

VAWO

'02|4

VISIE

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2

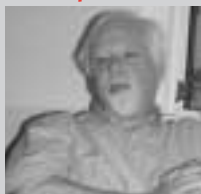
Commentaar door Roel Zuidema

Referendum kan representativiteit van vakbonden onderbouwen

PAG. 3

Maria van der Hoeven: minister van Onderzoek

PAG. 4



Pensioenen op de tocht: interview met prof. Bernard van Praag

PAG. 5

Alternatieve opening academisch jaar

PAG. 6

Vizier

FUNCTIEORDENING

PAG. 7

Het waarom en hoe van het UFO-project

Vakbondsvertegenwoordiging stelt knelpunten aan de orde

PAG. 8

Nieuwe devaluatie van de wetenschaploopbaan dreigt

PAG. 10

Snelle invoering HAY-model in Wageningen niet probleemloos

Bezwarencommissies kunnen veel werk verwachten

PAG. 11

De VAWO wordt veertig: een eerste duik in de geschiedenis

PAG. 13

Een sectie WO in de Sector Zorg

Besturenfusie UvA-HvA onder vuur

PAG. 14

Agenda, verslag ledenvergaderingen

– Dringend verzoek aan alle leden –

Aan dit nummer van VAWO Visie is een antwoordkaart gehecht. Vanaf 1 november wordt onze ledenadministratie verzorgd door Beek Administratieve Dienstverlening. We verzoeken *alle* leden dringend de kaart in te vullen en te retourneren (in een ongefrankeerde envelop naar Antwoordnummer 317, 3500 ZJ Utrecht) om een geactualiseerde administratie aan Beek te kunnen overdragen.

Wetenschap in de steigers

“Van elke honderd euro die wij uitgeven aan huisvesting, komt maar 65 euro uit het potje dat het rijk daarvoor heeft gegeven. De andere 35 komen uit het geld voor onderzoek en onderwijs. Dat leidt tot verschraling.” Aldus collegevoorzitter Van Rooy van de Universiteit van Tilburg en vice-voorzitter van de VSNU in de Volkskrant van 14 september. Ze durft dat hardop te zeggen, ik stel mij voor, met opgeheven hoofd. Wij, arme bestuurders, moeten het potje voor onderzoek en onderwijs aanbreken voor onze bouwprojecten. Dat leidt tot verschraling, welja! Een grof schandaal is het.

Het zijn de bestuurders die deze keuzes maken. Kees de Lange (UvA) zei het twee jaar geleden al op de eerste door het Landelijk Postdoc Platform georganiseerde alternatieve opening van het academisch jaar. Universiteiten zullen moeten kiezen: een nieuw gebouw of een nieuwe medewerker? En ze kiezen. En ze hebben de afgelopen jaren gekozen. Vóór prestigieuze en vaak peperdure nieuwbouw.

Heeft u de nieuwe huisvesting van NWO al gezien? Ik keek er mijn ogen uit. Het vorige gebouw was al luxe, zeker in vergelijking met de vaak armoedige werkplaatsen van wetenschappers. Maar het nieuwe gebouw is nog chiquer en nog groter ook. Als je er binnenkomt, denk je in het hart van wetenschappelijk Nederland beland te zijn. Hier worden wetenschappelijke ontdekkingen gedaan. Hier worden studenten academisch gevormd in ruime, lichte collegezalen. Hier worden wetenschappers van internationale naam en faam ontvangen en debatten gevoerd. Maar nee hoor, niets van dat al. NWO heeft vrijwel geen onderzoek-

kers meer in eigen dienst. Het werkgeverschap is overgeheveld naar de universiteiten. Het percentage honoreringen van als zeer goed tot excel-

Dinsdag 26 november:

Algemene Ledenvergadering. Utrecht, aanvang 18.00 uur. Zie pagina 14 voor adres en agenda.

Vrijdag 14 maart:

Lustrumcongres in Utrecht. Zie ook pagina 11.

lent beoordeelde onderzoeksaanvragen is ronduit bedroevend. Het is waar dat er steeds meer beleidsmedewerkers worden aangesteld. Maar die zware selecties in al die verschillende programma's vergen dan ook heel wat coördinatie en administratie. Nieuwe bezuinigingen dienen zich aan. Bestuurders zullen opnieuw keuzes moeten maken. Natuurlijk zou er meer geld moeten zijn voor wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. Maar zolang dat er niet is, mogen secundaire zaken de wetenschap niet verdringen. (HdH) ◀

VAWO

De universiteit als eigensoortige maatschappelijke instelling

Wat mag voor een bepaalde universiteit kenmerkend genoemd worden? Het is mode dat bij voorkeur in een *mission statement* te omschrijven. Een goed middel om zich te profileren en de eigen identiteit bekend te maken aan een ieder die dat aan zou kunnen gaan: het soort medewerkers dat men wil aantrekken, het type studenten dat men verwelkomt in de diverse studierichtingen die worden aangeboden, alsmede de sponsors van het onderwijs of onderzoek dat men entameert. Het kan een gezonde competitie tussen de verschillende instellingen helpen bevorderen en de geesten scherp houden. De VAWO wil op de bres staan voor de belangen van het universitaire personeel en zich sterk maken voor de universiteit

als instelling van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Is er daarbij echter nog wel sprake van een gemeenschappelijk grondprofiel voor elke universiteit? Bestaat er nog steeds een gedeeld gevoel over wat de kern van een universitaire instelling uitmaakt? Is nu de idee van wetenschappelijke waarheidsvinding en wetenschappelijke kennisoverdracht nog wel zo uniek verbonden met de universiteit? Of bezat deze gedachte uitsluitend een beperkte historische geldigheid en is het een gedateerde opvatting die aan herziening toe is? Dergelijke achterliggende kwesties steken de kop op bij de actuele problemen aan het begin van een nieuwe kabinetsperiode. Zo bijvoorbeeld bij de huidige introductie en nadere

vormgeving, inclusief bekostiging, van het bachelor-mastermodel in het hoger onderwijs. Wil men dat op den duur werkelijke binnen instellingen waarin tevens het hoger beroepsonderwijs is ondergebracht? Of wil men een ook in de toekomst gescheiden ontwikkeling van hogescholen en universiteiten; waarbij het HBO aan het 'hoger onderwijs voor velen' gestalte kan gaan geven en de universiteiten de spits gaan vormen voor hooggekwalificeerd onderwijs en onderzoek voor de fine fleur van studenten en de top van docenten en onderzoekers? De overheid meet het zich aan, voor de toekomst van de universiteiten de algemene kaders aan te geven, en de nieuwe staatssecretaris Nijs wenst nu

het aantal opleidingen in het hoger onderwijs tot een kwart teruggebracht. Waarom zou men op negen plaatsen rechten moeten kunnen studeren en op tien plaatsen psychologie? Nijs wil overigens vasthouden aan een oude beleidslijn van een reeks van kabinetten: méér van de instellingen vragen maar minder geld beschikbaar stellen. In de komende kabinetsperiode moet per dag honderdduizend euro bezuinigd worden. Krijgt ze wel voldoende principieel weerwerk van de kant van universiteiten als eigensoortige maatschappelijke instellingen? Het maakt, vanouds, deel uit van haar bestaansrecht dat de VAWO zich daar actief voor inzet.

Roel Zuidema

REFERENDUM ALS BEWIJS VAN REPRESENTATIVITEIT

Kolder in de polder?

Werkgeversvoorzitter Schraven heeft de knuppel in het hoenderhok van de vakbeweging gegooid met zijn opmerking over de gebrekkige representativiteit van de georganiseerde werknemers en de ontbrekende bereidheid tot loonmatiging. Jan en alleman vielen onmiddellijk over hem heen, maar is alles echt 'kolder in de polder'?

Het poldermodel, de bestuurlijke omgangstraditie in Nederland sedert het ontstaan van de Republiek, wordt te pas en te onpas van stal gehaald. De kern van deze traditie is dat we net zo lang 'schikken en plooiën' met elkaar totdat niemand echt z'n zin krijgt en niemand echt tegen de haren wordt ingestreken. Een bijzondere variant is het zogeheten 'gedogen'. Daarbij heeft de bestuurlijke elite zijn ideologisch gemotiveerde regels, doch de maatschappelijke praktijk de vrijheid om de eigen gang te gaan. De recentelijk als een komeet ingeslagen 'nieuwe politiek' propageert de omkering

van deze waarden. De politieke en bestuurlijke elite alle vrijheid en de maatschappelijke praktijk de gebondenheid aan de regels. Gevoelig als hij is voor nieuwe omwentelingen pikt Schraven deze culturele revolutie op om de arbeidsverhoudingen op scherp te stellen. Nu is Schraven niet de eerstgeroepene om zich als de protagonist van de matigheid te etaleren en op dat punt heeft hij nauwelijks zichtbaar gezag in eigen kring, althans gemeten aan de mateloosheid van de verrijking.

De marktpartijen zullen de kwestie ongetwijfeld 'polderiek' oplossen. Maar er ligt wel een probleem. Enerzijds is er een groeiende behoefte aan individualisering van de arbeidsvoorwaarden – waarbij aan werknemerszijde de CMHF toonaangevend is –, al lijkt het ondenkbaar dat in de nabije toekomst elke werknemer met de instellingswerkgever een strikt individuele arbeidsovereenkomst gaat afsluiten. Anderzijds is er de representativiteit. Die is ook voor de

bonden niet onbelangrijk. We zien nog niet zo gauw een Vereniging van Samenwerkende Ondernemings- en Universiteitsraden bij de Nederlandse Universiteiten ontstaan die met de VSNU als werkgeversbonding gaat onderhandelen over de CAO. En nog minder voorstelbaar is het dat de universiteiten met elkaar gaan concurreren door elk CvB met de eigen Ondernemings- of Universiteitsraad CAO's af te laten sluiten. Voorlopig blijft dat nog wel een centrale taak van de vakbeweging.

INSTEMMINGSRECHT

Voor de georganiseerde werknemers, van nature toch al bezield met een breder verantwoordelijkheidsbesef dan de ongeorganiseerden, ligt daar echter wel de opdracht om 'voor allen' het werk te doen. Maar waar men allen bindt, behoren allen ook ten minste de mogelijkheid te hebben met die binding in te stemmen. Dat gaat op voor de CAO, maar zeker ook voor de

'sociale plannen' bij reorganisaties. In de praktijk blijken te kleine groepjes met de macht van het getal der grote centrales op de loop te kunnen gaan.

In eigen kring zouden we daarom eens moeten bezien of het instituut van het referendum een reële mogelijkheid biedt voor de categorie 'majeure overeenkomsten' tussen werkgevers en werknemers. Natuurlijk, de vakbonden hebben het mandaat om 'namens' de werknemers te onderhandelen en overeenkomsten te sluiten. Daar doen we niets aan af. En iedereen is vrij om zich bij de grote variëteit aan bonden aan te sluiten. Maar we moeten de maatschappelijke trend niet uit het oog verliezen en die is onmiskenbaar in de richting van vergroting van de zeggenschap over de eigen werksituatie. Net als bij de individualisering van de arbeidsvoorwaarden, zou het ook hier op de weg van de CMHF liggen om initiatieven te nemen. (PF) ◀

Zie ook de *Stelling* op pagina 14

Het Nederlandse onderzoek staat internationaal hoog aangeschreven. We willen deze kwaliteit handhaven en verder verhogen. (Minister Van der Hoeven bij de opening op Universiteit Twente van het academisch jaar 2002-2003)

Kwaliteit moet beloond worden en waar kwaliteit tekortschiet, moeten we verbeteringen aanbrengen, of – als het echt nodig is – onderzoek afbouwen. De belangrijkste vraag daarbij is: hoe koppelen we voor de universiteiten kwaliteit aan bekostiging? Ik vind zo'n koppeling noodzakelijk. (Idem)

We kunnen toewerken naar minder, eenvoudiger en transparanter regels voor de financiering van onderzoeksprojecten. Ook kunnen we grotere bedragen toewijzen, voor langere perioden, waarbij we natuurlijk oog moeten blijven houden voor kleinschalige initiatieven. (Idem)

Bij alle plannen en maatregelen die we maken, moeten we ons realiseren dat het uiteindelijk om de onderzoeker gaat. De onderzoeker moet centraal staan en onderzoek moet weer aantrekkelijke carrièremogelijkheden bieden. Universiteiten moeten goede onderzoekers blijven aantrekken en vast zien te houden. (Idem)

Van der Hoeven (CDA) vindt dat Nederland met name te weinig investeert in het ontwikkelen van nieuwe kennis. De nadruk ligt te veel op de toepassing van kennis, de vertaling naar producten en diensten, terwijl de basis van wetenschap (fundamenteel onderzoek) de laatste jaren onderbelicht blijft. (ORP-bulletin, oktober 1998.)

“Als de overheid zich helemaal zou terugtrekken, wat zou er dan gebeuren?” vraagt Maria van der Hoeven zich af. “Dan krijg je een hausse van zaken die door de universiteiten en het bedrijfsleven belangrijk gevonden worden: biotechnologie, genetica, et cetera. Oftewel dingen die geld opleveren en die de bestuurlijke laag aan de universiteiten daarom belangrijk vindt. En andere zaken zakken dan naar beneden, vakgebieden die met geschiedenis en cultuur te maken hebben. Dat lijkt me niet goed.” (VAWO Visie, nr. 1, 2001.)

“Het is eigenlijk heel raar dat het groter worden van universiteiten beloond wordt. Daar zouden we eens kritisch naar moeten kijken. Op basis van omvang krijg je in Nederland meer geld, terwijl dat niets te maken heeft met kwaliteit. Maar als je kleinschaligheid serieus neemt, moet je dat ook in je financiering een kans geven.” (Idem)

Van der Hoeven merkte op dat de huidige tweede geldstroom vooral ten goede komt aan aankomende onderzoekers en kortlopende projecten. Een iets andere inrichting zou al betere carrièreperspectieven voor onderzoekstalent kunnen opleveren. (Verslag VAWO Visie, nr. 3, 2000, over de alternatieve opening van het academisch jaar)

VAN MARIA VAN DER HOEVEN MAG IETS WORDEN VERWACHT

Een minister van Onderzoek

Minister Hermans is opgevolgd door Maria van der Hoeven. In haar portefeuille heeft ze het wetenschapsbeleid en het arbeidsvoorwaardenbeleid, terwijl zij het hoger beroeps- en wetenschappelijk onderwijs aan staatssecretaris Annette Nijs laat. Er mag wel iets van de minister worden verwacht.

De politiek hamert op het belang van een goede kennisinfrastructuur, uit de samenleving klinkt geen roep om meer geld voor wetenschap en we hoeven de komende decennia geen diepgaande investeringen in het onderzoek te verwachten. Talentvolle onderzoekers gaan verloren, maar wie ligt daar wakker van? In afwachting van wat de nieuwe minister van plan is, vroegen we vijf woordvoerders op het gebied van wetenschap uit de Tweede Kamer naar hun visie. “Nederland heeft nu eenmaal geen wetenschapscultuur”, zegt er een. “Niemand gaat voor de wetenschap op de barricade”, zegt een ander. Nederland handelsnatie, Nederland brainport of gewoon Nederland middelmaat, land voor en door middelmatigen?

Aldus opende het ORP-bulletin (mededelingenblad van de Ondernemingsraad voor Projectmedewerkers van NWO) in oktober 1998, na de verkiezingen van vier jaar geleden. Blijkbaar is er weinig veranderd in de afgelopen jaren. Een van de Tweede-Kamerleden die in het artikel aan het woord kwam, was Maria van der Hoeven, de huidige minister van OCenW. In het artikel breekt zij diverse malen een lans voor (fundamenteel) wetenschappelijk onderzoek. Het valt de interviewer op dat Van der Hoeven de enige van de Kamerleden is die haar woordvoerderchap wetenschapsbeleid niet combineert met een woordvoerderchap op het gebied van hoger onderwijs.

VOOROPLOPEN

Van der Hoeven stoort zich eraan dat er in de politiek weinig aandacht is voor onderzoek en ontwikkeling. Discussies veranderen gauw in zaken die met de organisatie van de universiteiten en de financiering van onderwijs te maken hebben. Als men het in de politiek heeft over kennisinfrastructuur, dan gaat het meestal over onderwijsinfrastructuur. Echter, wil je als

land echt iets betekenen op het gebied van wetenschap, dan moet je niet alleen een land zijn waar kennis gebruikt wordt, maar ook een land waar andere landen kennis kunnen halen. Nederland moet vooroplopen, iets toevoegen, niet alleen weten waar het de mosterd kan halen, maar de mosterd zelf maken. Kennis moet opgebouwd worden en niet alleen doorgegeven, vindt Van der Hoeven. (ORP-bulletin, oktober 1998.)

Deze opvatting van Van der Hoeven vertaalt zich nu ook in de portefeuilleverdeling van minister en staatssecretaris op het ministerie. Daar waar Hermans zich altijd profileerde als ‘minister van onderwijs’, is het nu staatssecretaris Nijs die de scepter zwaait over het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs, terwijl Van der Hoeven verantwoordelijk is voor (onder meer) wetenschapsbeleid en arbeidsvoorwaarden.

Op 28 augustus vierde ex-minister Hermans zijn afscheid van OCenW met een twee uur durend programma en een receptie voor ‘mensen uit het veld’. De ganse middag stond in het teken van onderwijs. Gedeeltelijk was dat toe te schrijven aan het feit dat er gelijktijdig afscheid werd genomen van Karin Adelmund. Maar zelfs de luttele keren dat het woord wetenschap viel, was dat steeds in combinatie met onderwijs of studiefinanciering. Alleen Rob Reneman, voormalig president van de KNAW, refereerde een keer aan de Vernieuwingsimpuls, maar op zijn optreden werd wat lacherig gereageerd. Waar heeft die man het in hemelsnaam over? Echt zo'n wetenschapper, zeker.

Met de komst van Van der Hoeven kan er misschien iets moois gebeuren voor het wetenschappelijk onderzoek in Nederland. Want van een minister die het belang van onderzoek zegt te onderschrijven, mag je méér verwachten. Dat heeft ze zelf gezegd. Bij de alternatieve opening van het academisch jaar 2000-01 hekelde ze het gebrek aan politieke aandacht voor wetenschappelijk onderzoek: “Van een minister die zegt het belang van onderzoek te onderschrijven, mag je toch meer verwachten dan alleen maar het terugleggen van het probleem bij de instellingen.” (HdH)

PROF. B.M.S. VAN PRAAG OVER DE PRIJS VAN ARGeloos OPTIMISME

Pensioenen op de tocht

Door de val van de aandelenkoersen zijn pensioenfondsen in Nederland in problemen geraakt. "In de jaren negentig zijn er in argeloosheid veel te rooskleurige assumpties gehanteerd", zegt econoom prof. B.M.S. (Bernard) van Praag.

Van Praag, medio jaren tachtig medeoprichter van het Tinbergen Instituut, houdt zich reeds lang bezig met de pensioenmaterie. Hij leidde als lid van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid de projectgroep die in 1992 het rapport 'Ouderen voor ouderen' uitbracht. Sinds vorig jaar kan hij zich als universiteitsprofessor aan de UvA geheel en al aan onderzoek naar de vergrijzings- en pensioenproblematiek wijden. We vroegen hem eind september hoe gerust het universitair personeel kan zijn over hun pensioenvoorziening. Nog geen week later liet de Pensioen- en Verzekeringkamer (PVK) de sirenes loeien: de val van de aandelenkoersen heeft geleid tot een miljardentekort bij de Nederlandse pensioenfondsen.

GEEN PANIEK

Zo'n 300 (van de circa 900) fondsen, waaronder ook een aantal heel grote (de PVK noemt geen namen), zitten al in de rode cijfers; andere naderen de kritische grens waarop hun uitkeringsverplichtingen op termijn niet meer volledig door hun vermogen worden gedekt. Hoewel Van Praag vindt dat het beleid uit het vorig decennium ten aanzien van de pensioenen van ongebreideld en onvoorzichtig optimisme heeft getuigd, is er volgens hem toch ook geen reden voor paniek. "Er zal waarschijnlijk wel wat gerepareerd moeten worden, maar de situatie is niet zo erg als het lijkt. Er wordt nu gezegd dat de aandelenkoersen blijvend meer dan gehalveerd zijn, maar dat gaat mij wat ver. Het koersniveau lag vreselijk hoog en is nu vreselijk laag, maar ik neem aan dat het wel weer zal opkruipen. De AEX-index zal weer naar 450, 500 punten gaan, verwacht ik. Bovendien hoeft je niet krampachtig vast te houden aan een dekking van meer dan 100 procent. Even een dip is niet erg. Pas als de dekking langdurig onder de 100 procent blijft, krijg je echt een probleem."

De gevoeligheid van de pensioenfondsen voor de aandelenkoersen is pas in de laatste tien jaar ontstaan. Tot begin jaren negentig speculeerden de Nederlandse pensioenfond-

sen nauwelijks: zij belegden hun vermogen nagenoeg volledig tegen vaste renten. Aan het eind van het decennium hadden zij grosso modo de helft van hun vermogen in aandelen gestoken. De koersen schoten omhoog en de pensioenfondsen (gesanctioneerd, ja: gestimuleerd door de overheid) rekenden zich rijk. Met de beurswinsten zouden de door de vergrijzing van de naoorlogse babyboomgeneratie sterk groeiende verplichtingen gemakkelijk kunnen worden nagekomen.

De staat deelde met graagte in dat optimisme. Bij de verzelfstandiging per 1 januari 1996 van het ABP (Algemeen Burgerlijk



Prof. Bernard van Praag: "De situatie is niet zo erg als het lijkt" FOTO: ARIE VAN DALEN

Pensioenfonds, de pensioenverzekeraar van ambtenaren en ook het universitair personeel) greep wijlen minister Ien Dales – overigens met instemming van parlement en sociale partners – de ogenschijnlijk riant vermogenspositie van het fonds aan om ruim 30 miljard gulden naar het rijk over te hevelen. Zo creëerde zij ruimte om de ambtenarsalarissen, waar in de jaren tachtig stevig in was gehakt, weer op te vijzelen.

Ook kon de staat door de pensioenpremies te verlagen die werkgevers en werknemers betalen, lastenverlichtingen en inkomenseffecten realiseren zonder nadelige gevolgen voor de rijksbegroting. Bij het ABP ging het premiepercentage omlaag van 21 procent in 1990 naar ruim 11 procent in 2000.

OVERVERHITTING

"We zitten nu in scenario's die de zwartste zwartkijker niet had voorzien", zei PVK-voorzitter Witteveen, toen hij op 30 september de pensioenfondsen aanzienlijk scherpere regels in het vooruitzicht stelde, en de werk-

gevers en werknemers drastisch verhoogde pensioenpremies. Onvoorzien is wellicht de omvang van het deficit (23 miljard euro bij een AEX van 300 punten), maar de fondsen en de namens de overheid toezichthoudende PVK zijn toch niet geheel van boter op het hoofd gevrijwaard.

Van Praag wijst erop dat beursanalisten en ook de Rekenkamer al lang waarschuwden dat de aandelenkoersen door economische oververhitting sterk geïnflateerd waren. Dat weerhield de pensioenfondsen er niet van in hun jaarverslagen vrolijk te schrijven over sterk gegroeide vermogens en een dekkingsgraad voor hun verplichtingen van ver boven

de 100 procent (gemiddeld kwamen de fondsen medio 1999 uit op 135 procent).

Als in het najaar van '99 de koersen beginnen te kelderen, wijkt het optimisme nog niet. Maar het verwachte herstel komt niet. Integendeel. Wanneer ook 2001 een slecht jaar voor beleggers blijkt, ziet het ABP zijn pensioenvermogen slinken van 150 naar 147 miljard. De verplichtingen nemen dat jaar toe van 122 tot 131 miljard. Zo daalt de dekkingsgraad van 124 naar 112 procent.

Reden voor de sociale partners om voor 2002 de premies met de maximaal toegestane 2%-punt

te verhogen tot 13,2 procent.

Toch doet het ABP ook in zijn jaarverslag over 2001 nog tamelijk optimistisch. De kans dat het fonds echt in problemen komt, wordt reëel maar niet erg groot genoemd. Maar de beurs bleek dit jaar in staat onvermoede dieptepunten te bereiken. Op 7 oktober verklaarde directievoorzitter Neervens van het ABP dat de dekkingsgraad op 105 procent was gekomen en dat een verdere verhoging van de premies noodzakelijk is (18 procent zou een kostendekkende premie zijn, aldus Neervens).

LAGERE UITKERINGEN?

De vraag is nu hoe de problemen verder zullen worden aangepakt. De pensioenfondsen dienen conservatiever te werk te gaan, vindt Van Praag, en de nieuwe voorschriften van de Pensioenkamer zullen ze daartoe ook dwingen. Maar dat poetst het huidige tekort nog niet weg. Hogere pensioenpremielasten lijken dan ook onvermijdelijk, hoewel er ook

ideeën leven die daar haaks op staan. Maar maatregelen aan de andere kant zijn evenzeer denkbaar: de dekkingsgraad voor de pensioenen gaat immers ook omhoog als de verplichtingen worden teruggeschoefd.

Voor wat het ABP betreft, gebeurt dat al enigszins per 2003. Vanaf dan wordt de doorwerking in de pensioengrondslag van exceptioneel grote loonsverhogingen afgevoerd. Waar sprake is van een salarisstijging van meer dan 10 procent boven het gemiddelde van de bedrijfstak of 22,5 procent over drie jaar, wordt het meerdere 'geknipt'. Hoewel deze maatregel algemeen van kracht is, heeft zij vooral effect aan het eind van de loopbaan. Een fikse promotie tijdens de laatste arbeidsjaren werkt niet meer volledig in het pensioen door. Niet onredelijk, oordeelden de vakbonden, die met deze matiging van het zogenaamde eindloonstelsel hebben ingestemd, want het zijn de andere deelnemers in het fonds die moeten opdraaien voor het plotsklaps veel hogere pensioen van pakweg een op z'n 64ste tot generaal gepromoveerde militair.

In het bedrijfsleven wordt vaak niet een eindmaar een middenloonstelsel gehanteerd. Het ABP wil ook die kant op, zegt Neervens.

Van Praag kan zich daarbij wel iets voorstellen: "Waarom een heel hoog pensioen, terwijl de kinderen het huis uit zijn en de hypotheek is afbetaald?" Toch vindt hij het geen verstandige zet om het eindloonstelsel bij het ABP los te laten. "Dat zal het aanzien van de overheid als werkgever ernstig schaden. De zekerheid die werken bij de overheid biedt, is haar sterkste wapen op de arbeidsmarkt. Dat moet je niet ondermijnen. Als dat nu gebeurt, wie garandeert dan dat het over vijf jaar niet weer gebeurt?"

Reeds opgebouwde rechten zullen niet snel worden aangetast (een gang naar de rechter zou in dat geval zeer kansrijk zijn, stelt Van Praag), maar andere scenario's zijn heel wel mogelijk. Zo heeft werkgeversorganisatie VNO-NCW al geopperd om de pensioenpremies stevig te verlagen. Daardoor zouden zonder het netto-inkomen aan te tasten de loonkosten kunnen worden beperkt, wat met het oog op de internationale concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven wenselijk wordt geacht. Vakcentrale CNV lijkt wel oren naar

deze 'opkikker voor de economie' te hebben. De maatregel zou evenwel een lager brutoloon impliceren, waarmee ook de pensioengrondslag lager zou worden.

Een andere mogelijkheid is de indexering (voor de loonontwikkeling, niet de inflatie) van het aanvullend pensioen te beperken. Het ABP schreef in 2001 – de indexering beliep dat jaar 4,1 procent – dat niet van plan te zijn "tenzij de financiële positie dramatisch zou verslechteren".

De positie van het ABP zou uiteraard ook kunnen worden opgekrikt door de 'miljarden-van-Dales' terug te sluisen. Van

Praag: "Dat geld is nu dringend nodig, maar het zal nog niet zo simpel zijn, zeker niet in één klap. Eén miljard is al veel voor de overheid. De som zou uit de belastingen moeten worden opgebracht. Dat zou gefaseerd kunnen gebeuren. Je zou het als een onderdeel van de staatsschuld kunnen beschouwen." Het ABP gelooft niet in zo'n scenario. "Het kabinet zal de regeling van toen als een afgedane zaak zien", zegt de afdeling voorlichting. (AvD/PF) ◀

“Loslaten van het eindloonstelsel bij het ABP zou het aanzien van de overheid als werkgever ernstig schaden”

ALTERNATIEVE OPENING ACADEMISCH JAAR

Napoleon en aio's, bien étonnés...

Op 30 september jl. organiseerden het Landelijk Postdoc Platform en het Landelijk AIO/OIO Overleg een alternatieve opening van het academisch jaar. Doel was om nu eens niet het onderwijs, maar het wetenschappelijk onderzoek centraal te stellen en tevens aandacht te vragen voor de positie van de jonge onderzoeker. Op een enkele gratuite opmerking over 'toponderzoek' na, focussen de reguliere openingstoespraken meestal op het onderwijs.

Ondanks de gezamenlijke krachtsinspanning van de twee belangenverenigingen was de opkomst vrij mager. Het blijft kennelijk moeilijk om de achterban te mobiliseren, zeker zolang er geen ernstige (financiële) consequenties dreigen (zoals bij de OWW-operatie in 2001 of de eerste ronde van de Vernieuwingsimpuls). De VSNU was wel vertegenwoordigd, maar de individuele universiteiten weer niet.

GRANDES ÉCOLES

Als eerste sprak André Klukhuhn, directeur van het Studium Generale van Universiteit Utrecht. In zijn bijdrage laakte hij de verregaande commerciële

sering van de Nederlandse universiteiten die hij tot uitdrukking zag komen in de "aanzienlijke uitbreiding van het op korte termijn economisch profijtelijk onderwijs en onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven". Onder verwijzing naar de historicus Alain Renault trok Klukhuhn een verrassende parallel met het Frankrijk van Napoleon, waarin de universiteiten tot *Grandes Écoles* werden omgevormd die zich alleen nog maar met concreet maatschappelijk toepasbaar onderzoek moesten bezighouden. De gevolgen van deze ontwikkeling waren desastreus. Frankrijk raakte wetenschappelijk hopeeloos achterop en maakte in de

oorlog van 1870 geen schijn van kans tegen Duitsland dat met zijn brede Humboldt-universiteiten veel beter voorbereid bleek. Het is slechts één voorbeeld van de noodzaak van fundamenteel onderzoek, aldus Klukhuhn.

HOOP

Simone Löhner, oud-voorzitter van het Landelijk AIO/OIO Overleg, stond in haar voordracht stil bij de onzekerheden van het bestaan als promovendus. Ze pleitte voor een herziening van het huidige aio-stelsel omdat dit zijn oorspronkelijke doelstellingen maar niet kan waarmaken. Zo worden promovendi weliswaar opgeleid tot onderzoeker, maar zit een wetenschappelijk carrière er voor de meesten niet in. De voorbereiding op de niet-academische arbeidsmarkt laat echter ook te wensen over, zodat de status en de functie van de promovendus in het ongewisse blijven.

Löhner verweet de beleidsmakers bovendien een gebrek aan visie op de komende veranderingen in het hoger onderwijs. De eerste studenten zijn al aan de BaMa-structuur begonnen, maar er is nog nauwelijks nagedacht over het nieuwe promotietraject dat daarop zou moeten aansluiten.

Toch koestert Löhner ook hoop. De nieuwe minister van OC&W, Maria van der Hoeven, weet alles van de problematiek van de 'jonge onderzoeker'. Zij stond feitelijk aan de wieg van het spraakmakende rapport-Van Vucht Tijssen. Löhner vertrouwt er dan ook op "...dat de minister, ondanks de dreigende bezuinigingen, zich sterk zal maken voor jonge onderzoekers, het talent van nu!"

Laten we het hopen. ▶

OTTO BOELE

De auteur is bestuurslid van het Landelijk Postdoc Platform

46.245 euro voor slecht onderwijs

De universiteit van Wolverhampton in Engeland heeft een student 46.245 euro betaald om hem te weerhouden van een gang naar de rechter. De student had ernstige klachten over het onderwijs. Docenten kwamen herhaaldelijk niet opdagen, examens waren verstoord door andere studenten, groepen van zestig studenten kregen college in lokalen met slechts vijftien zitplaatsen.

De universiteit stelt dat de schikking geen schuldbekentenis inhoudt, maar eenvoudigweg goedkoper was dan het voeren van een rechtszaak. En hoopt nu maar dat andere studenten niet op een idee zijn gebracht.

Gelijkschakeling HBO/WO?

Staatssecretaris Annette Nijls wil de bachelors in het HBO en WO op dezelfde wijze gaan financieren. Zal wel de goedkoopste van de twee systemen worden. Belangrijker is echter dat het de opmaat kan zijn voor een hoger-onderwijsbestel, waarin alle universitaire bachelors van een wetenschappelijke status worden ontdaan en de beroepsbachelors worden opgeleukt met serviceonderzoek (de voormalige stages), waardoor voor de universiteiten uiteindelijk nog slechts het uitvoeren van masteropleidingen in het verschiet

ligt. "Tijdens de verbouwing gaat de afbraak door", heette dat vroeger.

Het nieuwe functiewaarderingsstelsel biedt ook een uitgelezen nivelleringsmogelijkheid om de personele structuur van HBO en WO navenant aan te passen.

Elders uit Europa dreigen nog meer pensioenbuien

Op de voorgaande pagina's komt prof. Bernard van Praag aan het woord over de problemen bij de Nederlandse pensioenfondsen. Er dreigen ook nog wat vergrijzings- en pensioenbuien elders uit Europa ons land binnen te drijven, waarschuwt hij. "Wij betalen vooruit voor onze pensioenen, maar dat is in veel andere EG-landen niet het geval. Bijvoorbeeld in Frankrijk worden de ambtenarenpensioenen uit de belastingen betaald. Daar is ook een vergrijzingsgolf.

De noodzakelijke extra uitgaven zorgen voor extra inflatie. Dat is slecht voor de euro en dat gaan wij dus ook merken."

Privatisering

Nadat van VSNU-zijde enkele jaren geleden de actie tot privatisering van de arbeidsverhoudingen was ingezet en deels vastgelopen, is nu staatssecretaris Nijls vanuit haar bezuinigingsbehoefte met vergelijkbare gedachten gekomen. Personeel moet snel

ler kunnen worden benoemd en – vooral – ontslagen.

Privaatrechtelijke arbeidsverhoudingen lijken flexibeler dan de publiekrechtelijke arbeidsverhoudingen. In de media roeren zich ook medewerkers van de bijzondere instellingen, die altijd al geprivatiseerd waren en daar kennelijk tevreden mee zijn. Dat argument keert zich

tegen privatisering, omdat de bijzondere instellingen juist zo precies mogelijk de publieke arbeidsverhoudingen van de openbare instellingen volgen uit angst zich uit de markt te prijzen. Wanneer die norm vervalt, dan is de beer kennelijk los.

"Nieuwe normen, ontbrekende waarden", lijkt de realiteit van het ingezette beleid te zijn.

asfalt, veiligheid, onderwijs



Peter Frederik

Mam, doet Maria nu ook wat voor je onderzoek?

NEP

Het cabaret Balk-en-de-Splinter bespreekt z'n eerste voorstelling. De conceptlijst met liedjes en sketches heeft als titel 'Nieuw ethisch programma'. "Maar we hebben toch heel wat anders geadverteerd", mompelt een van de bandleden. "Nou ja, de kaartjes zijn verkocht en het publiek wil dat we spelen", verweert de tekstschrijver zich. "Maar dan mag je toch niet met een heel ander programma komen aanzetten", ageert de drummer, terwijl hij zijn geheugen afpeigert met de vraag hoe het ook weer zat met die 'normen' waar ze het vroeger bij hem thuis

over hadden. "Jong geleerd, oud vergaan, zoiets was het, dacht hij bij zichzelf. "Wanneer de mensen niet meer terug kunnen, hoe je ook geen last van je geweten te hebben", grapt de flamboyantste van de 'ludieke publieke fatsoensrakers', het komisch duo van het cabaret. "Ons nummer voor de pauze moet het publiek op het belang van normen wijzen, ook al hechten ze er geen waarde aan", vult hij aan. "Zeggen we meteen dat diegenen die zich tijdens de pauze niet correct bij de koffiebali gedragen, zonder pardon uit het theater

worden verwijderd, ook al hebben ze voor de hele voorstelling betaald", lanceert zijn collega in het komisch duo een zoveelste in zijn ogen briljante gedachte, waarmee hij zich informeel in de crew reeds de status van 'Pa Flodder' heeft verworven. "Wat doen we aan het slot?", wil de regisseur nog weten. Onder algehele hilariteit wordt besloten tot de uitsmijter 'Na wijn komt de kater'. Volgend jaar weer een nieuw programma!

Politicus

UFO met haken en ogen

Bij de vorige CAO is afgesproken dat er op de Nederlandse universiteiten een nieuw functieordeningssysteem komt. Voor de onderwijs- en onderzoeksfuncties is dit Universitair Functie-Ordenen-project ver gevorderd en staat invoering van de nieuwe systematiek voor de deur. Toch kunnen we hier niet spreken van een UFO die gladjes door het universitaire luchtruim klieft. Daarvoor zitten er te veel haken en ogen aan.

Op deze pagina's beschouwingen over het project, zijn uitkomsten en de implementatie daarvan (na 1 april 2003). Joop Jaspers zet het waarom en hoe van het project uiteen, Bep

Waayenberg beschrijft het verloop van de onderhandelingen rond het project. Pieter Fokkink roept de BUWP-operatie in herinnering en houdt de eerste UFO-uitkomsten tegen het licht. Dick Verduin belicht de invoering in Wageningen. Ten slotte zet Wim van Horsen uiteen waarom de overgang van de oude naar de nieuwe systematiek heel wat werk voor de bezwarencommissies kan gaan opleveren. Bovendien geeft hij aan hoe individuele wetenschappers te werk kunnen gaan om te beoordelen of hun nieuwe functieomschrijving en -waardering rechtvaardig is, en welke stappen zijn geboden als dat niet het geval lijkt te zijn.

Het waarom en hoe van het UFO-project

UFO, het Universitair Functie-Ordenen-project, moet het 'functiegebouw' overzichtelijker maken. Een lang gekoesterde wens van de VSNU gaat er mee in vervulling.

Het huidige systeem van functieordening en -waardering is sinds de verzelfstandiging van de sectoren niet langer door Binnenlandse Zaken bijgehouden. Bezwaren ertegen zijn, naast de onoverzichtelijkheid, de geringe mate van praktische bruikbaarheid en een gebrek aan flexibilisering/individualisering. Voor de ontwikkeling van het nieuwe systeem is de methode van de internationaal befaamde HAY-groep gekozen. Bij deze methode worden steeds dezelfde drie criteria gehanteerd:

- Kennis en kunde (functietechnische kennis en vaardigheid, bestuurskunde en sociale vaardigheid)
- Probleembehandeling (autonomie en complexiteit van de taakuitoefening)
- Reikwijdte en verantwoordelijkheid (o.a. voor budgetten).

Er wordt naar gestreefd om de huidige meer dan 5000 functies te reduceren tot 150 functiegroepen of -families. Begonnen is met de onderwijs- en onderzoeksfuncties, de O&O -familie. De VAWO was liever met de OBP-functies gestart omdat zich daarbij de grootste onoverzichtelijkheid voordoet.

In het thans ontwikkelde voorstel voor de O&O-groep worden 28 functies onderscheiden in een

rangordening van een tiental functieniveaus, zoals drie niveaus voor decaan, directeur onderwijsinstituut, directeur onderzoeksinstituut en voorzitter capaciteitsgroep, drie niveaus voor de hoogleraar, twee voor de hoofddocent, enzovoort.

De voorgestelde indeling van de O&O-groep vertoont een duidelijke rangordening, wat ongebruikelijk is voor het wetenschappelijk bedrijf. Het voorgestelde aantal van 28 functies is ook hoger dan nu. Maar opmerkelijk is bovenal dat managementtaken het hoogst worden gewaardeerd. De VAWO heeft voorgesteld deze taken buiten de O&O-familie te houden.

COMPROMIS

Het is evident dat elk systeem van functieordening een compromis vormt tussen enerzijds systeemkenmerken zoals uniformiteit, overzichtelijkheid en samenhang, en anderzijds het streven naar flexibiliteit en individualisering. Elk beloningssysteem vertoont dientengevolge intrinsieke spanningen. Billijkheid is dan de toetssteen voor een functiesysteem en de toedeling van posities daarin. Vakbonden en werkgevers dienen daarbij rekening te houden met de maatschappelijke aanvaardbaarheid van het beloningssysteem en met de positionering die dat systeem op de arbeidsmarkt oplevert.

Het wetenschappelijk personeel van de universiteiten gaat het vooral om de professionele auto-

nomie; die arbeidsvoorwaarde vormt meestal de sterkste motivatie om een universitaire loopbaan te ambiëren. Dit sluit aan bij het tweede van de hierboven genoemde criteria. De relatieve zwaarte van die criteria ligt daarmee voor universiteiten anders dan bij commerciële productiebedrijven of dienstverleners. Bovendien moet een universitair functiesysteem aansluiten bij de primaire taken van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, hetgeen niet zonder meer gelijkgesteld kan worden met 'kennis en kunde', het eerste criterium. Zo lijkt het er vooralsnog op dat het UFO-concept voor de O&O-functiefamilie onvoldoende aansluit bij de volgorde en het proportionele gewicht van de criteria. Het roept het beeld op van een piramide of hiërarchische structuur.

Natuurlijk vereist ook een universitaire organisatie coördinatie zodat de primaire taken op effectieve en efficiënte wijze kunnen worden uitgevoerd. En iedereen zal toegeven dat zoiets geen sinecure is in een professionele organisatie. Maar het lijkt realistischer om na te denken over de mogelijkheden van coördinatie tussen relatief autonome teams van wetenschappers, bijvoorbeeld vanuit het concept van zelfsturende organisaties, dan uit te gaan van een traditionele, hiërarchische organisatiestructuur. Anders gezegd: de universiteiten lijken meer op een armada van roeiboten dan op een ruimteschip of UFO. ◀

JOOP JASPERS

De auteur is actief VAWO-lid, werkzaam bij de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Universiteit van Amsterdam

Knelpunten aangekaart

De wijze waarop het UFO-project wordt uitgevoerd, verdient lof. Velen zijn geraadpleegd en alle – soms tegenstrijdige – inbreng wordt serieus genomen. Dat neemt niet weg dat er knelpunten zijn, die van vakbondszijde zijn aangekaart.

De keuze voor de HAY-methode om tot een nieuwe functieordening te komen, is niet zonder slag of stoot gemaakt. Eerst zijn aan de hand van een toetskader vier verschillende systemen onder de loep genomen. De werknemersorganisaties konden het met de werkgevers niet eens worden over de daaruit volgende inhoudelijke beoordeling. De

acceptatie door de bonden van de HAY-aanpak is daardoor in een CAO-onderhandelingsresultaat tot stand gekomen, nadrukkelijk gekoppeld aan de voorwaarde dat het nieuwe systeem specifiek gericht op, en herkenbaar voor de Nederlandse universiteiten zou zijn.

Bovendien werd afgesproken dat het nieuwe functiegebouw ▶

aanduidbare loopbaanpaden zou krijgen.

Het huidige systeem kent afgebakende functies met een aanloop-, een doorloop- en een eind-schaal. Het principe van herkenbare en afgebakende functies is nu verder uitgekristalliseerd naar afgebakende functie-niveaus binnen de O&O-functieyperingen. Functies zijn met elkaar vergeleken en de verschillen in zwaarte in kaart gebracht. De laatste stap is conversie naar een salarisschaal. Functiewaardering staat los van het persoonlijk functioneren van betrokkenen. De functie wordt gewaardeerd, niet de functieervulling.

HERKENBAARHEID

Op de uitkomsten tot dusver is natuurlijk kritiek mogelijk en die hebben we ook. Maar gezegd moet worden dat er het maximale aan wordt gedaan om de herkenbaarheid te optimaliseren: het conceptmateriaal is geëvalu-

eerd, over ieder functietype zijn er reeksen universitaire medewerkers geïnterviewd, universitaire functiewaarderingsdeskundigen zijn in panels met het materiaal aan de gang geweest, er heeft een grote proefimplementatie plaatsgevonden en de werknemersorganisaties hebben in diverse rondes hun inbreng gehad. En met al die inbreng, hoe tegenstrijdig soms ook, wordt serieus omgegaan.

ZUIVERHEID

In de huidige eindfase van de besluitvorming zijn er van onze kant echter nog wel een paar ernstige knelpunten in discussie gebracht.

In de topfuncties ligt naar onze mening veel te veel nadruk op de impact van managementtaken. Om de functieordening zuiver te houden, pleiten we voor verbijzondering van O&O-managementfuncties, danwel aan echte O&O-functies te koppelen addi-

tionele managementtakenpakketten of een aparte definiëring van management-rollen binnen O&O-functies.

Ook hebben we voorstellen gedaan voor een betere uitwisselbaarheid tussen de functie-niveaus van de ‘onderzoeker’, de UD/UHD en de ‘onderwijzer’. De horizontale en verticale doorstroom (loopbaanpaden) moeten herkenbaarder en logischer worden. Aan dit punt is (zo bleek in de laatste vergadering van de Paritaire Werkgroep Functieordenen, PWF) uitvoerig aandacht besteed met de nodige veranderingen in de functietyperingen als gevolg.

Ten slotte hebben we ernstig bezwaar gemaakt tegen het oneigenlijke onderscheid in de drie niveaus bij de hooglerarsfunctie. Het gaat daar ons inziens nu om competentieniveaus en niet om functiezwarte-onderscheiden. Dat is tegen het principe van functiewaarderen dat de

functie wordt gewogen, niet de functionaris.

Dit laatste is natuurlijk sowieso een teer punt bij de implementatie straks, na 1 april 2003.

LOKALE PROCEDURE

De werknemersorganisaties zijn er niet in geslaagd om over de daarbij te hanteren procedure landelijk afspraken te maken; dat wordt dus een overleg-item voor het lokaal overleg.

De uiteindelijke functiewaardering – het koppelen van functie-niveaus aan schalen – is nog niet aan de orde geweest in het CAO-overleg. Dat wordt voor het hele functiegebouw in één keer gedaan.

De werknemersorganisaties willen hoe dan ook dat er een eenduidige en voor alle functies geldende conversieregel wordt vastgesteld om het puntentotaal voor de drie HAY-criteria te vertalen naar de achttien bezoldigingschalen. (BW) ◀

Nieuwe devaluatie wetenschapsloopbaan dreigt

Het in de jaren tachtig ingevoerde BUWP-kader tastte het loopbaanperspectief van vele wetenschappers aan. Het UFO-project dreigt tot een nieuwe devaluatie te leiden.

De Beleidsnota Universitair Wetenschappelijk Personeel maakte een eind aan het automatisme waarbij een eenmaal tot de rangen der wetenschappelijk medewerkers toegelaten wetenschapper min of meer automatisch – weliswaar via beoordelingen en bevorderingsbesluiten – wetenschappelijk hoofdmedewerker zou worden. Rangen werden ‘functies’ en de functies werden vanaf universitair hoofddocent kwantitatief beperkt. De leerstoelen werden bezet door kroon-docenten in de goedkope A-variant (een hoogleraar voor de prijs van de vroegere lector) en de traditionele hoogleraar, variant B. De hoofddocenten kregen een bij de leerstoel behorend deelgebied toegewezen en waren feitelijk de goedkopere opvolgers van de vroegere ‘lectoren’.

Formeel uit kwaliteitsoverwegingen, maar praktisch uit een oogpunt van bezuiniging ging het wetenschappelijk loopbaanperspectief voor velen verloren. Slechts de toen oudere hoofdmedewerkers ondervonden van de ingewikkelde inschaling in het nieuwe systeem geen schade. Nu nog werkzaam weten-

schappelijk personeel werd ernstig in hun verwachtingen gefrustreerd. De pijn werd wat gecompenseerd door de egalitaire bestuursstructuur onder de Wet Universitaire Bestuurshervorming, die de vaste wetenschappelijke staf redelijke zeggenschap over het onderwijs en onderzoek gaf. Met de ‘modernisering’ van het universitaire bestuur is die aardigheid ook verdwenen.

Alhoewel gezegd wordt dat de problemen nu in hoofdzaak bij de niet-wetenschappelijke functies liggen, die van zo’n 5000 teruggebracht moeten worden tot 150 groepen, is het UFO-project toch begonnen met de zogeheten O&O-familie. Vanwege de eenvoud? Natuurlijk, de in gang gezette scheiding van onderwijs en onderzoek heeft z’n sporen in het personeelsbestand achtergelaten. En sinds de verkorting van de studieduur doen zeer jonge wetenschappers hun intrede in de universiteit. Redenen voor de universitaire bestuurders om te gaan rommelen met de functies. Zo werd de ‘jeugddocent’ bedacht (*Todo* in het jargon), zo zijn de postdocs op het toneel verschenen en zijn medewerkers voor onderwijs en onderzoek in allerlei maten en prijzen geïntroduceerd.

De vraag is of het er nu allemaal echt eenvoudiger op wordt. De eerste uitwerking van de ordening voor het wetenschappelijk perso-

neel was schrikken. Allereerst werd duidelijk dat het eigenlijk niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen ging, maar dat de zogeheten ‘ordening’ ook een duidelijk hiërarchisch organisatiemodel inhield met sterk bureaucratische trekjes, geheel aangepast aan de MUB. Er wordt wat afgespecificeerd!

SUBTIELE VERSCHILLEN

De huidige aio gaat in de toekomst de functie van promovendus vervullen, maar dan toch binnen precies omschreven kaders. De nieuwe functie is wellicht helderder geordend, maar niet revolutionair gewijzigd.

De groep onderwijsmedewerkers of toegevoegde docenten wordt met subtiële verschillen in vier functies geclassificeerd: Docent 1 t/m 4. Dat is een soort hordenloop. De hindernissen zijn gedefinieerd als onderwijs geven, onderwijs ontwikkelen, onderwijs evalueren, deelnemen in onderwijswerkgroepen en commissies. Bevordering van niveau 4 naar niveau 1 zal wel een paar jaar duren... Overigens blijken niveau 1 en 2 kwalitatief niet van elkaar te verschillen. Niveau 4 is te vergelijken met een promovendus en niveau 1 met een beginnend UHD.

Met de onderzoekers is iets vergelijkbaars aan de hand. Ook hier vier functieniveaus, met als horden: onderzoekscoördinatie,



EN...? DE KOMEET VAN HAY...
... MET LOOPBAANKANSEN IN HET KIELZOG

acquisitie contractonderzoek, verantwoording contractonderzoek, en onderzoekswerkgroepen en commissies.

Voor de universitaire docenten komen er twee niveaus: beginnend en gevorderd, met een combinatie van zeer gespecificeerde taken van de eerder genoemde docenten en onderzoekers. De klassieke gecombineerde onderwijs- en onderzoekstaak wordt een schaal hoger gewaardeerd dan de óf-óf-taken. Argumenten daarvoor ontbreken in de voorgedachte concepten.

Ook de universitair hoofddocent krijgt twee functieniveaus toegewezen. Slechts het copromotorschap lijkt het onderscheidend criterium lijkt te zijn, met wat subtiele managementachtige onderscheidingen.

Voor de hoogleraren zijn drie functieniveaus bedacht. Naarmate de hoogleraar toonaangevender is, internationaler, wetenschappelijker, bestuurlijker en/of een omvangrijker groep leidt, stijgt het aanzien en de waardering. De taakomschrijving is gecontamineerd met elementen uit de 'bovenbouw' van onderwijs- en onderzoekmanagement.

GROOT LOONT

Het management kent vele onderscheidingen in functieniveaus, die alle op kwantitatieve criteria zijn gebaseerd: budgetten, aantal leerstoelen, aantal stafleden, aantal opleidingen, aantal promovendi en aantal studenten. 'Groot loont', zullen we maar zeggen.

Het onderwijs en onderzoek wordt in het systeem van functieordening geacht te zijn ondergebracht in capaciteitsgroepen, een expliciet organisatorische opvatting. De laagste managementfunctie is dan ook voorzitter van de capaciteitsgroep en daar hebben we

weer drie kwantitatieve varianten van. De capaciteitsgroepen zijn onderdeel van faculteiten. Die staan onder leiding van decanen in drie kwantitatieve varianten. Binnen die faculteiten zijn er directeuren onderwijsinstituut en directeuren onderzoeksinstituut, ook weer in drie kwantitatieve varianten.

De zeer specifieke takenpakketten kunnen tot veel bevoegdheidsconcurrentie aanleiding geven en de subtiele onderscheidingen zullen voortdurend om herwaardering van het werk vragen.

Of de wetenschappelijke loopbaan andermaal gedevalueerd wordt, is afhankelijk van de inschaling van de functies, die op zich nu vastliggen.

Indien de promovendus definitief wordt bevorderd naar schaal 10 (waarnaar de

Zakt iedereen een schaal om te bezuinigen, of wordt de toelating tot de hogere schalen in een functie beperkt?

CMHF reeds lang streeft), dan komt de beginnend docent en de beginnend onderzoeker ook in schaal 10. Voor de universitair docent betekent dat een start in schaal 11 met bevorderingsmogelijkheid naar 12. De universitair hoofddocent begint in 13 en kan worden bevorderd naar schaal 14.

Dat veronderstellend begint de hoogleraar in 15 en blijft wellicht hangen in 16, tenzij – met overslaan van 17 – de toelating in zijn veld wordt bereikt: schaal 18.

Voor de managementfuncties wordt het interessant. De voorzitter van een capaciteitsgroep is altijd een hoogleraar en dus begint de minigroepsvoorzitter in schaal 15. Met een beetje omvang heb je dan gauw schaal 16.

Voor de hoogleraar die de echte top in zijn vakgebied niet bereikt is dan het voorzitterschap van een grote capaciteitsgroep weggelegd in schaal 17. De opleidingsdirecteur begint in schaal 14 en kan uiteindelijk maximaal schaal 16 bereiken. De onderzoeksdirecteur begint in schaal 15 en kan doorgroeien naar 17. De 'kleine' decanen moeten met schaal 16 doen, de middendecanen met schaal 18 en voor de topdecanen is er een buitencategorie bedacht: laten we maar zeggen schaal 19.

Er moet worden bezuinigd op het wetenschappelijk personeel en dan staan twee wegen open. Of het functiegebouw begint in plaats van in schaal 10 in schaal 9 voor de promovendus en iedereen zakt een schaal. Of de toelating tot de hogere schaal in een functie wordt beperkt. De subtiliteit en subjectiviteit van de bevorderingscriteria maakt een zeer restrictief bevorderingsbeleid heel wel denkbaar.

VEREENVOUDIGING

Vanuit de VAWO/CMHF hebben we gepleit voor een drastische vereenvoudiging van de voorgestelde ordening. Allereerst moet de bovenbouw uit het systeem. Het gaat hierbij om kleine aantallen mensen en elke universiteit heeft z'n eigen organisatorische invulling van het onderwijs- en onderzoekmanagement.

De invoering van drie niveaus hoogleraren miskent de verscheidenheid van leerstoelen. Wat verschilt een internationale coryfee op een deelgebied van een hoogleraar die vrijwel een gehele discipline aan een universiteit moet doceren? Specialistische verenging is niet hoger te waarderen dan brede beheersing. In de praktijk is twee niveaus genoeg.

Fundamenteel is het bezwaar tegen de structuur van vier niveaus docenten en vier niveaus onderzoekers. Wanneer universitaire (hoofd)docentschappen gekarakteriseerd worden door de combinatie van onderwijs en onderzoek, dan moeten docenten en onderzoekers ook

horizontaal kunnen doorstromen. Het voorstel is om hoofdonderzoekers te introduceren, die een gelijke taakstelling hebben als universitaire hoofddocenten-zonder-onderwijs en op hetzelfde niveau worden gewaardeerd. Zo zouden er ook 'hoofdonderwijzers' moeten komen met een gelijke taakstelling als de universitaire hoofddocenten-zonder-onderzoek. Indien datzelfde wordt ingevoerd voor universitaire docenten met op gelijk niveau onderzoekers (UD-zonder-onderwijs) en docenten (UD-zonder-onderzoek), dan is in elk geval de verdenking weg dat een wetenschappelijke loopbaan op het niveau van een promovendus moet beginnen, ook al ben je reeds gepromoveerd. (PF)

Invoering HAY-model in Wageningen bij zichzelf in de staart

Nog dit najaar zal Wageningen Universiteit beginnen met het omzetten van alle wetenschappelijke functies naar de nieuwe UFO-systematiek. Begin 2003 zal dat proces worden afgerond, aldus projectleider Romke Kuindersma.

In de huidige organisatie van WU met zeven organisatorische eenheden (vijf departementen, het bestuurscentrum en de facilitaire dienst) zal 'centraal' het voortouw nemen en de vijf betrokken decentrale eenheden begeleiden bij de invoering.

WU en de stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek (DLO) streven binnen Wageningen Universiteit en Researchcentrum naar intensieve samenwerking, hetgeen voor het bestuurscentrum en de facilitaire dienst heeft geleid tot huisvesting van al het personeel met vergelijkbare taken in dezelfde gebouwen. Voor de departementen van WU zijn de tegenhangers de onderzoeksinstituten van DLO en zij zijn gebundeld in kennisseenheden. Per kennisseenheid fun-

geert een driehoofdige directie voor zowel het WU-departement als de DLO-instituten. Het is de bedoeling dat de 'A-merken', te weten de universiteit en de afzonderlijke DLO-instituten, als zodanig naar buiten treden. Recente uitspraken van het College van Bestuur hebben al aangetoond dat het verenigen van de leiding (personele unie) van twee totaal verschillende organisaties tot misverstanden kan leiden en de profilering van de afzonderlijke taakstellingen niet bevordert.

Recentelijk is met de vakcentrales overeengekomen dat ook DLO zal overgaan tot een functieordening gebaseerd op de HAY-methode. Dat betekent dat er in de onderzoekssfeer een of meer speciale functies zullen worden gedefinieerd als tegenhanger van de O&O-familie bij WU. Vanwege het verschil in taken van de twee eenheden zullen de beide processen van functie-ordenen gescheiden verlopen, alhoewel ze door dezelfde afdeling personeelszaken worden begeleid.

Bij het ordenen van de functies voor het ondersteunend personeel zal wel getracht worden om de op te zetten functies bij DLO zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij die van de universiteit. Zo sluit de invoering van het HAY-model aan bij de ingezette samenwerking tussen WU en DLO.

DLO is een paar jaar geleden veranderd van een publieke in een private organisatie en sinds de overgang wordt hard gewerkt aan de invoering van resultaat- en ontwikkelingsgesprekken (R&O-gesprekken) ter vervanging van de functioneringsgesprekken. In de R&O-gesprekken worden de competenties van de functie besproken en mogelijke scholing. Hiervoor is bij DLO 2 procent van de loonsom beschikbaar.

Het is te betreuren dat bij WU de inspanningen om het HAY-model in te voeren hebben geleid tot het verwaarlozen van de functioneringsgesprekken en de beoordelingen. Dat zal de introductie van de nieuwe systematiek bij het personeel van WU sterk bemoeilijken. (DV)

De nieuwe universitaire functieordening zou tot vele bezwaarprocedures kunnen leiden. De bevorderingscriteria zijn nogal subtiel en vatbaar voor subjectieve interpretatie, en bij elke niveau-overschrijding moet uitputtend worden aangetoond dat de functie dat hogere niveau rechtvaardigt.

Veel elementen in de nieuwe functieomschrijvingen zijn op uiteenlopende manieren uit te leggen. Neem de wereldwijd erkende autoriteit, versus de autoriteit op het eigen onderzoeksgebied, met of zonder(?) een duidelijke aansprekende visie op het onderzoeksgebied. De interpretatie van dit soort vage omschrijvingen zal straks ongetwijfeld telkens weer ter discussie komen.

In totaal zijn er 28 functieomschrijvingen, verdeeld over een tiental functieniveaus. Er zijn dus verschillende functies die hetzelfde functieniveau krijgen. Zo zal de UHD-2 (het laagste UHD-niveau), de Onderzoeker-1 en de Docent-1 (hoogste onderzoekers- en docenten-niveau) tot hetzelfde functieniveau worden gerekend. De UHD-1 zal hetzelfde functie-

Werk aan de winkel voor de bezwarencommissies

niveau krijgen als de laagste onderwijsinstituutdirecteur. Zo zijn er nog allerlei combinaties. Alleen de zwaarste decaan zal het hoogste niveau met niemand delen.

Ook bij de overstap van een docentfunctie of een onderzoeksfunctie naar de functie van universitair docent of universitair hoofddocent kunnen interpretatieverschillen ontstaan.

Om het nog wat ingewikkelder te maken kunnen functies soms inhoudelijk gelijk zijn, maar in zwaarte verschillen. Dit is dan weer afhankelijk van verschillende omgevingsfactoren en van accentverschillen tussen functies.

Het lijkt er dan ook op de functieomschrijvingen en de functiewaardering de bezwarencommissies veel werk zullen gaan bezorgen.

BEZWAAR MAKEN OF NIET?

Bij de beslissing om al dan niet een bezwaarschrift in te dienen, gelden een aantal overwegingen. Bezwaren kunnen zich richten

op de beschrijving en vervolgens op de indeling. Bekijk de beschrijving kritisch en zorg ervoor dat voor meerdere uitleg vatbare begrippen op de juiste wijze zijn verwoord door enkele voorbeelden van uw werkzaamheden te noemen met daaraan gekoppeld de verantwoordelijkheden, de reikwijdte, de (inter-) nationale contacten, enzovoort. Het kan hierbij zinvol zijn dat u reacties van collega's uit binnen- en/of buitenland op uw publicaties en voordrachten toevoegt. Hieruit valt vaak uw positie in het (inter-)nationale wetenschapsveld af te leiden.

Voorts moet u erop letten dat de personeelsbeoordelingen niet alleen teruggrijpen op uw oorspronkelijk geformuleerde takenpakket, maar dat ook duidelijk wordt aangegeven op welke plaatsen uitbreiding of groei heeft plaatsgevonden en in welke richting de functie zich zal ontwikkelen. Op deze wijze kunnen verschuivingen in de zwaarte van de functie naar voren komen.

Het niveau waarop u functioneert is niet alleen nu van belang, maar het kan uw gehele loopbaan beïnvloeden. Ga dus zeer voorzichtig om met de beschrijving, maar ook met het bezwaar. Laat uw bezwaar eens lezen door een goede vriend en laat deze kritisch op uw motivering reageren. Denk er dan nog eens 'een nachtje' over na. Als u lid bent van een vakbond – en natuurlijk bent u dat – vraag dan hulp bij het formuleren van de definitieve versie van uw bezwaarschrift. U kunt natuurlijk ook de hele zaak in handen van uw vakbond leggen, maar die kan eigenlijk weinig uitrichten als u niet de nodige informatie verschaft. Bij eventuele mondelinge toelichting van uw bezwaar bij een bezwarencommissie moet u zich altijd laten vergezellen door een deskundige (bij voorkeur op functiewaarderingsgebied).

Hou er rekening mee dat een bezwaarprocedure lange tijd (al gauw meer dan een half jaar) kan vergen.

WIM VAN HORSSEN

De auteur maakt deel uit van de groep postactieven van de CMHF en was voorheen werkzaam op de Technische Universiteit Delft

De VAWO wordt veertig

Op 15 maart 2003 bestaat de VAWO veertig jaar. Zij viert dit met een groot lustrumcongres op vrijdag 14 maart (over de toekomst van de vakbeweging en onderwijskwaliteit) en een speciale editie van VAWO Visie. Als opmaat duiken we nu en in het komende nummer vast de geschiedenis in. We gaan hier terug naar het geboortjaar van de VAWO, 1963, en we snuffelden ook in de eerste nummers van VAWO Visie, dat sinds februari 1969 verschijnt.

1963 was een roerig jaar voor de universiteiten. Minder vanwege de oprichting van de VAWO, dan om die – een paar maanden later – van de Studentenvakbeweging (SVB) met Ton Regtien als voorzitter.

Hoe zag de studentenpopulatie er indertijd uit? In het academisch jaar 1962/63 waren er 47.863 studenten, van wie 7880 eerstejaars. De grootste groep (37 procent) deed wiskunde, natuurwetenschappen of techniek. Bijna 33 procent ging voor de mens- en maatschappijwetenschappen (rechten, economie, aardrijkskunde, geschiedenis, politicologie, sociologie, psychologie en pedagogie). Bij medicijnen (inclusief tandheelkunde, farmacie en diergeneeskunde), letteren en theologie waren respectievelijk 17, 11 en 2 procent van de studenten ingeschreven. Toen was 'exact' nog heel gewoon.

Er waren in 1963 ongeveer 60.000 mannelijke en 9.000 vrouwelijke academici. 'Geleerden' maakten daarmee ruim 11 promille van de bevolking uit.

In april 1963 trad het eerste deel van het nieuwe Academisch Statuut in werking, waarbij de opleidingen en de examens werden geregeld. De faculteit der Sociale Wetenschappen werd daarbij voor het eerst erkend.

VERKIEZINGEN

Op 15 mei 1963 werden Tweede-Kamer- en Eerste-Kamer-verkiezingen gehouden. PvdA en VVD leden respectievelijk 5 en 3 zetels verlies. De PvdA kwam op 43 zetels en de VVD op 16. De partijen die destijds de confessionele coalitie en thans het CDA vormden, koesterden sedert 1917 een parlementaire meerderheid, in 1963 met 76 zetels. CPN en PSP (beide later opgegaan in GroenLinks) hadden samen 8 zetels, de rest 7.

De formatie van het nieuwe kabinet haperde, toen formateur De Kort kandidaat-ministers misliep omdat hij in de file tussen Ulvenhout en 's-Gravenhage bleef ste-

ken, terwijl telefonische contacten mislukten omdat de formateur net thuis sliep dan wel z'n hond uitliet, en ten slotte een brief aan een van de onderhandelaars niet aankwam omdat de woordvoerder van de formateur een lekke band kreeg.

'DEMOCRATISERING'

Op 29 juni richtte Ton Regtien de Studentenvakbeweging op. De SVB richtte zich tegen de gezelligheidsverenigingen, die met een actieve organisatiegraad van slechts 10 procent wel alle belangenbehartiging voor de studenten monopoliseerden. De SVB eiste verhoging van de studietoelage, en op termijn invoering van een 'studie-loon' via een soort studenten-CAO. Voor de hand ligt dat de SVB ook beheersing van de kamerhuren en de bouw van studentenflats verlangde. Maar ook de boekenprijzen en de subsidie op de studenteneettafels kregen aandacht. Verder werd 'democratisering van het wetenschappelijk onderwijs' gevraagd, wat overigens niet meer inhield dan studenteninspraak in de studieregelingen. De revolutie op dat punt kwam later.

De Groningse oud-hoogleraar G.C.Heringa hield een opmerkelijke rede, waarin hij het betreunde dat hoogleraren geen speciale didactische en psychologische opleiding ontvingen, nodig om de studenten beter te vormen. Hij stelde bovendien dat tal van studenten, die volkomen in staat zouden zijn geweest hun studie te volbrengen, deze door hun ongelukkige sociale status zien mislukken.

TROONREDE

Zoals bekend doet een kabinet aan restantenopruijing van beleidsvoornemens, die genoemd maar niet uitgewerkt worden, vlak vóór het slot van 'de Rede'. Net voor de pep-talk en 'de Bede' treffen we in de Troonrede van '63 het onderwijsbeleid aan: "Een goed onderwijssysteem is zowel voor de opvoeding van de jeugd, als voor de krachtige groei van onze volkshuishouding noodzakelijk. Om deze redenen zal de Regering de uitbreiding van de instellingen voor wetenschappelijk onderwijs en onderzoek krachtig bevorderen..."

Met zo'n inspirerende tekst wisten de babyboomers de weg naar het wetenschappelijk onderwijs wel te vinden. Helaas mochten ze er niet zo lang blijven als de voorgaande generaties. *De éducation permanente* werd aan een tijdslijm gebonden. Klachten over de te lange studieduur leidden ertoe dat de

nieuw aangetreden minister Bot in december eiste dat de studietijd voor het doctoraal moest worden teruggebracht naar vijf jaar. In de nieuwe wet op het wetenschappelijk onderwijs was het begrip studieduur genoemd en omdat het debiteren van zo'n begrip niet als vanzelf praktische betekenis krijgt, wendde de minister zich tot de Academische Raad. De babyboomers zouden zich in 1964 aan de poorten van de Alma Mater melden en daarom moest er maar een selectieve propedeuse komen en een beperking van de kandidaatsstudie tot twee à drie jaar. Dat waren nog eens tijden!

'AMBTELIJK GEZWETS'

In 1969 heeft de VAWO de middelen om haar mededelingenblad om te vormen tot een echt tijdschrift: VAWO Visie. De eerste nummers kenmerken zich vooral door uitvoerige beschouwingen, bijvoorbeeld over 'de recrutering van hoogleraren en lectoren aan de Landbouwhogeschool in Wageningen sedert 1945' of 'de materiële positie van de wetenschappelijke medewerkers bij de universiteitsbibliotheken' (waaraan zowat acht pagina's worden gewijd).

Van de eerste jaargang worden de meeste pagina's besteed aan arbeidsvoorwaarden en rechtspositie, maar al spoedig duikt ook de democratisering van het universitaire bestuur als belangrijk thema op. Daaraan worden in het tweede jaar de meeste pagina's van VAWO Visie gewijd.

De start van het blad is overigens niet onomstreden. In het allereerste nummer schrijft een lid: "U weet allen dat wij overvoerd worden met allerlei literatuur; het streven moet daarom gericht worden op het verstrekken van korte zakelijke mededelingen. (...) Heeft het bestuur zich niet afgevraagd waarom de leden geen prijs stellen op het blad 'Commentaar'? (Indertijd uitgegeven door de CHA, voorloper van de CMHF – red.) Nu het antwoord is: 'De leden stellen geen prijs op ambtelijk gezwets'." In het tweede nummer reageert dr. O. van Kappen, een van de oprichters van de VAWO: "Uit een mededelingenblaadje is een alleszins representatief verenigingsorgaan gegroeid, dat èn qua inhoud èn qua uiterlijk de toets der kritiek kan doorstaan, dat er zijn mag. (...) De VAWO is inmiddels in zo vele maatschappelijke verbanden geëngageerd, dat 'het gezicht' van de vereniging naar buiten, dat de presentatie van de VAWO in de maatschappij een factor van groot belang is geworden." (AvD/PF) ◀

OPLOSSING VOOR HERSCHIKKING VAN BEVOEGDHEDEN BINNEN CMHF

Een sectie WO in de Sector Zorg

De komst van de nieuwe CMHF-verenigingen NU'91 en Unie Zorg en Welzijn heeft voor de Sector WO van de CMHF nogal wat zorgen met zich gebracht. Met name vanwege de nogal drastische wijze waarop, midden in lopende onderhandelingen, aan de Sector WO de bevoegdheid voor de CAO Academische Ziekenhuizen werd onttrokken. Er lijkt nu een oplossing in het verschiet.

De gang van zaken bij de toetreding van de nieuwe verenigingen was geen fraai staaltje van omgangsvormen in de CMHF. Het Centraal Bestuur leek geen benul te hebben van de eigen aard van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek in de Academische Ziekenhuizen. En dat gold a fortiori bij de vorming van Universitaire Medische Centra, die thans voor een deel en in de toekomst geheel onder de CAO Academische Ziekenhuizen vallen. Het argument dat hier nieuwe beroepsgroepen met totaal afwijkende en zelfs tegenstrijdige belangen ten opzichte van de reeds georganiseerde beroepsgroepen de arena van de eigen centrale betraden, werd met groot gemak ter zijde geschoven.

Op 19 juni heeft het Sectorbestuur WO van de CMHF aan het bestuur van de CMHF voorgesteld om ten behoeve van de CAO Academische Ziekenhuizen binnen de Sector Zorg een

reglementaire Sectie WO op te richten. De Orde van Medisch Specialisten en de leden van het LPP en de VAWO (en eventueel nog toetredende WO-verenigingen) die betrokken zijn bij de CAO Academische Ziekenhuizen vormen een zelfstandige Sectie WO binnen de Sector Zorg. Er is geen dubbeldidmatschap met de Sector WO. Dat is een gebruikelijke structuur binnen de CMHF.

Actieve leden van verenigingen die bij de CMHF zijn aangesloten, worden ingedeeld bij die sectoren waar zij een belang bij de daar geplaatste CAO hebben. De COPWO-gelden die worden toegekend op grond van de ledenaantallen voor de Sectie WO, worden ook gedecentraliseerd naar de Sectie WO. Ook dat is gebruikelijk bij de CMHF. De gelden worden toegekend door de minister op basis van het aantal actieve leden die bij een CAO zijn betrokken.

TWEDE ONDERHANDELAAR?

Bij de huidige getalsverhoudingen binnen de Sector Zorg ligt het in de rede dat de Sectie WO de tweede onderhandelaarspositie aan de CAO-tafel kan innemen. De Sectie WO als organisatorische eenheid is de een na grootste binnen de sector. In elk geval zit de Sectie WO zelf aan de onderhandelingstafel voor die punten, die conform afspraken van 17 april tot de competentie van het WO binnen de CAO

Academische Ziekenhuizen behoren: de 'Bijzondere bepalingen' voor basisartsen, medisch specialisten en academische specialisten, Querido-regelingen, salarisschalen voor arts-assistenten en academische specialisten, het opleidingsreglement voor arts-assistenten in opleiding tot medisch specialist, het Professioneel Statuut, enzovoort. In deze punten worden zaken geregeld als onderwijs, onderzoek, professionele autonomie, wetenschappelijke vrijheid, auteursrecht, de positie van wetenschappelijk personeel in ziekenhuizen, doorstromingsbeleid, carrièreperspectief en functiewaardering van WO-personeel.

Voorgesteld is dat via een sectiereglement de belangen van alle WO-leden bij de CAO gewaarborgd worden middels overleg over de inzet en wat daarbij hoort. De verenigingen die vanuit het WO gaan deelnemen in de Sector Zorg vaardigen, indien zij dat zelf wensen, een bestuurslid af in het Sectorbestuur, dan wel geven aan door wie zij vertegenwoordigd willen worden.

De VAWO heeft bijna tweehonderd leden voor wie de CAO Academische Ziekenhuizen de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen regelt. Het VAWO-bestuur heeft onlangs besloten dat deze groep van leden zal worden georganiseerd om hun belangen zo goed mogelijk te waarborgen. (PF) ◀

COR en CvB botsen over samengaan van UvA met HvA

Een besturenfusie tussen de Universiteit van Amsterdam en de Hogeschool van Amsterdam is voor de Centrale Ondernemingsraad van de UvA vooralsnog onaanvaardbaar.

Eind september schreef de COR dat er op de UvA onvoldoende draagvlak is voor een samengaan met de HvA. Een eerder plan hiervoor werd door de medezeggenschapsorganen van beide instellingen al fel gekritiseerd.

De besturen van UvA en HvA willen, nu de fusie die zij beogen wettelijk nog onmogelijk is, een personele unie van Raden van Toezicht en Colleges van Bestuur vormen en al snel gezamenlijk beroepsopleidingen starten.

De COR, die instemmingsrecht heeft bij belangrijke fusiestapen, schrijft dat het CvB "graag mag besturen per paradox: de eenheid van onderwijs en onderzoek zou bevorderd worden door het instellen van aparte onderwijs- en onderzoeksinstituten; de betrokkenheid van het personeel zou bevorderd worden door de macht in handen van enkelen te concentreren; het onderscheid tussen wo en hbo zou aangescherpt worden door een volledige fusie met een hbo-instelling; kleinschaligheid zou gewaarborgd worden door bestuurlijke schaalvergroting (...)." Maar, schrijft de ondernemingsraad, "paradoxen zijn meestal het gevolg van een inadequate probleemanalyse".

De COR uitte haar kritiek in een digitale open brief in de hoop op de UvA een brede discussie over het onderwerp los te maken.

Volgens het CvB heeft de COR zelf overlegkansen laten liggen. Over het middel van de open brief schrijft het gepikeerd: "Uw oordeel lijkt vast te staan en is publiekelijk gepresenteerd, voordat u er met ons over spreekt."

Het CvB vroeg het dagelijks bestuur van de COR uitleg te komen geven. De COR liet weten alleen in voltallige vergadering te willen overleggen. (AvD) ◀

Sociale zekerheid en de kleine lettertjes

Vele VAWO-leden hebben een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. Voor wie het Ohra *Inkomenszekerheidsplan* (basis of extra) heeft afgesloten, is het van belang om ziekte of arbeidsongeschiktheid tijdig bij Ohra te melden. Dat moet volgens de polisvoorwaarden binnen een jaar na de eerste ziektegedag gebeuren.

De melding moet bij Ohra gebeuren. Het machtingingsformulier 'IP Aanvullingsplan ABP verzekeringen' van de uitvoeringsinstelling UWV/USZO heeft niets te maken met het Inkomenszekerheidsplan van Ohra.

Meldt u zich zonodig per omgaande post alsnog ziek en vraag Ohra dan meteen om enige coulance vanwege verwarring ontstaan door dit machtingingsformulier.

'WACHTGELDERS'

Universitair personeel dat al voor 1 januari 2001 aanspraak kon maken op een werkloosheidsuitkering ('wachtgelders'), wordt niet onder de werking van de Werkloosheidswet gebracht. Dat heeft de regering deze zomer besloten. Voor de wachtgelders blijven de oude voorwaarden gelden. ◀

AGENDA ALGEMENE LEDENVERGADERING, DINSDAG 26 NOVEMBER 2002

DE 62STE ALGEMENE LEDENVERGADERING VAN DE VAWO WORDT OP DINSDAG-AVOND 26 NOVEMBER IN UTRECHT GEHOUDEN. ALLE BELANGSTELLENDEN ZIJN VAN HARTE WELKOM.

IN VERBAND MET DE CATERING WORDT HET ZEER OP PRIJS GESTELD ALS U UW DEELNAME UITERLIJK 19 NOVEMBER AAN HET BUREAU VAN DE VAWO MELDT, BIJ VOORKEUR PER E-MAIL: INFO@VAWO.NL.

LOCATIE: KANUNNIKENZAAL, ACHTER DE DOM 7
(ACHTER HET ACADEMIEGEBOUW)

TIJD: 18.00 – 21.30 UUR

AGENDA:

- 1 OPENING EN BESTUURSMEEDEDELINGEN
- 2 GOEDKEURING VERSLAG VAN DE 61STE ALGEMENE LEDENVERGADERING VAN 14 MEI 2002
- 3 FINANCIËN
 - A) HERZIENE BEGROTING 2002
 - B) BEGROTING 2003 ANNEX VOORSTEL CONTRIBUTIEVERHOOGING 2003

4 VERKIEZING BESTUURSVORZITTER
VOLGENS ARTIKEL 6 LID 2 VAN HET HUISHOUDELIJK REGLEMENT VAN DE VAWO IS DE VOORZITTER PROF. DR. R.P. ZUIDEMA AFTREDEND EN NIET HERKIESBAAR.

ALS KANDIDAAT VOOR HET VOorzITTERSCHAP STELT HET BESTUUR VOOR HET BESTUURSLID PROF. DR. C.A. DE LANGE (SCHEIKUNDE, UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM).

DE VAWO-AFDELINGEN KUNNEN TOT 18 NOVEMBER A.S. NAMEN VAN TEGENKANDIDATEN BIJ HET VAWO-BUREAU INDIENEN.

5 BESTUURSMEEDEDELINGEN EN RONDVRAAG

6 SLUITING.

TER GELEGENHEID VAN HET AFSCHIED VAN PROFESSOR ZUIDEMA ALS VOORZITTER VAN DE VAWO WORDT DE VERGADERING FEESTELIJK BESLOTEN MET BIJDAGEN VAN OUD-VAWO-VOORZITTERS, DIE ALS OPMAAT VOOR HET VEERTIGJARIG JUBILEUM HUN HERINNERINGEN AAN DE VAWO OPHALEN.

DRS. P. DEN BESTEN,
SECRETARIS

LEDENVERGADERINGSVERSLAG EN BEGROTINGEN KUNNEN BIJ HET BUREAU VAN DE VAWO WORDEN OPGEVRAAGD.

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.

OR moet instemmingsrecht krijgen bij het vaststellen van een nieuwe CAO

Er is een groeiende maatschappelijke behoefte de invloed van ondernemingsraden op CAO's te vergroten. Tegelijkertijd is het duidelijk dat het voeren van de onderhandelingen door vakbonden grote voordelen biedt, zoals onafhankelijkheid van de werkgever, professionaliteit van de onderhandelaars, evenwichtigheid van het CAO-resultaat in het kader van bedrijfstak en landelijk belang.

Aan de maatschappelijke behoefte wordt tegemoet gekomen door de OR van elke betrokken instelling instemmingsrecht toe te kennen aangaande het onderhandelaarsakkoord. Een CAO kan dan pas worden vastgesteld als de meerderheid van de ondernemingsraden instemt.

Mee eens of oneens?

Reageer op:

www.vawo.nl

Verslag Algemene Ledenvergadering van 14 mei 2002

De 61ste Algemene Ledenvergadering van de VAWO werd op 14 mei in Nijmegen gehouden. De jaarrekening 2001 werd goedgekeurd. In tegenstelling tot voorgaande jaren wordt de jaarrekening voortaan in de voorjaarsledenvergadering gepresenteerd. Vanwege een achterblijvende contributieopbrengst en hoge automatiseringskosten zal, nadat dit drie jaar niet is gebeurd, in 2003 een contributieverhoging moeten worden doorgevoerd. Deze zal aan de hand van een bijgestelde begroting 2002 en de begroting 2003 aan de Algemene Ledenvergadering van 26 november worden voorgelegd. Om de kosten van de automatisering omlaag te brengen, wordt naar een goedkopere oplossing gezocht.

Ondanks een uitgebreide correspondentie met de CMHF is met ingang van 2002 ook voor de postactieve VAWO-leden contributie-afdracht aan de CMHF verschuldigd. Uit de reacties op de enquête over het collectief abonnement op 'Commentaar' bleek dat weinig VAWO-leden in het

CMHF-blad geïnteresseerd zijn. In 2003 zal de VAWO wellicht naar een andere locatie verhuizen. Per 1 juni jl. zijn de beide beleidsmedewerkers van de Sector WO bij de VAWO in dienst getreden; zij zijn nu nog in Leidschendam werkzaam. Indien de VAWO over meer kantoorruimte komt te beschikken, zouden zij hun werkzaamheden daar kunnen gaan verrichten. Op grond van artikel 6 lid 2 van het Huishoudelijk Reglement kan de bestuurstermijn van de secretaris, mw. dr. A.J. Vrugt, niet meer worden verlengd. Helaas is Anneke Vrugt verhinderd persoonlijk de dank voor haar verslaglegging en bijdrage in de discussies in ontvangst te nemen. Het bestuur vraagt de ledenraad mandaat de heer drs. P. den Besten, werkzaam bij Universiteit Wageningen, in deze functie te benoemen. Penningmeester Groenendijk en de bestuursleden Hoetjes, Rijlaarsdam en Swarte worden voor herbenoeming voorgedragen. De vergadering gaat hiermee bij acclamatie akkoord. ◀



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),
drs. P. den Besten (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

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

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 december.

SLUITINGSDATUM KOPIJ: 22 NOVEMBER

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@wur.nl

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

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

