatform kan helpen om een omslag in het denken over verjonging te bereiken.

Het rijk stelt jaarlijks 4,5 miljoen euro beschikbaar voor verjonging, de UvA doet daar in de periode 2001-2004 nog eens 4,27 miljoen bovenop. De faculteiten moeten voor de besteding van deze middelen strategische personeelsplannen ontwikkelen.

Het platform wil de knelpunten in de carrières van jonge UvA-wetenschappers in kaart brengen, aldus initiatiefnemer Ewald Engelen, postdoc bij economische geografie. Bovendien ontbrak het de UvA-bestuurders aan gesprekspartners in de geleding van postdocs. Ook daarin kan het platform voorzien.

Bij de wisseling van secretaris

Gedurende een lange periode heeft Anneke Vrugt de functie van secretaris in het landelijke VAWO-bestuur vervuld. Dit voorjaar was het moment gekomen dat zij die functie wilde neerleggen. Op de ledenraadsvergadering in Nijmegen kon ze in verband met collegeverplichtingen in Amsterdam niet aanwezig zijn. Daarom wil ik nu graag op deze plaats onze hartelijke dank aan haar verwoorden voor haar inzet in die vele jaren voor de VAWO.

Anneke Vrugt heeft in het VAWO-bestuur vaak een zeer originele bijdrage geleverd en zich zonodig een kritische geest getoond bij tal van zaken. Op informele wijze hopen we in bestuurskring nog afscheid van haar te nemen.

Tegelijk stemt het tot vreugde dat er vanuit een van de plaatselijke afdelingen een kandidaat kon worden voorgedragen voor haar opvolging. De ledenraad van 14 mei jl. kon dan ook besluiten om in de functie van secre-

taris te verkiezen Paul den Besten – die in het Wageningse onder meer als griffier van de universiteitsraad zijn sporen heeft verdiend. We hopen dat hij zich spoedig heeft ingewerkt in deze bestuurstaak, die in de VAWO een soort landelijke spilfunctie vormt, en heten hem in die hoedanigheid van harte welkom.

ROEL ZUIDEMA,
VOORZITTER

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.

Universiteiten te gezapig voor goed onderzoek?

Aan de Nederlandse universiteiten wordt het geld voor fundamenteel onderzoek bijzonder ineffectief besteed. Dat stelt de Utrechtse immunoloog prof. dr. Hans Clevers in het laatste nummer van het tijdschrift *Hypothese* van NWO (het artikel valt te lezen op www.nwo.nl, onder 'publicaties'). Clevers pleit voor een grotere rol van NWO bij de verdeling van onderzoeksgeld.

Mee eens of oneens?

Reageer op:

www.vawo.nl

INGEZONDEN BRIEF

Wie zijn de loopjongens?

Het stukje 'De MUB-pet Show' van Kees de Lange in de rubriek 'Commentaar' van VAWO Visie van mei jl. vraagt om een reactie. Het is langzamerhand aan alle betrokkenen duidelijk dat de MUB te ver is doorgeschoten en op sommige punten bijstelling behoeft. Het is echter een karikatuur van de werkelijkheid om een tweedeling te schetsen van machtsdenkende bazen versus succesvolle onderzoekers/docenten als loopjongens.

Met evenveel recht zou men

kunnen verdedigen dat degenen die bestuursfuncties in het MUBse stelsel bekleden de voortgang van hun carrière als onderzoeker en docent opofferen ten dienste van hun van bestuur vrijgestelde collega's, en dat de bestuurders zodoende de loopjongens zijn van hun succesvolle collega-onderzoekers.

TOM KOORNWINDER,
UVA-HOGLERAAR WISKUNDE EN
DIRECTEUR VAN HET KORTEWEG-DE
VRIES INSTITUUT VOOR WISKUNDE

REACTIE OP STELLING

Veel tijd investeren in beter Engels is niet reëel

Op de VAWO-website en in VAWO Visie worden geregeld stellingen geplaatst waarop de leden kunnen reageren. Op de recente stelling over de invoering van Engels als voertaal in de masterfase ontvingen we de volgende reactie.

Als bioloog is het mij duidelijk dat een bèta-wetenschapper Engels actief en passief, mondeling en schriftelijk, dient te beheersen op een behoorlijk niveau. Het is immers de taal van congressen, publicaties en internationale contacten. Het huidige niveau van de wetenschappers die ik tegenkom is daarvoor in het algemeen voldoende of ruim voldoende. Voor een voorbeeldfunctie ligt dat anders. Daarvoor is correct Engels nodig (waarbij de keuze zou moeten worden gemaakt tussen 'queen's english', USA english, of het ratjetoe dat je 'internationaal wetenschappers english' zou kunnen noemen). Ook Nederlanders die in Amerika hebben verbleven, blijken vaak deficiënties te hebben: vreemde uitspraak van woorden, vreemde woordkeuzes en zinsconstructies. Bijwerken hiervan, als de individuele onderzoeker dat al wil doen, is een langdurig en intensief proces, wat in geen verhouding zou staan tot de winst. Beter kunnen studenten

een stage van enige maanden gaan volgen in het buitenland en zo aan den lijve ervaren hoe je kunt communiceren in een vreemde taal. Dat zal de meesten dan helpen aan een werkbare kennis van Engels. En de studenten doen zo ook in andere opzichten een nuttige ervaring op.

PERSONLIJKE MOTIVATIE

Gezien het feit dat wetenschappers vooral wetenschap willen en moeten bedrijven, is een verplichting veel tijd te investeren in beter Engels leren niet reëel. Taal leren is overigens gebaseerd op persoonlijke motivatie. Dus de wetenschapper die dit interesseert, heeft het vaak al goed geleerd. En de meesten leren het op het niveau dat ze de gewenste communicatie kunnen uitvoeren, maar dus zonder finesses. De enkeling die er wel echt voor gaat, zou natuurlijk extra beloond moeten kunnen worden, zoals in principe iedere extra vaardigheid meetelt voor beloning.

Het aantrekken van buitenlandse studenten is sowieso een moeizame zaak. Ik denk dat de op dit punt beloofde gouden bergen een illusie zullen blijken. Dit punt is dus niet relevant.

DR. WOUTER FERRO, MEDISCH
CENTRUM UNIVERSITEIT LEIDEN



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),
drs. P. den Besten (secretaris), 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 Horsen, tel. (015)
278 3534, e-mail:
W.T.vanhorsen@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), Dick Verduin (Wageningen Universiteit) en Bep Waayenberg (Bureau VAWO). **EINDREDACTIE EN VORMGEVING:** Arie van Dalen, Amsterdam. **DRUK:** Ponsen en Looijen Grafisch Bedrijf, Wageningen.

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 oktober.

SLUITINGSDATUM KOPIJ: 18 SEPTEMBER

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
J.T.M. van Dort, tel. (030) 253 2945,
e-mail: j.vandort@pv.uu.nl

Wageningen Universiteit
dr. ir. B.J.M. Verduin,
tel. (0317) 483 093, e-mail:
dick.verduin@viro.dpw.wau.nl

Landelijk Postdoc Platform
dr. G. Postma,
e-mail: g.j.postma@let.leidenuniv.nl

Het lidmaatschap kan ieder gewenst moment ingaan en eindigt per 31 december van het jaar waarin het wordt opgezegd. De contributie is gerelateerd aan het bruto-maandsalaris.

De contributiebedragen voor 2002 zijn als volgt:

	per jaar	per maand	(bij automatische incasso)
tot	€ 2.377,-	€ 104,37	€ 9,08
tot en met	€ 3.802,-	€ 124,79	€ 10,89
vanaf	€ 3.803,-	€ 154,29	€ 13,39

Bijzondere contributies voor:

- Aio's en oio's: € 38,57 per jaar
- Bijzonder lidmaatschap*: € 24,95 excl. toezending VAWO Visie
€ 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

Ja, noteert u mij als VAWO-lid

Ondergetekende: _____

Titel: _____ Voorletters _____ m/v _____

Adres: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Geboortejaar: _____

Bank- of gironummer: _____

Universiteit _____ Tel. werk _____

E-mailadres: _____

Faculteit: _____

Instituut/laboratorium/dienst: _____

Contributiebedrag: _____

Geeft zich op als lid van de VAWO

Handtekening: _____ Datum: _____

