

VAWO

'03 1

VISIE

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2
Lustrumprogramma

PAG. 3



Interview: Otto Boele,
van wetenschap naar wachtgeld

PAG. 4
De tweedeling tussen zittende en
nieuwe wetenschappers

PAG. 5
Voorzetten voor lustrumsymposion:
Wetenschappelijk onderwijs,
publiek goed... of kan het beter

VEERTIG JAAR VAWO

PAG. 7
Frans Veringa:
Jaren van opbouw en afbraak

PAG. 8
Ad van der Woude:
We zijn wellicht te lief geweest

PAG. 9
Ina van der Kolk-Bal:
Leden bijstaan steeds meer voorop

PAG. 10
Jan Hut (CMHF):
Groeiende steun voor visie VAWO

PAG. 12
Marijke Spies:
De tijd ver vooruit

PAG. 13
Piet Dekkers:
De kracht en zwakte van trouw
aan het academisch ideaal

PAG. 16
Beschouwing: universiteiten
moeten durven differentiëren

PAG. 18
Onderwijskwaliteit: de benadering
van de VSNU

Terugblikken...

Met een feestelijk symposion in Utrecht viert de VAWO op vrijdag 14 maart aanstaande haar veertigjarig bestaan. Ook deze VAWO Visie staat vooral in het teken van het achtste lustrum.

Het thema van het symposion is de kwaliteit van het wetenschappelijk onderwijs. Een van de deelnemers aan de forumdiscussie is demissionair staatssecretaris mevr. Nijs (zie voor plaats, programma en overige deelnemers pagina 2). Wij geven vast enkele voorzetten voor de discussie.

Verder halen VAWO-coryfeeën in dit nummer herinneringen op, maar er wordt vooral ook vooruitgekeken: welke rol moet en kan de VAWO de komende tijd spelen? En: wat is daarvoor nodig?

Inhoudelijk is een goed personeelsbeleid afdwingen voor al het universitaire personeel, vast en tijdelijk, een van de belangrijkste opgaven voor de komende jaren. Ook voor dat thema in dit nummer aandacht.

Allereerst is echter het woord aan de voorzitter van de VAWO, Kees de Lange.

...met het oog op de toekomst

Opgegroeid met het tientallig stelsel als we zijn, vormt het veertigjarig bestaan van de VAWO een kilometerpaal om bij stil te staan. Bovendien is het een uitgelezen aanleiding om iets te vieren, en die kans moeten we niet ongemerkt voorbij laten gaan. Dit is een moment op terug te kijken op het roemrijke VAWO-verleden. Omdat in het huidige barre academische klimaat zelfs nostalgie niet meer is wat het geweest is, wil ik de blik echter vooral op de toekomst richten.

De toekomst van de vakbonden is de laatste tijd geregeld onderwerp van gesprek en debat, en die discussie raakt ook de VAWO. Soms wordt openlijk – van werkgeverszijde – de positie en de rol van de vakbeweging vergeleken met die van de dinosauriërs kort voor hun uitsterven. Aangezien het altijd goed is inzicht te hebben in de zieleroesen van de tegenstander, zijn dergelijke geluiden nuttig. Ze dwingen de vakorganisatie zich te bezinnen op haar uitgangspunten. Bezinning alleen is evenwel niet genoeg. De vakbeweging dient veel meer dan voorheen duidelijk te maken waar zij voor staat, en waarom. En ten slotte dienen dergelijke standpunten in feitelijke invloed en macht vertaald te worden. Mooie, maar loze woorden

leiden niet tot een vorm van belangenbehartiging waarvoor men de handen van de leden op elkaar krijgt. Ook voor de VAWO, als behartiger van de belangen van personeel werkzaam bij universiteiten en onderzoeksinstellingen, heeft de huidige

**Decentrale
tendensen
dwingen VAWO tot
versterking van
afdelingsstructuur**

maatschappelijke discussie consequenties. Voor een ieder die op de werkplek zijn ogen niet in de zak heeft of regel-

matig kennis neemt van de informatie die VAWO Visie biedt, is het duidelijk dat er aan onze universiteiten een winters klimaat is ingetreden.

Het niveau van de overheidsinvesteringen verdraagt zich slecht met uitspra- ▶

VAWO

ken van landelijke politici, die te pas en vooral te onpas zeggen de kenniseconomie hoog in het vaandel te hebben. Onze universiteitsbestuurders belijden in woord en geschrift de noodzaak om de financiering van de primaire processen onderwijs en onderzoek zoveel mogelijk intact te laten. Tegelijkertijd wordt echter aan onze universiteiten ruimhartig ingezet op het implementeren van een MUBse structuur met een elitaire kaste van managers en hun bijbehorende overhead op alle mogelijke en onmogelijke plaatsen in de organisatie, het personeel in verwarring en verbijstering achterlatend.

Het broodnodige personeelsbeleid, met evenwichtige aandacht (en dus financiering) voor alle categorieën werknemers, van jong tot oud, van tijdelijk tot vast, is al jaren een centraal gesprekstema aan de CAO-overlegtafels. De op werkplekken waargenomen praktijk getuigt helaas van een werkelijkheid die weerbarstiger blijkt te zijn dan de mooie woorden suggereren. En in veel gevallen hebben de bonden, al dan niet in medezeggenschapsverband, het nakijken.

ONBESTUURBAAR

De moderne tendens van decentralisatie aan onze universiteiten bemoeilijkt het werk van de vakorganisaties aanmerkelijk. De meeste Colleges van Bestuur benadrukken dat hun faculteiten een eigen koers moeten varen, zonder een overmaat aan centrale sturing. Vaak is een universiteit niet veel meer dan een centrale, weinig waterdichte koepel boven een rijk en onbestuurbaar assortiment aan decentrale structuren, elk met hun eigen lokale machthebber met vergaande mandaten. Het gezonde Angelsaksische ideaal van 'checks and balances' wordt daarbij gezien als ondoelmatig en dus overbodig.

Denken in termen van invloed en macht kunnen we niet uit de weg gaan

Of de door de CvB's beleden steun aan deze ontwikkeling nu gebaseerd is op een grondige analyse van de wenselijkheid van een en ander, of veeleer een rationalisatie achteraf is in een situatie waarin een CvB machteloos is gebleken de nodige sturing te verschaffen, zal wel een onderwerp

voor de borreltafel blijven. Feit is dat de vakorganisaties in een dergelijke structuur van het kastje naar de muur en weer terug lopen, op zoek naar de noodzakelijke maar doorgaans afwezige bestuurlijke transparantie.

VAWO: HOE VERDER?

Hoe nu verder? Allereerst dient de VAWO de uitbreiding van het ledenbestand en met name ook de verjonging ervan een hoge prioriteit te geven. De reeds bestaande nauwe samenwerking en aanstaande fusie met het LPP is een duidelijke stap in de goede richting. Daarnaast dient naar mijn stelling overtuiging onze inzet voor de komende jaren te zijn om te komen tot een strijd bare VAWO die haar leden, meer dan voorheen, actief bij de beleidsvorming betreft.

Juist vanwege de genoemde decentrale tendensen moet in de eerste plaats de afdelingsstructuur van de VAWO worden versterkt. Vanuit een goede afdelingsstructuur dient vervolgens met grote nadruk een krachtige participatie in de lokale medezeggenschap te worden nagestreefd, waarbij denken in termen van invloed en macht niet uit de weg kan worden gegaan.

Impulsen vanuit de afdelingen in de richting van het landelijk VAWO-bestuur over materiële en immateriële aangelegenheden die voor de inzet bij de CAO-onderhandelingen van belang worden geacht, zijn onmisbaar om tot heldere, herkenbare VAWO-standpunten te kunnen komen die door de meerderheid van de leden worden gedragen. En aangezien universiteiten en onderzoeksinstituten slechts kunnen voortbestaan bij de gratie van personeel dat deskundig is op het gebied van, en betrokken bij de uitvoering van de primaire processen, moet het formuleren van aansprekende VAWO-ideeën op het brede terrein van personeelsbeleid – ik herhaal: voor alle categorieën personeel – in de komende jaren een dominante rol spelen. Zou het niet geweldig zijn als we over een aantal jaren, bij ons vijftigjarig VAWO-bestaan, zouden kunnen constateren dat het merendeel van deze ideeën gerealiseerd is?

Ik hoop u allemaal de hand te mogen schudden op onze lustrumbijeenkomst. ◀

KEES DE LANGE
VOORZITTER

LUSTRUMPROGRAMMA

De VAWO viert haar achtste lustrum op vrijdag 14 maart a.s. in Ontmoetingscentrum 'In de Driehoek', Willemsplantsoen 1c, 3511 LA Utrecht, tel. (030) 234 3307. Aanvang: 14.00 uur.

Het ontmoetingscentrum bevindt zich nabij het centraal station van Utrecht (iets ter rechterzijde als u het station aan de centrumkant verlaat en de Catharijnesingel oversteekt).

Om 14.30 uur spreekt VAWO-voorzitter prof. C.A. de Lange een welkomstwoord, om 14.40 uur begint de forumdiscussie. Daaraan nemen deel: mw. drs. A.D.S.M. Nijs, staatssecretaris van Onderwijs, mr. J. Vrolijk, directeur-generaal van het ministerie van OCenW, prof. dr. A. Klamer, prof. dr. B.A.G.M. Tromp, prof. dr. Ch.F.G. Lorenz en mw. drs. D. Griffioen. Het forum wordt geleid door dr. A.F.W. Klukhuhn.

De discussie wordt besloten met een optreden van het Tilburgs KUB-cabaret.

Vanaf 17.00 uur zijn er hapjes en drankjes.

Kiezen of stemmen?

'Wat vond je van de Kamerverkiezingen?'

'Fantastisch. Paars heeft 76 zetels, onze rechtse coalitie 80 en de grote coalitie 86. Keus genoeg, wil ik maar zeggen.'

'Dus jullie kunnen drie kanten op?'

'Ja en dat maken wij uit.'

'Maar dan ga je met de stembusuitslag op de loop.'

'Welnee, we laten de burgers stemmen opdat wij kunnen kiezen. Dat is 't mooie van ons politiek systeem.'

'Dus Zalm maakt de dienst weer uit?'

'Ja, daar gaat het om.'

'Zeg dat wel. Als minister van financiën heeft hij de stekker uit de welvaart getrokken. Als fractieleider heeft hij de stekker uit de rechtse coalitie getrokken. Zalm voert met zijn oppositieverhaal alleen maar de spanning op. Hij pocht altijd zo dat politiek een vak is, maar volgens mij is hij gewoon elektriciën.'

'Wat is daar mis mee? De MP heeft in de campagne toch steeds gezegd het huidige beleid te willen continueren.'

'Volgens mij zei hij dat als JPB.'

'Toegegeven, het was onduidelijk wanneer hij nou precies MP was en wanneer JPB.'

'Als MP heeft hij er toch niet zo veel van gebakken?'

'Precies, en daarom zit die grote coalitie er niet echt in. Hij zou dan volstrekt ongeloofwaardig zijn als MP en nog slechts als JPB in de Kamer kunnen blijven.'

'Ah, dus daar koersen jullie op aan. Hetzelfde spelletje als vorig jaar mei. Zalm laat zich dwingen om mee te doen en dicteert zo het program.'

'Natuurlijk, en tegen de tijd dat Matje dat door heeft, zijn we weer een paar jaar verder. Dat is nou het verschil tussen kiezen en stemmen.'

Politicus

DE CARRIÈRE VAN...

Otto Boele: van wetenschap naar wachtgeld

Sinds december jl. zit hij werkloos thuis, bijna zeven jaar nadat hij cum laude promoveerde: Otto Boele, bestuurslid van het Landelijk Postdoc Platform. Een gedreven wetenschapper: "Ik word toch steeds weer gegrepen door mijn vak." Maar ook een realist: "Als je een baan wilt aan de universiteit, moet je er eigenlijk al één hebben." Hij richt zich nu op een aanvraag voor een Marie Curie-beurs waarmee hij weer voor een tijdje naar het buitenland zou kunnen.

Zou het niet beter zijn als onderzoekers die zich keer op keer bewezen hebben, in vaste dienst zouden komen van een onderzoeksorganisatie zoals NWO?

"Nou, dat weet ik niet. Bij mij doemt dan meteen zo'n beeld op van wetenschappers in een torenflat in Rusland. Dat is zo'n anachronistisch beeld. Nu hebben ze het heel moeilijk daar. Ze zijn vaak afhankelijk van liefdadigheid. Ze krijgen hun salaris al maanden niet meer. Het is echt bittere armoede. Of ze zijn iets anders gaan doen. Of als ze geluk hebben, kunnen ze naar het buitenland."

Heb jij zoiets wel eens overwogen?
"Ik heb ook in Amerika gesolliciteerd. Maar dan nemen ze uiteindelijk liever iemand met college-ervaring aan een Amerikaanse universiteit. Als je ziet wie ze dan aannemen... Die zijn misschien wel capabel, maar echt veel jonger. Ze hebben nog niks gepubliceerd, maar ze zijn *teaching assistant* geweest. Daar ben ik in Nederland nog niet bang voor, dat ik door de volgende generatie alweer gepasseerd word. Het zou wel een enorme teleurstelling zijn. Stel, ik zeg de wetenschap vaarwel, uiteindelijk. Dan vind ik geen baan op het niveau dat ik zou willen. Ik ben nu 38, het wordt steeds moeilijker het roer om te gooien."



"De vakbonden moeten zich sterker maken voor de tijdelijke werknemers"

Foto: Arie van Dalen

Hoe verliep je wetenschappelijke carrière tot nu toe?

"Mijn dissertatie werd bekroond met een van de vijf studieprijzen die de stichting Praemium Erasmianum jaarlijks uitreikt. Vijfzeventighonderd gulden en dan mag je de koningin een handje geven. Na een deeltijd-aanstelling als studieadviseur en wat collegegeven in Amsterdam, kon ik in 1997 een jaar naar Berkeley. Met een TALENT-beurs van NWO. Daarna kreeg ik weer een deeltijdaanstelling, als vervangend docent. In 1999 werd ik Akademie-onderzoeker bij de KNAW.

Dat was voor drie jaar. Toen dat afgelopen was, kreeg ik nog een subsidie voor een klein project. En het afgelopen trimester had ik weer een aanstelling als vervangend docent. Ik vind dat mijn vakgebied erbij gebaat zou zijn als ze mij zouden behouden. Ook omdat ze al veel geld in mij hebben geïnvesteerd. En ook met het oog op het verloop en de vergrijzing. Als er nu een plaatsje komt in een van die drie vakgroepen in Nederland, dan is dat natuurlijk mooi

voor mij. Maar voor hetzelfde geld gebeurt het niet. Bijvoorbeeld als mensen die met pensioen gaan, niet vervangen worden. Nee, ik heb niet veel concurrenten in Nederland. Die zijn inmiddels al gefrustreerd afgehaakt."

NWO en KNAW hebben toch ook flink in je geïnvesteerd met hun prestigieuze programma's. Kon je daar niet opnieuw terecht?

"Ik mocht bij de KNAW geen verlengingsaanvraag indienen. Dat was alleen mogelijk als de universiteit een baangarantie

Heb je het daarna nog geprobeerd?

"Ja, in de tweede ronde was de baangarantie vervangen door een inbeddingsgarantie. Ik kreeg toen een officiële brief van de decaan – wacht even, hoor, dan zal ik even de map met beursaanvragen erbij pakken... Ze wilden die inbeddingsgarantie wel geven, maar als de aanvraag gehonoreerd zou worden, dan mocht ik het onderzoek niet aan de RUG uitvoeren. Reden: geen formatieruimte.

Ik weet niet wat het is, een soort reflex misschien, om ons buiten de deur te willen houden. Of misschien toch de angst voor het wachtgeld?"

Sinds 2001 ben je bestuurslid van het Landelijk Postdoc Platform en heb je namens het LPP zitting in het sectorbestuur WO van de CMHF. Hoe zie je de rol van de vakcentrale?

"Ik heb in de CAO-onderhandelingen meegemaakt dat de vaste punten van het LPP toch al vrij snel van tafel werden geveegd. Het aantal werknemers met een tijdelijk contract aan universiteiten neemt nog steeds toe. Die groep werknemers zou een sterke stem kunnen laten horen. Maar de vakbonden ▶

"Mijn mogelijke concurrenten in Nederland zijn inmiddels al gefrustreerd afgehaakt"

hebben een vrij traditioneel beeld van de werknemer, die met een vast contract. Ze zouden zich sterker moeten maken voor de klassieke punten van het LPP. Zoals het instellen van een wachtgeldfonds en verlenging van een tijdelijke aanstelling na ouderschapsverlof en ter compensatie van bestuurlijke taken. Postdocs zijn lokaal niet sterk vertegenwoordigd in ondernemingsraden en dergelijke. Men concentreert zich liever op het onderzoek. En het LPP is toch meer een landelijke lobbyclub.”

Is het belangrijk dat er meer postdocs deelnemen aan de lokale medezeggenschap?

“Ik denk het wel, ja. Een voorbeeld. De Faculteit Letteren in Groningen kondigde onlangs een maatregel af om de telefoonkosten te beheersen. Mensen met een vast contract mogen rechtstreeks naar het buitenland bellen. Maar mensen met een tijdelijk contract moeten via de centrale bellen. Toen ik protesteerde, zei de beheerder: We hebben dat nu eenmaal zo besloten.”

In de CAO is toch afgesproken dat de werkgever ook een beetje meedenkt over de loopbaan van de werknemer. Gebeurt dat?

“Nee, helemaal niet, nee. Hoewel... ik heb wel een telefoontje gehad van P&O toen mijn contract afliep. Nu ja, dat was een beetje een plichtmatig gesprek. Over wat ze voor mij zouden kunnen betekenen in arbeidsbemiddeling. Maar dat geldt niet wanneer je in de wetenschap wilt blijven. Dan heb je meer aan je eigen contacten. Dat beaamden ze volmondig.”

Word je er niet af en toe een beetje moedeloos van?

“Ja, heel erg.”

Is het misschien toch een idee dan, die Russische torenflat?

“Ja, misschien wel... De productiviteit van die onderzoekers lag wel erg hoog. Ze hadden geen topsalaris, maar wel bestaanszekerheid. Dat zouden veel wetenschappers in Nederland ook wel willen. Zeker.” (HdH) ◀

SCHERPE PERSONELE TWEEDELING BREEKT WETENSCHAP OP

Niet senioren maar regels beheersen de universiteit

In een reactie op een artikel in de NRC over vergrijzing bij de universiteit stelde Herbert Blankesteijn op de opiniepagina dat leeftijdsopbouw geen probleem is voor universiteiten. Hier een reactie op die visie, die door de NRC niet werd geplaatst.

Blankesteijn schrijft: “Dat jongeren geen kans krijgen is domweg niet waar.” Op het eerste gezicht heeft hij gelijk. Inderdaad, niet alle oudere wetenschappers vertrekken tegelijk. Noch laat de globale leeftijdsopbouw een dramatische oververtegenwoordiging zien van 50-plussers.

Helaas gaat er achter deze globale logica en cijfers een schrijnende problematiek schuil, die de wetenschap in Nederland wel degelijk opbreekt. Net als in het middelbaar onderwijs is er vanaf de jaren tachtig een scherpe tweedeling ontstaan tussen zittende en nieuwe werknemers. In het middelbaar onderwijs was dit het gevolg van loondifferentiatie, bij universiteiten is het vooral de invoering van tijdelijke aanstellingen (assistent/onderzoeker-in-opleiding, postdocs, contractonderzoekers) die voor deze tweedeling heeft gezorgd. Het resultaat is dat veel groepen aan de universiteit bestaan uit een harde kern van vergrijsde wetenschappers in vaste dienst, met daaromheen een steeds wisselende groep van flexwerkers (zie figuur).

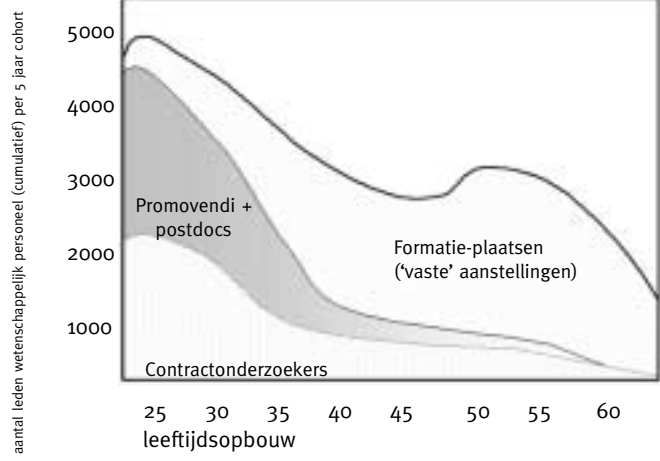
KANS?

Op zich zou er niet veel mis zijn met deze tweedeling wanneer de flexwerkers een goede kans zouden maken om op termijn tot de harde kern te gaan behoren. Ja, wetenschappers in tijdelijke dienst hebben inderdaad een kans, maar deze kans wordt voortdurend gefrustreerd door regels en bureaucratie en een gebrek aan personeelsbeleid om de effecten daarvan systematisch te compenseren. Zo zijn er excellente onderzoekers die met succes een projectaanvraag doen voor vervolgonderzoek maar toch niet kunnen blijven vanwege de beperking van tijdelijke contracten. We zijn ook geconfronteerd met instructies voor sollicitatiecommissies om vooral niet die ene kandidaat aan te nemen, vanwege het wachtgeldrisico. Terwijl in veel gevallen wel geld voorhanden is voor nieuwe promovendi. Wel instroom, maar geen doorstroom.

Tal van rapporten hebben deze problematiek in kaart gebracht, zoals het rapport ‘De jaren tellen’

over de wachtgeldproblematiek, het rapport van de commissie Van Vucht Tijssen over de vergrijzing van de vaste staf en een recent SISWO-onderzoek over de carrièreproblematiek. Al deze rapporten bevestigen het beeld dat allerlei arbeidsvoorwaardelijke regels en bepalingen steeds meer van invloed zijn op wetenschappelijke carrières, terwijl onderzoekskwaliteit steeds minder telt. Voor een enkeling bieden ad-hoc-maatregelen zoals ‘dakpanconstructies’ een oplossing. Voor vele anderen zit er niets anders op dan de wetenschap te verla-

Wetenschappelijke onderzoekers in een fuik



Bron: Talent voor de Toekomst, Min. OC&W, 2000; WOPI

ten of de carrière in het buitenland voort te zetten. Helaas ontbreken ‘drop out’-statistieken van excellente wetenschappers, maar onze eigen ervaring leert dat er vele onderzoekers die behoorden tot de Nederlandse en soms zelfs mondiale top, op deze manier voor de wetenschap verloren zijn gegaan.

MIJNENVELDEN

De frustratie bij de tijdelijke medewerkers zit hoog. Niet omdat er sprake is van zware selectie. Niet omdat ze gedwongen worden om regelmatig te wisselen van werkgever. Ze zijn gefrustreerd omdat ze voortdurend worden geconfronteerd met bureaucratische mijnenvelden en loopgraven. Omdat de kwaliteit van hun werk zelden beloond wordt met continuïteit in hun loopbaan. Omdat hun ondernemerschap wordt gesmoord in regels en verboden. Omdat de universitaire pr-medewerker in vaste dienst pronkt met hun onderzoeksresultaten, terwijl zij zelf nauwelijks uitzicht hebben op een vast contract. ◀

HELEN DE HOOP

ARNOUD LAGENDIJK

De auteurs zijn bestuursleden van de VAWO en het Landelijk Postdoc Platform.

VOORZETTEN VOOR DE DISCUSSIE

Wetenschappelijk onderwijs: publiek goed... of kan het beter?

Er zijn van die zaken waarover iedereen een mening heeft. De kwaliteit van het Nederlandse wetenschappelijk onderwijs is daar een typisch voorbeeld van. Reeds het noemen van het woord onderwijskwaliteit leidt binnen de kortste keren tot een enorme variatie aan meningen en verhit debat. Met kort commentaar zetten we er hier een aantal opvattingen op een rij.

1. Het universitaire onderwijs is steeds meer geïnfantiliseerd. Het niveau loopt ieder jaar terug. Een tentamen van vijf jaar geleden, daar hoef je nu niet meer mee aan te komen. Studenten hebben het vreselijk druk, maar vooral met dingen die niets met studeren te maken hebben.

Dergelijke geluiden vallen breed te beluisteren. Kunnen ze worden afgedaan als het gemopper van vergrijsde, gefrustreerde docenten die in overmaat onze universiteiten bevolken?

2. De huidige tijd eist een nieuwe onderwijsaanpak. Mono-disciplinaire diepgang hoort in het antiquariaat thuis. Waar het om gaat is mensen op te leiden die de grote verbanden zien, en die daar in woord en geschrift over kunnen communiceren. Brede multidisciplinaire opleidingen waarbij vooral de mondelinge presentatie-vaardigheden worden benadrukt, hebben de toekomst. Dit is wat het bedrijfsleven nodig heeft.

Is dit een realistische schatting van waar we met het onderwijs heen moeten? Of is het een poging om de tegenzin van de huidige studentengeneratie tegen gedisciplineerd studeren te rationaliseren?

3. Universiteiten bieden steeds meer nieuwe opleidingen aan, doorgaans breed geadverteerd op glossy papier en door universitaire pr-afdelingen voorzien

van een zo sexy mogelijk imago. En uiteraard ook via het internet aangeboden. Allemaal flauwekul, oude wijn in nieuwe zakken, heretikettering, opportunisme van universitaire bestuurders om hun krimpende marktaandeel op peil te houden. *Of niet?*

4. Het is van het grootste belang dat universiteiten nieuwe opleidingen ontwikkelen die inspelen op de zich wijzigende maatschappelijke omgeving. Het

De VAWO is de belangenorganisatie bij uitstek voor wie zich bezighoudt met wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Ze behartigt niet alleen de collectieve en individuele materiële en rechtspositionele belangen van haar leden, maar "waakt ook over de kwaliteit van het universitaire onderwijs en onderzoek", zoals de servicepagina achterin VAWO Visie trouw vermeldt. Het past dan ook geheel in haar traditie dat de VAWO bij de viering van haar achtste lustrum op 14 maart in Utrecht een symposium houdt onder de titel 'Wetenschappelijk onderwijs: publiek goed... of kan het beter?' We laten hier alvast wat meningen de revue passeren. Achter in dit nummer de opinie van een actieve VAWO'er en een schets van de denkbeelden in VSNU-kring.

middelbaar onderwijs is aan voortdurende verandering onderhevig, en nieuwe 'studeerbare' programma's, waarbij de maatschappelijke context centraal staat, dienen urgent ontwikkeld te worden. Moderne communicatiemiddelen zoals Internet moeten creatief benut worden.

Leidt dit tot de universiteit van de toekomst, of betekent dit een ontoelaatbare concessie aan de voortschrijdende intellectuele verarming en verloedering van ons middelbaar onderwijs?

5. Nederland is te klein voor de Nederlandse universiteiten. Welke faculteit heeft momenteel niet de ambitie om binnen vijf jaar tot de Europese top te beho-

uren? Waar wordt niet met de mond beleden dat een verhoogde instroom van buitenlandse studenten en onderwijsaanbod in het Engels tot de hoofddoelstellingen voor de komende jaren behoren? *Terecht?*

6. Nederlandse universiteiten moeten gewoon onderwijs van hoge kwaliteit in het Nederlands verzorgen. Pogingen om de zittende wetenschappelijke staf te forceren hun onderwijs in 'sto-

Ontoelaatbare pogingen van het bedrijfsleven om een vinger in de hoger onderwijspap te krijgen? Of een wezenlijke modernisering van een verouderde onderwijsopzet?

8. Studenten moeten in grote vrijheid kunnen studeren zonder lastiggevallen te worden met zaken als een bindend studieadvies. Een mens studeert voor het leven, en niet voor de school. En na de gebruikelijke aanloopmoeilijkheden komt het met die studiepunten uiteindelijk best goed. Dat zie je toch altijd weer? *Of is er werkelijk een groeiend probleem met studierendementen, dat met bijvoorbeeld bindende adviezen kan worden aangepakt?*

9. We moeten nu eindelijk eens toe naar universiteiten waar vrijblijvendheid wordt teruggedrongen. Je mag toch van verantwoordelijke studenten, nog wel met een beurs van de overheid, verlangen dat ze studeren en normaal op tijd hun studie afronden? Je zit toch niet aan een universiteit om je tijd te verdoen aan medezeggenschap?

Of is een bredere oriëntatie van studenten juist goed en doen zij bijvoorbeeld in de bestuurlijke circuits belangrijke vaardigheden op?

Deze lijst zou nog gemakkelijk kunnen worden aangevuld. De term 'onderwijskwaliteit' maakt veel los, bij studenten, docenten, bestuurders, beleidsmakers, en ook bij al die mensen die zich graag 'belastingbetaler' noemen. Al die meningen, al die discussie, helpen ons universitair onderwijs levendig (*te levendig?*) te houden.

Hoe dan ook: onderwijskwaliteit is essentieel voor onze samenleving en daarom telkens weer een actueel thema voor debat. ◀

KEES DE LANGE

De auteur is voorzitter van de VAWO.



Herinneringen en vooruitzichten

Op de ledenvergadering van november jl. werden door voormalige VAWO-bestuursleden herinneringen aan veertig jaar VAWO opgediept en gedachten over de toekomst ontvouwd. Op deze pagina's bewerkingen van een aantal verhalen, plus enkele aanvullingen, waaronder de kijk van voormalig directeur Ina van der Kolk-Bal, beter bekend als *mevrouw* Van der Kolk. Daarnaast ook de visie van Jan Hut, hoofd beleidszaken van de CMHF, op de toekomst van de vakbeweging en meer in het bijzonder die van VAWO en CMHF.

Frans Veringa: Jaren van opbouw en afbraak

Frans Veringa werd in de jaren tachtig voorzitter van de VAWO. Hij pretendeert met deze bijdrage geen geschiedschrijving te plegen: het zijn ervaringen, zuur en zoet, gerangschikt in volgorde van opkomst, logisch maar niet precies chronologisch. Een *conversation piece*.

Na de bevrijding in 1945 begon de 'wederopbouw'. Met zeer schaarse middelen en veel goede wil werd alles wat door de moffen vernield en onttakeld was achtergelaten, geres-taureerd. Veelal naar oud model want veel vernieuwende ideeën waren er niet – tot te-leurstelling van, ook, koningin Wilhelmina. De universiteiten kregen weer hoogleraren, faculteiten, een Senaat en een College van Curatoren. Die curatoren waren vaak 'voor-aanstaande' burgers, die hun tijd en invloed belangeloos gaven, gemotiveerd door goede wil. Professionele bestuurders waren er niet of nauwelijks.

DORST NAAR ONDERWIJS

In de jaren vijftig begon het geleidelijk aan – het eerst in de bèta-vakken – duidelijk te worden dat zowel de omvang van de wetenschappelijke kennis als van de dorst naar onderwijs daarover zo was toegenomen, dat het voor de eenzame hoogleraar op zijn Stoel niet meer te behappen viel. In vlot tempo evolueerden de academisch gevormde 'assistenten' in status en aantal tot 'wetenschappelijke staf'.

Dit waren de jaren waarin gesproken werd over de 'Civitas Academica', gedacht als formele, maar tevens ideële structuur om de aldus gegroeide universitaire cultuur te omvatten. De universiteiten mochten zich beschermd en gekoesterd weten door een welwillende publieke opinie en een welwillende rijksoverheid. Natuurlijk waren er ook onenigheden.

De wetenschappelijke staven verenigden zich tot lokale stafverenigingen. Van het

bestuur van de Vereniging Wetenschappelijke Staf Amsterdam (WSA) mocht ik een jaar of vijf deel uitmaken. Wat wij deden was bijna alleen bemiddelen bij intramurale problemen, veelal van rechtspositionele aard. Vaak met succes, dankzij voorzitter Lubsen. Extramuraal hoefde nauwelijks te worden opgetreden. Was dat maar zo gebleven. Met deze ervaringen in de ransel mocht ik later aantreden als VAWO-voorzitter.

VERNEDERD

Intussen was ook de onderdanige amanuensis, enige handlanger van de 'Professor', gemancipeerd tot aanmerkelijk beter geschoolde technische kracht (en meestal: krachten – meervoud). Maar veel in te brengen hadden deze technici voorlopig nog niet. Jammer genoeg keerde in de late jaren zestig het extramurale tij zich tegen de universiteiten. Onder het motto 'sterft, gij oude vormen en gedachten' werd ons voorgehouden dat

*Alleen uitslovers
spraken de hoogleraar nog
aan met 'meneer'*

alles anders moest: *Education Permanente* moest de oude graden en titels uithollen. Bovenal moest de hoogleraar vernederd worden. Alleen uitslovers spraken hem nog aan met 'meneer'. De studenten moesten het voor het zeggen krijgen en alle vakken moesten worden gepolitiseerd. Fatsoenlijke instituten heetten opeens Karl Marx Universiteit. Colleges 'marxistische fysika' werden nog niet geëist, maar de biologen kregen het al gauw moeilijker.

Aanvankelijk kwam deze vernietigingsdrang alleen nog van civiele, zij het ongeciviliseerde zijde, en bleef de overheid betrouwbaar. Maar al spoedig kwam ook in haar gedrag een omslag. Na de communistische studentenonlusten van 1968 in Parijs werden onze

politici bang. Onder druk van deze dreiging ging als eerste mijn naamgenoot Veringa door de slappe knieën, en kwam de WUB 70 over ons. Het moet wel gezegd dat deze bestuurshervorming in opzet (en bedoeling?) wel degelijk recht deed aan de bovengeschetste emancipatoire ontwikkeling van staf en technici. In mijn vakgroep van loyale mensen heeft de WUB-stuctuur eigenlijk heel goed gewerkt.

Dat de toenmalige studentenvakbonden de hun geboden bescheiden invloed al spoedig zouden uitbouwen tot ware *arsol*-raden had O&W natuurlijk moeten voorzien en verhinderen.

VERLOEDERING

Met het aantreden van drs. Deetman als minister begon de overheid in de gaten te krijgen dat het goed bezuinigen is op een verzwakte universiteit. Ik vraag me nog steeds af, of dit het voornaamste motief van deze minister was, of gewoon zijn afkeer van onbaatzuchtige wetenschap.

In deze droeve en nog steeds niet beëindigde periode trad ik aan als VAWO-voorzitter. Qua 'bemensing' had ik het niet beter kunnen treffen. Met Ina van der Kolk, gesecondeerd door ons aller Thea de Groot, vond ik een bureau, dat veel beter dan ikzelf wist om te gaan met de extramurale strijd, die inmiddels ook sterk gejuridiseerd was. Ik mocht ervoor zorgen dit bureau verder te versterken met Bep Waayenberg. In het VAWO-bestuur vond ik loyale en bekwame mensen. Zonder iemand tekort te doen wil ik hier herinneren aan de onvolprezen vice-voorzitter Ad van der Woude. Wat later werd Anneke Vrugt op mijn voorstel bestuurssecretaris – naar mijn mening een blijvend succes.

In de vereniging zelve bestonden nog pockets van animositeit van staf jegens hoogleraren. Ik hoop met mijn WSA-verleden daaraan redelijk veel te hebben bijgestuurd. Op extramurale heldendaden kan ik mij ►

niet beroemen. Via de voorzittersbijdragen aan VAWO Visie heb ik geprobeerd onze mensen harten onder de riemen te steken, vooral door te pochen op rechtspositionele succesjes. Hopend dat althans de jongste klerk van Deetman ons blad zou lezen, heb ik daarin ook vaak betoogd hoe slecht het vigerende beleid voor wetenschap en onderwijs was.

Ik vond dat dat moest, omdat de VAWO het bevorderen van wetenschap en onderwijs mede tot haar taak rekent. Geholpen heeft het, geloof ik, helemaal niet. Alle volgende O&W-ministers van allerlei gezindte zijn eensgezind doorgeslagen met het doen verloederen van alle onderwijs en in het bijzonder het wetenschappelijk onderwijs. Hadden we stakingen moeten organiseren?

Zou een potiger voorzitter Deetman en zijn Nachfolger bijtijds tot staan hebben kunnen brengen?

Geef de huidige praat over normen en waarden hoop op herstel? Ik vrees dat mijn generatie dat niet meer zal meemaken.

Maar, huidige VAWO'ers: blij alsjeblieft proberen 'wetenschap en onderwijs, *sine ira et studio*, te bevorderen'!



Ad van der Woude: We zijn wellicht te lief geweest

Ad van der Woude was bijna een kwart eeuw op bestuursniveau actief in de VAWO. Met enige reden meent hij dat dit record voorlopig wel niet zal worden gebroken. Hadden onderwijsgeevenden met een hardere opstelling het vastlopen van de Nederlandse onderwijsmachine kunnen voorkomen, vraagt hij zich af.

Wanneer ik aan de VAWO denk, denk ik allereerst aan mensen. De VAWO was en is voor mij op de eerste plaats het bureau: mensen altijd en met volle inzet bezig voor de vereniging en haar leden. De onverwoestbare Ina van der Kolk, als een rots in de branding. De juridisch geslepen Bep Waaijberg. De altijd attente Thea de Groot. De bekwame en toegewijde Yvonne Scheepers. In mijn jaren vormden zij de ruggegraat van onze vereniging, de garantie voor haar voortbestaan.

Achter deze vier dames doemt dan die lange, lange rij op van mensen, mannen meestal, die in tal van functies de VAWO op nationaal en op lokaal niveau, in bestuursfuncties en in commissies, in het COPWO en voor VAWO Visie van dienst, van grote dienst soms zijn geweest. Wanneer ik een aantal de rij laat passeren, dan betekent dat niet dat ik anderen van minder betekenis acht of hun inzet lager

inschat. Maar het is nu eenmaal zo dat na enige jaren van non-activiteit in VAWO-verband mijn geheugen toch onvermijdelijk selectiever wordt en ik soms nog wel personen voor mij zie, maar dat de naam mij niet meer te binnen wil schieten. Zeker wanneer het om personen van vele jaren her gaat. Denk ik zo ver terug, dan zie ik onmiddellijk voor mij Jim Polak, Pieter Walstra en Charbon, volgens mij de eerste voorzitter en de eerste en tweede secretaris. Henk de Haan, de eerste voorzitter die ik als bestuurslid meemaakte, die als hondenliefhebber en -bezitter, overtuigd dat de keus van de baas voor een bepaald soort hond niet toevallig is, mij er meer dan eens op wees, dat onze fox terrier precies bij mij paste. Decennia na zijn terugtreden als VAWO-voorzitter kwam hij als Kamerlid weer in mijn gezichtsveld terug. Ad de Roon en Anneke Vrugt, vele jaren als penningmeester en secretaris actief. Voorzitter Lammert Leertouwer, met wie ik een serie promotie-bezoeken aan rectores magnifici bracht, waaronder vooral dat aan de latere minister De Ruiter, toen rector magnificus van de VU, mij sterk is bijgebleven. Leertouwer, die als eerste de stelling poneerde dat in Nederland onderwijs door de politiek niet meer bij cultuur of economie, maar bij



Van der Woude aan het woord op de ledenvergadering van november jl.

recreatie was ondergebracht. En hoe zou ik die andere voorzitter, Frans Veringa, over het hoofd kunnen zien, onder wiens bestuur en op wiens instigatie de VAWO in 1988 haar vijfde lustrum vierde met een symposium getiteld 'Wetenschap en Bureaucratie'? In het lustrumnummer van VAWO Visie presenteerde hij over dit onderwerp sprekend cijfermateriaal in een tiental tabellen.

Uit de mist der vele bestuurders doemen verder op Moebius Kramer, Jan Groenendijk, Hans Wichers, Dunnebie, Pim Dekkers, Swarte, Frans Krens, Ben Hoetjes. En voor het centraal overleg Mol, Kees Karssen en Van Horssen. En, beslist niet als laatste, Klaasse uit Rotterdam, die als redacteur vele nummers van VAWO Visie uitbracht, vaak verlucht met intrigerende illustraties. Allen hebben zij zich ingezet, deze men-

sen en de ongenoemden.

ALGEMEEN BELANG

Ja, mensen zijn mijn VAWO-herinneringen. Want een vereniging voor belangenbehartiging is iets van mensen, voor mensen, door mensen. Ook bij een bijzondere vereniging als de VAWO, met haar dubbele doelstelling. De VAWO bemoeit zich met de publieke zaak. Ook waar het lijkt te gaan om eigenbelang (salarissen, rechtspositie), gaat het in feite om goed functioneren van instelling en aangestelden, om een publiek, een algemeen belang.

Waren er dan geen manifestaties, nota's, optredens van de VAWO, die het herinneren waard zijn? Welzeker. Stakingen of werkonderbrekingen niet. Die pasten te weinig bij het ethos en karakter van de leden. Maar door het meedenken over voorstellen en ontwikkelingen, neer-

gelegd in nota's, stukken, artikelen in VAWO Visie, het organiseren van symposia en dergelijke, het optreden in het centraal overleg en voor (parlementaire) commissies, trachtte de VAWO wel degelijk het algemeen belang én het ledenbelang te dienen.

DIJENKLETSE

Bij vele gelegenheden zijn woorden van waarschuwing gesproken en geschreven. Ik verwees al naar de VAWO-special over 'Wetenschap en Bureaucratie'. Bladerend in oude VAWO Visies werd ik opnieuw getroffen door de opiniërende openingspagina van de eerste aflevering van jaargang 1990. De schrijver gaat daar nog eens in op de in 1982 doorgevoerde WIISO-korting in de sector onderwijs. Deetman trof bij zijn aantreden als onze minister 'het gat van Pais' aan. Bij de collegaminister van Financiën viel niets te halen. De staatsschuld was reeds veel te hoog. Deetman moest het ontbrekende geld maar op zijn eigen begroting vinden. Bedacht werd dat het gedicht werd wanneer in het onderwijs alle salarissen blijvend (!) met 1,3 procent gekort zouden worden. Dat voorstel

aan de Kamer bracht alle onderwijsinstellingen in rep en roer. Meer dan tienduizend demonstranten kwamen naar Den Haag. En terwijl zij daar liepen te demonstreren, wist op instigatie van een van de grote vakbonden de Tweede Kamer er een motie door te krijgen waarbij de korting beperkt werd tot de onderwijsgeevenden in schaal 7 en hoger (dus niet conciërges, administratief personeel, enzovoort; ambtenaren zoals in Zoetermeer zouden er al nooit door geraakt worden!), maar om toch dekkend te zijn werd verhoogd naar 1,7 procent.

Al snel werd uit uitlatingen van Kamerleden bekend dat zij zich op de dijen hadden zitten kletsen van het lachen. Kwamen er tienduizend man demonstreren tegen een eenzijdige korting met 1,3 procent en werden zij naar huis gestuurd met een korting van 1,7 procent! "Het is inderdaad de laatste demonstratie van (vrijwel uitsluitend) leraren VO geweest. De winst? Men zou een paar dagen in het middelbaar onderwijs moeten meedraaien om te ervaren hoe de fut

daar eruit geranseld is. Hoe bitter de stemming is geworden", aldus de schrijver in VAWO Visie. En ik kan hem alleen maar bijvallen uit eigen ervaring opgedaan op menig personeelsavondje in het middelbaar onderwijs. Schimpscheuten op, en laatlustigheid over over-

Werkonderbrekingen pasten te weinig bij het ethos en karakter van de leden

heid en politici kenmerkten vrijwel elke toespraak en elk toneelstukje of liedje.

PROFETIE

De schrijver in VAWO Visie eindigde in 1990 als volgt. "Er is niet veel fantasie voor nodig om te voorspellen dat over tien jaar men zich zal afvragen hoe het toch komt dat de onderwijsmachine nog verder is vastgelopen." Profetische woorden dus. Maar niet alleen voor het onderwijs. Wij zijn nu niet tien, maar dertien jaar verder. Bij het probleemveld van het onderwijs hebben zich inmiddels die van de veiligheid, de zorgsector en de verkeerscongesties gevoegd. De contouren van zich steeds

meer aftekenende etnische tegenstellingen beginnen stap na stap vorm te krijgen. De waardering voor wat heet 'de politiek' en voor politici begint bedenkelijke vormen aan te nemen. De onderwijsgeevenden zijn blijkbaar niet meer de enigen die zich in de steek gelaten, zo niet misbruikt voelen. Of dit alles terecht is, wil ik in het midden laten. De auteur uit 1990 voelde wel scherp aan dat de zaak in de verloedering raakt wanneer wordt gehandeld zoals toen (tot vandaag de dag doorwerkend in de pensioenen) met burgers gedaan werd.

Toch ook onze eigen schuld? Waren wij niet te lief? Letten wij zelf wel voldoende op de uiteindelijke gevolgen voor de publieke zaak? Waarom waren wij, alle onderwijsgeevenden, niet bereid het afnemen van examens stop te zetten, totdat zulk overheids-optreden, zulk een gemakkelijke invulling van op zich reële noden waarvoor de overheid stond, ongedaan was gemaakt? En dat niet in de eerste plaats vanwege een onverdiende salariskorting. Maar omdat zulk politiek-bestuurlijk handelen uiteindelijk zal moeten leiden naar verloedering van de publieke zaak! ◀



Ina van der Kolk-Bal: Leden bijstaan steeds meer voorop

Ina van der Kolk-Bal was de voorgangster van Bep Waayenberg als VAWO-directeur. Ze was van 1968 tot 1995 aan de VAWO verbonden. In die periode kwam de collectieve en individuele belangenbehartiging steeds meer voorop te staan in het werk van de VAWO.

Van oudsher staan in de VAWO-statuten twee doelstellingen omschreven: 1) het goed laten functioneren van de instellingen van wetenschappelijk onderwijs; 2) behartiging van de belangen van de leden, zowel collec-

tief als individueel. In de periode dat ik aan de VAWO was verbonden werd in het begin veel gedaan aan de eerste doelstelling. We bemoeiden ons met rapporten (onder andere van Van Os en Maris) en wetsontwerpen zoals de Wet Posthumus en de Wet Universitaire Bestuurshervorming, WUB.

STUDENTENRELLEN

Dit laatste wetsontwerp dat uiteindelijk tot wet werd, was in feite afgedwongen door de studentenrellen die aan het eind van de jaren zestig schering en inslag waren. Ook de



Mevrouw Van der Kolk, jarenlang hét gezicht van de VAWO

staven roerden zich, waarna in 1970 de universiteiten een geheel andere structuur kregen. Daarin maakte het wat archa- ▶

ische College van Curatoren plaats voor een uit vijf leden bestaand College van Bestuur, waarin drie leden van het wetenschappelijk corps zaten, namelijk de rector magnificus en twee leden gekozen uit de geleding van het wetenschappelijk personeel. Daarnaast twee externe leden benoemd door de Kroon. In die CvB's werden zeer vaak VAWO-leden

In de CvB's werden vaak VAWO-leden gekozen, omdat zij niet alleen oog hadden voor hun eigen werk

gekozen, wellicht doordat zij door de VAWO-doelstelling ook aandacht hadden voor een goed functioneren van hun instelling en niet

alleen voor hun eigen werkplek en hun eigen onderzoek.

BUREAUBEZETTING

Gaandeweg verschoof het accent naar de tweede doelstelling. Naar mijn mening mede omdat met de geringe bureaubezetting de beschikbare tijd vooral moest worden ingezet om de leden concreet bij te staan.

Twee niveaus dienen hierbij te worden onderscheiden: de collectieve en de individuele belangenbehartiging. Eerst het collectieve aspect.

Aanvankelijk viel het universitaire personeel bij de rijksinstellingen voor wetenschappelijk onderwijs onder het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) terwijl voor de hoogleraren en de lectoren ook nog het Reglement Hoogleraren en Lectoren (RHL) van kracht was. Uiteraard was het ARAR niet toege-

spit op het wetenschappelijk onderwijs, terwijl het Georganiseerd Overleg (overleg tussen werkgever en werknemer, GO) daardoor alleen maar een dienstcommissie kon zijn op universitair niveau. Simpel gezegd: er kon daardoor alleen maar worden gesproken over de prijs van de koffie!

TOEGANGSKAARTJE

Op het ministerie van O en W voelde men er niet veel voor om een eigen GO voor het wetenschappelijk onderwijs te starten, waarschijnlijk mede omdat de VAWO – in feite toch dé vereniging van het wetenschappelijk personeel – niet behoorde bij een van de vier tot het GO toegelaten centrales van overheidspersoneel. Toen de VAWO zich eind 1968 bij de toenmalige Centrale van Hogere Ambtenaren (CHA) aansloot, en daarmee in feite haar toegangkaartje tot het GO kocht, kwam er op het departement wat beweging

Jan Hut (CMHF): **Steun voor de visie**

De rol en positie van de vakbeweging zijn nadrukkelijk in discussie. Jan Hut, hoofd beleidszaken van de CMHF waarbij de VAWO is aangesloten, geeft op verzoek zijn toekomstvisie. Hij is optimistisch. De CMHF ziet kansen zich verder te ontwikkelen tot moderne en representatieve vakbeweging en Hut meent dat het politieke en economische tij verenigingen als de VAWO gunstig gezind is.

In het decembernummer van *Perspectief** concludeerden we dat de CMHF met haar infrastructuur van beroeps- en belangenverenigingen een goede kans van overleven heeft. Naast de vakbondskant bieden verenigingen – als de VAWO – een beroepsinhoudelijke kant en deze combinatie blijkt een goede mix van solidariteit, specifieke belangen en gemeenschappelijke interesses te zijn. Dit concept vertaalt zich in collegiale contacten, het aanbieden van cursussen en het activeren van netwerken en discussieplatforms. Als we de CMHF in de speltheorie plaatsen, zitten we niet – zoals veel 'gewone' bonden – in de verliezerspositie. Wij hebben iets te bieden, waarbij bovendien de werkgever alle baat heeft. Een klassieke win-winsituatie.

VERJONGING

Aan netwerken en het uitwisselen van kennis hebben ook jongeren behoefte, zo blijkt

uit de vele jonge ambtenarenclubs van ministeries, gemeenten en provincies. Zouden wij hier als CMHF niet op kunnen (moeten) inspringen? De VAWO biedt een mooi voorbeeld met de nauwe contacten die ze heeft met het Landelijk AIO/OIO Overleg (LAIOO) en het Landelijk Postdoc Platform (LPP). De insteek van een LPP is anders dan die van een jongerenclub van een ministerie, maar het zijn wel voorbeelden waaruit betrokkenheid van jongeren bij de inhoud van hun werk en rechtspositie spreekt.

Deze trend is breder te trekken, want burgers, waaronder jongeren, tonen na een periode van onverschilligheid weer meer maatschappelijke betrokkenheid. Als de VAWO, en met haar de CMHF, deze trend naar haar hand kan zetten, zal het aantal leden stijgen. Dan moet we wel de nog zeer gesloten circuits van het sociaal-economisch overleg weten open te breken door hen bij beleidsvorming op die niveaus ook daadwerkelijk te betrekken. Bijeenkomsten, discussieplatforms via internet en andere communicatiemogelijkheden kunnen daarbij worden ingezet.

Om jongeren aan te trekken zouden CMHF-sectoren hun een aangepast dienstenpakket kunnen aanbieden met een dito contributie. Eenmaal lid van zo'n CMHF-jongerenplatform zal de doorstroming naar de betreffende verenigingen een vanzelfsprekendheid zijn.

Het is essentieel dat aspirant-leden in een vroeg stadium worden benaderd, want de meeste vakbondsleden worden aan het begin van hun loopbaan lid van een vakbond, als ze zo tussen de 25 en 30 jaar zijn. Laten we op die momenten kansen liggen, dan verliezen we de eerste slag.

En laten we eerlijk zijn: dat is niet ondenkbaar. De CMHF mag dan de laatste tijd groeien door de aansluiting van nieuwe verenigingen, de ledenaanwas bij veel van de afzonderlijke verenigingen stagneert. Leedvermaak over de bestuurlijke en financiële perikelen van Bondgenoten is dan ook ongepast, want haar problematiek straalt op allen af.

CONSERVATIEF

De problemen van de vakbond zijn al door veel mensen benoemd:

- *Ze hebben een imago probleem.* In veel gevallen zullen we hier, onbewust, zelf aan meegewerkt hebben. Dit imago bestaat uit een conservatief elan vertaald in 'houden wat je hebt en krijgen wat je kan'. Weinig positief en weinig vernieuwend.
- *De vakbond is vergrijsd.* Potentiële jonge leden deinzen terug voor het lidmaatschap als ze op bijeenkomsten, bijvoorbeeld ledenvergaderingen, een club van 'blanke heren van middelbare leeftijd' aantreffen. Ze zien hun vooroordeel bevestigd. Om over de ondervertegenwoordiging van vrouwen en alloctonen maar te zwijgen.

en werd het COPWO (Centraal Overlegorgaan Personeelszaken Wetenschappelijk Onderwijs) ingesteld.

In het midden van de jaren tachtig kwam er ook een orgaan voor overleg tussen de besturen van de academische ziekenhuizen en de centrales, het LOAZ. Hoewel het overleg lang niet altijd soepel verliep, om het maar eufemistisch te zeggen, is het wel zo dat onze overlegpartners dagelijks direct met het wetenschappelijk onderwijs en de academische ziekenhuizen te maken hebben.

Ook over de financiële arbeidsvoorwaarden werd op dit niveau onderhandeld. In het COPWO is voorts zeer lang overleg gevoerd over een eigen rechtspositiereglement voor het WO (RRWO). Ook voor de academische ziekenhuizen kwam een eigen rechtspositiereglement tot stand, het RRAZ.

Een belangrijk overlegpunt betrof de invoering van het wetenschappelijk rangenstelsel met UD's en UHD's. Door dit stelsel werd

Met succes werden namens leden procedures gevoerd tegen uitkomsten van het UD/UHD-stelsel

werd het carrièreperspectief van veel universitaire medewerkers beknot.

DEGRADATIE

Eerder mocht een wetenschappelijk medewerker in vaste dienst die goed functioneerde verwachten te eindigen als wetenschappelijk hoofdmedewerker (schaal 149a = schaal 14). Door de invoering van de rangen UD en UHD reikt de verwachting niet verder dan

het maximum van schaal 12 waarbij de eis van het gepromoveerd zijn een zeer harde is. De UHD-rang is, naast de harde vereisten voor UD, ook nog afhankelijk van een beschikbare formatieplaats.

Bij de invoering zijn heel wat medewerkers die al in schaal 149a zaten, weliswaar met behoud van hun salaris, benoemd tot UD, wat zij als een degradatie zagen – en terecht! Een aantal namens hen gevoerde procedures heeft er uiteindelijk in geresulteerd dat velen alsnog de UHD-benoeming kregen!

Voor de individuele belangenbehartiging werd in het begin ieder jaar op de begroting een bedrag opgenomen voor het Bijstandsfonds, waaruit procedures konden worden bekostigd voor VAWO-leden die een probleem met hun universitaire werkgever hadden, hetwelk ook voor andere leden van belang zou kunnen zijn. Er werd een commissie in het leven geroepen die aan

van de VAWO groeit

En is dit niet in zijn algemeenheid het beeld, vooral in hogere functies?

– De *vakbond biedt niets*. Dit idee kan voortkomen uit onkunde, desinteresse, en meeliftgedrag; het wordt toch wel geregeld. Of de geboden producten sluiten domweg niet aan bij de bij de vraag.

Tot zover de problemen. Oplossingen bedenken is een stuk moeilijker. Wie durft?

ONBETROUWBAAR

Deze impasse, want zo kun je het wel noemen, neemt niet weg dat de samenleving alle belang heeft bij een moderne, representatieve vakbeweging. De vakbeweging is weer 'hot' in de Haagse overlegcircuits. Het nieuwe kabinet zal straks afspraken willen maken over loonmatiging, een nieuwe WAO-regeling en toekomstbestendige sociale regelingen, in het bijzonder met betrekking tot de pensioenen. Om het economisch herstel af te dwingen, heeft het kabinet de sociale partners, werkgevers zowel als werknemers, dus gewoonweg nodig. Dat biedt kansen voor de vakbeweging, maar dan moeten de werkgevers zich wel constructief blijven opstellen. Daar heeft het alle schijn van, met uitzondering van de overheid die zich in zijn rol als werkgever als de meest onbetrouwbare partner opstelt.

Dat laatste hebben wetenschappelijke medewerkers nu al jaren aan den lijve ondervonden. Een contract voor een jaartje hier, een

contract voor een jaartje daar. En wat de VAWO allang wist, begint nu ook in Den Haag door te sijpelen: er is te lang rücksichtslos bezuinigd op het onderwijs waardoor hele onderzoeksgebieden dreigen droog te vallen. De innovatieve kracht van ons land wordt ernstig bedreigd.

De pleidooien van de VAWO voor een meer gedegen financiering, het stellen van prioriteiten en hervorming van het onderwijs krijgen zo langzamerhand brede (internationale) steun. Dit resultaat van de inspanningen straalt mede af op de centrale. De CMHF wint hiermee aan glans en zeggingskracht. Zoals de VAWO zich profileert met haar zorgen en verontwaardiging over het wetenschappelijk onderwijs, zouden idealiter alle verenigingen binnen de (sub)sectoren actief moeten zijn. Niet de kracht van het getal, maar van het argument maakt het verschil.

De VAWO en de structuren waarbij de VAWO is aangesloten, bieden dus zeker kansen voor de toekomst. Wel moeten we dan sterke punten verder ontwikkelen en kansen pakken. Aan de ene kant zal er oog moeten zijn voor de individuele loopbaan van de leden, aan de andere kant zal de maatschappelijke component, dus de generaliteit, benadrukt moeten worden. Wij hebben er alle vertrouwen in dat de VAWO het goede voorbeeld blijft geven!

* Zie www.cmhf.nl/Perspectief archief



het bestuur advies uitbracht óf, en zo ja tot welk bedrag, een procedure door de VAWO zou worden bekostigd. In die beginperiode werd een tiental VAWO-leden geholpen die een deel van hun proceskosten vergoed kregen. Toen de VAWO-juristen zelf ervaring hadden opgebouwd, werd er geen beroep meer gedaan op het Bijstandsfonds.

LAATSTE MIDDEL

Het voeren van een procedure is een laatste middel. De bijstand vanuit de VAWO begint al in een veel vroeger stadium. Een lid dat

problemen heeft of verwacht die te zullen krijgen, wendt zich tot de VAWO om advies.

Het voeren van een procedure is een laatste middel. Al in een veel vroeger stadium kan de VAWO bijstand bieden

Eventueel wordt er door de VAWO een brief geschreven of krijgt het lid een concept om zelf een brief op te stellen. Vervolgens komt het vaak tot een of meer gesprekken met

faculteitsbestuur, afdeling personeelszaken of College van Bestuur. Als in hoogste ressort het CvB een beslissing heeft genomen, komt het soms tot een formeel proces. Onnodig te zeggen dat het laatste een fors beslag legt op de beschikbare tijd van het VAWO-bureau. Vaak wordt evenwel succes geboekt en wordt een besluit ingetrokken of herzien.

Ik wens de VAWO van harte geluk met haar achtste lustrum en hoop dat zij nog zeer lang op de bres zal staan voor haar leden en de wetenschap. ◀



Marijke Spies: De tijd ver vooruit

Vers in haar geheugen liggen ze niet, de ervaringen van Marijke Spies met haar VAWO-bestuurswerk. Ze weet wel dat de VAWO in ten minste één opzicht haar tijd ver vooruit was.

Via de Amsterdamse afdeling rolde ik begin of midden jaren zeventig in het bestuur van de VAWO. De Amsterdamse afdeling stond toen politiek uiterst links, het landelijk bestuur zat meer aan de rechterkant van het toenmalige politieke spectrum. Problemen gaf dat zelden, zo-

zaken als een rangenstelsel voor het wetenschappelijk personeel – mensen konden toen wel tien jaar of meer op een tijdelijke aanstelling zitten als ze een hoogleraar hadden die geen zin had in personeelszaken – en de bezuinigingen, ook toen al.

Het bureau bestond uit Ina van der Kolk, die het ene proces na het andere won, vooral tegen de Universiteit van Amsterdam, en Thea de Groot, die de ledenadministratie bijhield, de vergaderingen notuleerde en de brieven schreef. Samen zorgden ze ook voor VAWO Visie. Als bestuur heb je verder eigenlijk geen idee wat zo'n bureau niet allemaal nog meer doet. Stapels werk ongetwijfeld. Vragen van leden beantwoorden. Klachten

behandelen over alles wat universiteiten zoal fout weten te doen op het gebied van personeelsmanagement – en dat is heel wat. Soms ook gezeur, vermoed ik.

Vergaderen deden we in Amersfoort, en een tijd lang in Zwolle, halverwege Leiden en Groningen liggend. We hebben toen er een bestuurslid uit Maastricht bijkwam zelfs op Schiphol geïnfomeerd naar een vergadermogelijkheid. Ze keken of ze het



Een goedgehumte Marijke Spies blikt terug

lang we het niet over 'de democratisering' hadden. Dat hadden we het dan ook niet.

Waarover wel? Ik herinner het me nauwelijks. Soms over de verdeelsleutel van de contributies. Dat was een heet hangijzer. De standpunten hingen niet zozeer samen met de ideologische kleuring van de afdelingen als wel simpelweg met de mate van hun activiteit. Ook de collectieve verzekering was een thema. En verder ging het over

Zolang het niet over 'de democratisering' ging, bleven botsingen uit

in Keulen hoorden donderen. Er waren toen al wel vliegverbindingen Groningen-Schiphol en

Beek-Schiphol, maar een vergaderruimte? Nee. De VAWO was haar tijd véer vooruit. ◀

Piet Dekkers: De kracht en zwakte van trouw aan het academisch ideaal

In het leven van Piet Dekkers, onder andere oud-penningmeester, neemt de VAWO 33 jaar een plaats in. Kenmerkend voor de VAWO is haar trouw aan een oud academisch ideaal, maar zij moet oppassen niet door de ontwikkelingen te worden ingehaald, meent Dekkers.

Langer dan mijn universitaire loopbaan duurde, had ik iets met de VAWO: al die jaren was ik als plaatselijk vertegenwoordiger betrokken bij individuele en collectieve belangenbehartiging; maar ik maakte ook een aantal jaren deel uit van het landelijk circuit. Ik verkeerde in Utrechtse kringen zogezegd, al was dat een hele tijd in Amersfoort of Zwolle, om de Groningers tegemoet te reizen. Die activiteiten en de ervaringen daarbij opgedaan hebben veel voor mij betekend, mag ik wel zeggen. Ze hebben ook een specifiek beeld van de VAWO in mij achtergelaten.

Dat het beeld, alles bij elkaar genomen, positief is, zal u niet verwonderen. Anders zouden die 33 jaar niet te uit te leggen zijn. Als ik dat beeld van de VAWO in enkele lijnen mag schetsen, dan gaat het om: hoge kwaliteit van dienstverlening, engagement en betrouwbaarheid, stijl en trouw, maar ook een zeker conservatisme. Dit zal ik toelichten vanuit enkele specifieke relaties die ik had met de VAWO.

KLANKBORD

Laat ik beginnen met mijn laatste klus als belangenbehartiger: verleden jaar, ongeveer negen jaar nadat ik in het kader van Krimp en Groei afscheid nam van de universiteit, adviseerde ik een medewerker van de KUN met een probleem. Hij was de laatst overgeblevene van een afdeling van 20 tot 25 medewerkers; een afdeling waar ik bij mijn aantreden in 1969 mee geconfronteerd werd. Al die jaren lang had ik op gezette tijden daar iets te doen: helpen een oplossing te vinden voor problemen die voortvloeiden uit wrijvingen, conflicten, reorganisaties, leiderswisselingen, kongsijs en alles wat in een universitair bureau kan plaats vinden. Nu eens betrof het een enkeling, dan weer een groep van medewerkers, dan weer de hele afdeling. Ik kwam er namens de VAWO, zonder enige twijfel, maar – *en daar gaat het nu even om* – vooral met de steun in de rug

van ons eigen VAWO-bureau. De formele kanten van mijn betrokkenheid waren het domein van onze juristen, maar hun ervaring vormde voor de lokale belangenbehartiger een geweldig klankbord. Dat medewerkers op die afdeling, maar ook vele anderen binnen de universiteit bij ons aanklopten, had alles te maken met de kwaliteit van de dienstverlening van het bureau, de naam die de VAWO opbouwde en de persoonlijke kwaliteiten van de medewerkers: Ina van der Kolk, Bep Waayenberg en zij die reeds vóór mij en na mij nòg de stem van de VAWO is, Thea de Groot. Na vele jaren kan ik het nog in een bepaald ritme opdreunen: *Centrale, mag ik van u Utrecht 5 1 5 9 9 5.*

Pennsylvania 6-5-000 uit de Glenn Miller-story klinkt muzikaler, ik weet het, maar daarvan moest ik toch even opzoeken of Glenn Miller five-six of six-five had gedraaid en gezongen. Over Utrecht twijfel ik niet, niet over het telefoonnummer, noch minder over het resultaat dat zo'n telefoontje al die jaren opleverde. Noch de verhuizing van de Tolsteegsingel naar de Mulderstraat, noch de wijziging van het telefoonnummer in (toen) 316742, noch de personeelsswisselingen (ik noem en prijs nog even Yvonne Scheepers en recentelijk Donald Pechler) hebben daarin verandering gebracht. Het hoge niveau van dienstverlening, kenmerk van de VAWO, is gebaseerd op hun kwaliteiten.

Het beleid van de VAWO om aan haar leden hoogwaardige belangenbehartiging te bieden moet uitdrukkelijk worden genoemd. Het is de verdienste geweest van alle besturen om die kwaliteit in huis te krijgen en te behouden. Vele leden in Nijmegen zijn toegetreden omdat zij daarvan geprofiteerd hadden dan wel verwachtten dat zij er bij gelegenheid profijt van zouden hebben.



Piet Dekkers, 33 jaar actief in de VAWO

Daarmee kom ik aan een tweede punt. Hoewel de VAWO eigenlijk lokaal functioneert in het kader van overleg en belangenbehartiging, zijn veel leden – althans wat Nijmegen betreft kan ik daarvan zeker zijn – betrokken op de landelijke VAWO: dat is het service-instituut bij calamiteiten. Je bent verzekerd van support én je kunt er op vertrouwen dat de belangen in het plaatselijke circuit op adequate wijze, deskundig worden behartigd.

TWEE CIRCUITS

Landelijk bestuur en plaatselijke vertegenwoordigers vormden twee onderscheiden circuits. Het DB had geen echte greep op de plaatselijke afdelingen, toen niet en naar ik meen nu nog niet. In mijn bestuursperiode waren het Delft en Amsterdam die een hechtere, ik bedoel vooral: actieve, plaatselijke organisatie kenden. In de andere plaatsen waren er heel actieve kernen (Leiden, Groningen, Wageningen) of actieve enkelingen. Zij allen oriënteerden zich op wat landelijk aan de orde was. Zij dachten in de algemene ledenraad mee en beluisterden wat er politiek (zeg in Den Haag) speelde.

De circuits liepen heel soepel in elkaar over. Geen overleg van regionale voorzitters, geen vergadering van rayonhoofden. Je zou een grote plaatselijke autonomie verwachten, maar het werkte niet in deze zin. Er ►

was plaatselijk wel grote vrijheid, maar tegelijk was er de behoefte om de lokale zienswijze in een centraal verband te scherpen en om de betekenis van bepaalde ontwikkelingen te peilen. Voor een landelijk bestuurder heeft dat iets onwettelijks: je wil richting geven aan je vereniging, maar eigenlijk weet je niet wat er in plaatselijke situaties speelt en je hebt er ook geen greep op.

De poging om contactpersonen actief en scherp te houden, rubrieken te institutionaliseren met nieuws uit de plaatselijke afdelingen, ik heb het al zien komen en zien kwijnen. Van de kant van een DB informeer je dan, je ontwerpt beleidsplannen, studeert en discussieert er een aantal jaren over, biedt je visie aan of geeft VAWO Visie uit. In ons bestuur onder de leiding van Van der Plas hebben we over zo'n beleidsplan lang gediscussieerd. Marijke Spies maakte deel uit van het bestuur, maar ook de relativierende Jan de Vries: ieder was bezig met de democratiseringsbeweging van die tijd, men was heel kritisch, erg precies, maar vooral uiterst loyaal. En merkwaardig genoeg: het heeft al die jaren door zó, en goed gefunctioneerd, onder Rob Louw, onder Molenaar, Leertouwer. Zij waren meen ik mijn voorzitters, maar heel precies weet ik het niet meer.

Met hun ervaring zijn de VAWO-juristen een geweldig klankbord

seren met nieuws uit de plaatselijke afdelingen, ik heb het al zien komen en zien kwijnen. Van de kant van een DB informeer je dan, je ontwerpt beleidsplannen, studeert en discussieert er een aantal jaren over, biedt je visie aan of geeft VAWO Visie uit. In ons bestuur onder de leiding van Van der Plas hebben we over zo'n beleidsplan lang gediscussieerd. Marijke Spies maakte deel uit van het bestuur, maar ook de relativierende Jan de Vries: ieder was bezig met de democratiseringsbeweging van die tijd, men was heel kritisch, erg precies, maar vooral uiterst loyaal. En merkwaardig genoeg: het heeft al die jaren door zó, en goed gefunctioneerd, onder Rob Louw, onder Molenaar, Leertouwer. Zij waren meen ik mijn voorzitters, maar heel precies weet ik het niet meer.

DUURZAAM ENGAGEMENT

Dat het zo succesvol was kwam, doordat er een heel groot engagement bestond van degenen die zich beschikbaar stelden om naar de algemene vergadering te komen, om een functie in het DB of in de sectorraad te vervullen, om die verbindingsschakel te vormen tussen lokale vrijheid en landelijke orde. Maar engagement kan slechts effectief zijn als zij gecontinueerd wordt. En dat is al even opmerkelijk gebleken. Het engagement van allen ging gepaard met een grote mate van trouw. Vele leden waren jarenlang beschikbaar in de diverse besturen en in de ledenraad. De namen van Moorman van Kappen, Soons, Van der Woude, Jan de Vries, Leo de Vrieze, Wichers, Karssen, Ylstra, Dunnebier, Horssen, Groenendijk, Vrugt, Hakkenberg, Hoetjes en Rijlaarsdam kwam ik jarenlang tegen. Hou u mij ten goede dat ik nu niet verder zoek in mijn herinnering, want ik wil niet aan een *contest of interest* beginnen. Hun namen staan nu model voor velen die ik bij verder nadenken zou kunnen noemen.

Trouw houdt de communicatielijnen kort,

maakt beleid duurzaam, en tactische bewegingen mogelijk. Uit de vele intense discussies mag men wel afleiden dat hun trouw niets van doen had met vanzelfsprekendheid of ons-kent-ons.

Tactische bewegingen: bewoog de VAWO? Wat het beleid van de VAWO betreft kan men zeggen dat het vooral ging om belangenbehartiging op collectief niveau, via de overlegorganen. Heel lang, wat mijn persoon betreft tot mijn afscheid in 1992, hadden overlegorganen slechts een adviseerende functie. De verdeling van arbeidsvoorwaardengelden bood een eerste stap naar een beetje macht, we hadden nu ook een hand aan de knip. Weliswaar opereerden wij eigenlijk onder de vlag van de CHA (CMHA, CMHF), maar de VAWO had in onze sector een belangrijke invloed en in de praktijk heette het dan ook dat de VAWO deel uitmaakte van het overlegorgaan. De toonzetting van de VAWO week bij bepaalde onderwerpen af van die van andere vertegenwoordigingen. Dat had te maken met een heel specifieke doelstelling van de VAWO: het bevorderen van een goed functioneren van de instellingen van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Die doelstelling staat naast die van de belangenbehartiging in één zin geformuleerd. Wij zijn daar vaak om geheld, vooral in de woelige tijden der democratisering, zeg globaal in de jaren zeventig. Het zou volgens anderen enkel moeten gaan om belangenbehartiging voor de werknemers. Dat de VAWO zich concentreerde op hoger personeel en daarbij ook nog oog wilde hebben voor het functioneren van de universiteit kon in de opinie-vormende kringen van de wetenschappelijke arbeiders van die tijd geen genade vinden. We werden toen wel eens smalend de herenclub genoemd.

ÉN-ÉN

Alle VAWO-instanties hebben steeds gekozen voor deze *én-én*-optie. Een goed en deugdelijk sociaal beleidskader moest er komen, maar tegelijk moest worden gelet op de belangen van hen die overbleven om taken te vervullen die voor het voortbestaan van universiteit en afdeling van belang waren. Dat maakt bewegen niet bepaald gemakkelijker. De gedachte dat ieder die niet ontslagen werd het nu eenmaal beter had dan de met ontslag bedreigde was voor de VAWO te ongenueanceerd, te onzeker voor de continuïteit van onderwijs en onderzoek in de betreffende afdeling. Dus werd tegelijkertijd gekozen voor het behoud van goede voorzie-

ningen als bestuur, organisatie, goede werkverdeling. En koos de VAWO voor de kwaliteit van de universiteit, dan dreigde het gevaar van instemming met grootschalige reorganisaties en fusies. De praktijk van de bezuinigingen was al erg genoeg.

Misschien was het gemakkelijker geweest om vanuit een soort conflictmodel dwars te liggen. Natuurlijk was de VAWO soms lastig, en trapte zij op de rem. De discussies over de inrichting van de universiteit, de bestuurslagen, de verantwoordelijkheden, de taken en de structuur van het wetenschappelijk corps werden gevoerd vanuit de optiek van eenheid van onderwijs en onderzoek. Dat was zo en bleef ook zo. Maar het én-én is niet altijd een gemakkelijke situatie.

De eerlijkheid gebiedt te zeggen, dat een keuze voor het conflict er niet in gezeten had. Onze leden en doorgaans alle leden van het wetenschappelijk corps waren niet in beweging te krijgen voor zogenoemde harde actie, ook niet voor ludieke acties. Daarin moesten wij wel leunen op de actiebereidheid van ABVA, KABO en het NCBO. Ik kan mij niet herinneren dat de VAWO daar ooit misbruik van heeft gemaakt. Daarvan heeft men ons ook nimmer een verwijt gemaakt. Wij hielden af en toe onze protestvergaderingen, en daar waren de bekende gezichten met nog enkele belangstellenden, breed verdeeld over een niet al te grote zaal.

We werden wel smalend de herenclub genoemd

Kortom: de VAWO betoonde zich altijd geëngageerd met de primaire doelstelling van de universiteit en was als gesprekspartner betrouwbaar. Zij mopperde tegen bezuinigingen, maar wilde tegelijk zorgen dat de universiteit haar wetenschappelijke aspiraties kon waarmaken en voorkomen dat zij haar eigenheid zou verliezen. Als de VAWO al bewoog, dan was het uiterst behoedzaam.

TRADITIE

Misschien heeft dat een keerzijde. De langetermijnoptiek van de VAWO was, en ik denk te mogen zeggen is gericht op de universiteit als belangrijkste centrum van wetenschapsbeoefening en wetenschapsoverdracht. Deze eeuwenoude traditie is met een eigen academische stijl omgeven. In alle jaren heeft de VAWO als voortzetting van de verenigde stafconventen die traditie gekoesterd en verdedigd, naar het lijkt tegen de ontwikkelingen in: ontwikkelingen die worden gemarkeerd door scheiding in (de organisatie van) onderwijs en onderzoek; het advies van de commissie-De Moor over de uitwisseling van diploma's; facultaire bewegingen van samenwerking met het HBO en recentelijk de zogenoemde BaMa-structuren. Universiteits-

bestuurders en faculteitsdecanen sturen aan op samenwerkingen, hier en daar wellicht op integratie met hogescholen. Zij doen dit in een poging om te overleven. Wat zich aftekende sinds 'De Moor', bijna 18 jaar geleden, wordt in versneld tempo doorgevoerd. Veel collega's zijn die weg reeds opgegaan. Dat zint de VAWO niet. Het strookt niet met de eenheid van onderwijs en onderzoek en het streven om dat in elke functie verenigd te houden. Zet ik dat even af tegen de teneur van het gesprek dat wij een aantal jaren geleden hadden met twee vertegenwoordigers van de HBO-sector, dan kan men haast anders constateren dan dat de VAWO door de ontwikkelingen wordt ingehaald. Lees de rede van de hoogleraar Leijnse, voorzitter van de HBO-raad, in Nijmegen van drie jaar geleden. Binnen de VAWO kan ik alleen maar weerstand vermoeden. En als Leijnse zegt dat de weerstand hoofdzakelijk een generatiekwestie is, dat de echte verschillen tussen hogeschool en universiteit vooral en enkel nog van de ingebeelde moeten worden onderscheiden, dan geeft dat te denken, te denken dat de VAWO inderdaad met een achterhoedegevecht bezig is, als zij aan haar oude ideeën en vooral haar oude idealen blijft vasthouden.

En ik weet nog steeds niet goed, weinig deskundig als ik ben, of achterhoedegevechten staan voor de laatste schotenwisselingen,

dan wel voor noodzakelijke en doelmatige schermutselingen om belangrijke zaken toch nog veilig te stellen.

SCHEIDING

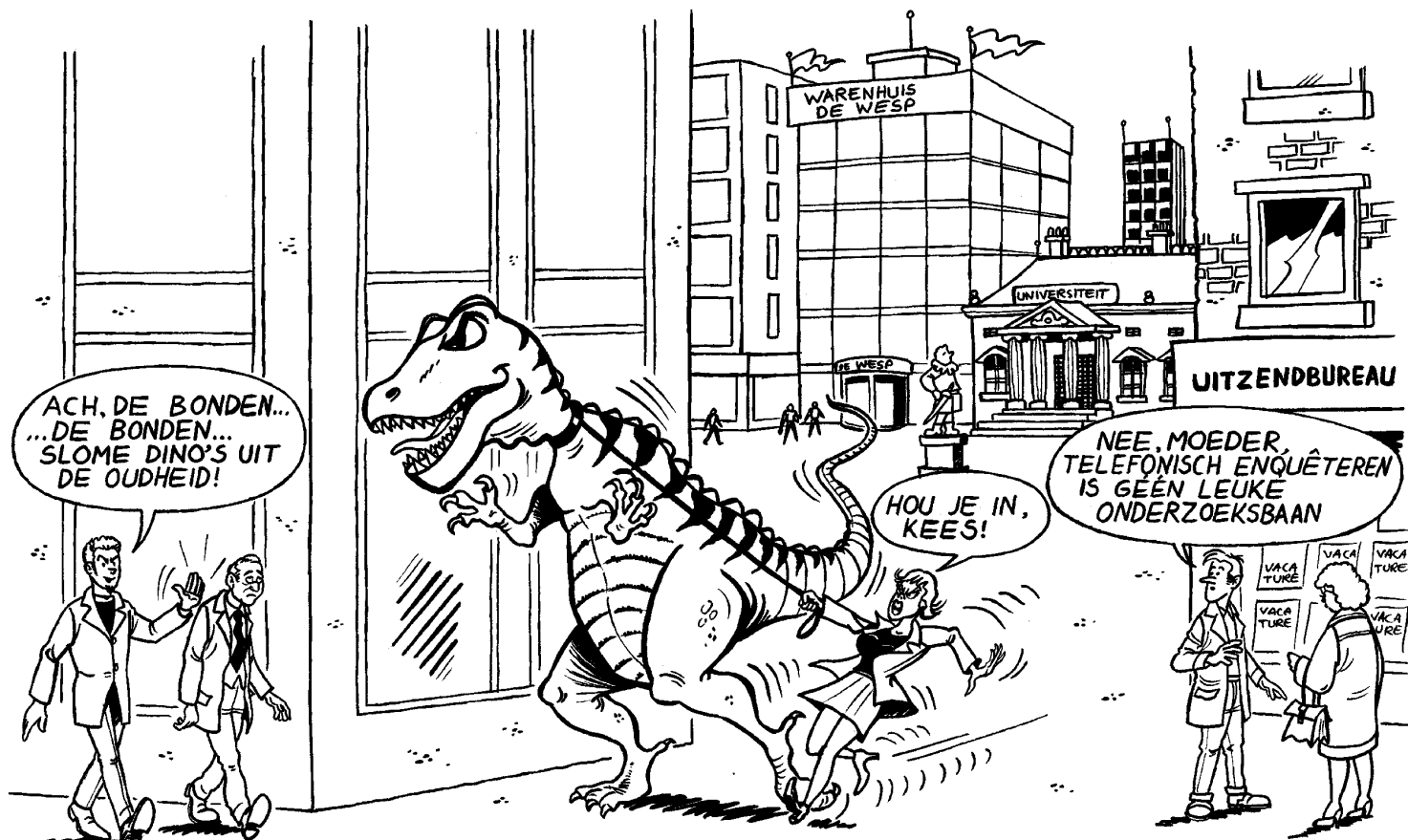
Noodzakelijk is en blijft dat de meest gekwalificeerde mensen de gelegenheid hebben en krijgen om zich met de ontwikkeling van wetenschap in bredere zin bezig te houden, dat aan jonge mensen die zo'n ambitie hebben en die over de vereiste capaciteiten beschikken de gelegenheid wordt geboden om zich daarop voor te bereiden. Dat universiteiten om welke reden dan ook de poorten te wijd hebben opengezet is nu een gegeven. Dat de VAWO daarna in een lastig dilemma geraakte dat laat zich raden. De VAWO liet zich leiden door het hart, preciezer gezegd, door waar het hart van haar leden naar uitging. Dat is in wezen haar trouw aan een oud academisch ideaal. Zij koos daarom tot nu toe eigenlijk voor een beleid van segregatie. Als vertegenwoordiger van haar ledenbestand, als vakbond dus, kon ze niet anders; maar zij zal naar alle waarschijnlijkheid het nog zwaar genoeg krijgen te anticiperen op een juiste aansluiting naar

de toekomst, waarin ook de medische opleiding en het juristenvak een vaste plek krijgen in het HBO.

Zeker lijkt mij dat de VAWO meer dan ooit wordt geconfronteerd met de strekking van die doelstelling, in de statuten vastgelegd: het bevorderen van een goed functioneren van de instellingen van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Twee opties lijken zich aan te dienen. Verdere integratie van universiteiten en hogescholen, waarbij een samengaan met de vakbonden van HBO-docenten in de rede komt te liggen. Of een ontwikkeling naar een of twee (super)universiteiten door fusies: de grootste reorganisatie ooit.

Het zal niet gemakkelijk zijn voor de VAWO om zich te handhaven in de situatie van toenemende integratie van universiteit en hogeschool, zoals ze dat ook al niet meer kon bij die van medische faculteit en academisch ziekenhuis. Niettemin wens ik de VAWO toe dat ze bij alles de betrouwbaarheid van haar belangenbehartiging, de stijl van de Academie, het engagement van de wetenschapsbeoefening, kortom haar echte kwaliteiten zal weten te bewaren. Het zijn immers de kwaliteiten van de VAWO waaraan ook ik gehecht was en nog steeds ben. ◀

**Als de VAWO
al bewoog,
dan was het uiterst
behoedzaam**



René van Beers

Lege schappen

Bij de laatste verkiezingen hebben veel bijzaken de aandacht getrokken, de realisatie van de kerntaken van de Nederlandse staat lijkt een ondergeschikte rol te hebben gespeeld. Dat ook Nederland een nieuwe plaats moet vinden in een veranderend (vergroot) Europa leek geen politieke kwestie. Aan deze blindheid mag de universitaire wereld zich spiegelen; ook de universiteiten zullen zich moeten bezinnen op de realisatie van hun kerntaken om zich te kunnen heroriënteren op de veranderde Europese (BaMa-)ruimte.

In tijden van onzekerheid hebben politieke partijen grote moeite om hun marktaandeel te behouden. Met het risico van verlies aan identiteit maken ze jacht op de zwevende kiezer. Het gaat daarbij niet om de inhoud maar om een korte betovering, goed voor ten hoogste vier jaar, en daarna mag er iets nieuws verzonnen worden voor de volgende stemming. Groot gevaar dreigt als er werkelijk iets te kiezen lijkt te zijn omdat er vanuit het politieke struikgewas opeens een kiezerlokker te voorschijn springt. De kiezerlokker weet op te winden door te spelen met politieke taboes.

Binnen een jaar lijken alle gevestigde partijen de taboes verbroken te hebben en de verleidingen van de kiezerlokker zijn getransplanteerd. IJverig wordt publiekelijk gediscussieerd over onderwerpen waar iedereen het snel over eens

Moeten we als studentenlokker uit het academisch struikgewas blijven springen?

wordt zolang tenminste twee keer per minuut het woord debat wordt gebruikt. Leuke nieuwe gadgets worden verzonnen om de zwevende kiezer te verleiden en de echte problemen worden naar volgende verkiezingen doorgeschoven, zo ze al ooit aan de orde worden gesteld.

De doorgeschoven problemen betreffen ondermeer de *core business* van de staat der

Nederlanden (waaronder onderwijs en onderzoek), met de daaraan gekoppelde vraag of de ingezette middelen doelmatig zijn besteed. Dat Europa dit voorjaar zijn grenzen zal verleggen lijkt Nederland en de kiezers pas bij een volgende verkiezing te mogen interesseren.

VERGADERTIJGERS

Binnen de universitaire wereld wordt politiek gekrakeel met gepaste ironie beschouwd zonder dat er in de (lach)spiegel van de politiek wordt gekeken. Moeten we als studentenlokker uit het academisch struikgewas blijven springen, leuke dingen voor de studenten verzinnen en ons niet bekommeren om onze core business of om de veranderingen binnen Europa? Of moeten we uit het politiek gekrakeel lering trekken en ons bezinnen over de relatie met de politiek?

Die relatie is er wel degelijk, want politiek en overheid worden door academici gedomineerd en regelmatig gaat een universitair medewerker de politiek in en

soms maakt zo'n medewerker zelfs carrière in de politiek. Voor de universiteit is dat een win-win-situatie, het universitaire netwerk zal mee verhuizen en zonodig zorgen voor belangenbehartiging en pr. Meestal komen die overstappende medewerkers uit het universitaire regel- en vergadercircuit, zelden betreft het creatieve wetenschappers of bevlogen docenten. Het

is een kleine stap om de overgang te maken van het deeltijds vergadercircuit van een universitaire instelling naar het voltijds vergadercircuit van de politiek. Het cloneren van vergadertijgers is al jaren routine binnen de universiteiten.

Dat er van een identiteitscrisis sprake is in de landelijke politiek en dat dit zijn parallel heeft in het universitaire bestel lijkt te vanzelfsprekend om er over na te denken of om er zelfs drukinkt aan te spenderen. Toch dringen die parallelen zich na deze verkiezingen opnieuw op.

KNIEPEES-REFLEX

Op jacht naar de zwevende student verzinnen universiteiten allerhande nieuws, de studie duurt maar vier jaar en zolang de verleiding van de introductie vastgehouden kan worden met een betovering in het begin van de studie, kan de eindstreep gehaald worden. Inhoud doet nauwelijks ter zake, output-financiering en studeerbaarheid zijn de termen waarop een onderwijsinstelling afgerekend wordt. Op Fortuynlijke wijze worden nieuwe studierichtingen opgezet, met veel lawaai wordt de richting gestart en aangekondigd, de enthousiaste volgelingen en professorabele/ministeriabele deskundigen komen dan vanzelf wel.

Dat achteraf blijkt dat deskundigheid en coherentie ver te zoeken zijn, is eveneens achteraf niet verwondelijk. Jammer voor de pas afgestudeerde en hun toekomst, maar we proberen het gewoon opnieuw want we blijven op jacht naar de zwevende student en blijven daarbij hardnekkig uitgaan van de verkeerde veronderstellingen. Dat leuke nieuwe (pseudo)wetenschappen tijdelijk studentenaantallen op-

krikken en dat deze vluchtige successen gefinancierd worden door kortingen op bestaande studierichtingen is duidelijk, maar of de zwevende student blijft kiezen voor een wereldberoemde Venco-drop-studierichting is twijfelachtig.

Maar is er dan een reële bedreiging voor onze wervingskracht onder de zwevende studenten?

Een kantonrechter of huisarts heeft meer aan plaatselijk dialect dan aan steenkolen-Engels

Als we uitgaan van een Amerikaans model waarbij universiteiten werven op een landelijke markt die veel groter is dan de EG en we vergelijken dat met een BaMa-structuur binnen de Europese ruimte, dan lijken parallele ontwikkelingen niet uitgesloten. De Amerikaanse studenten zijn bijna allemaal 'zwevende' studenten, ze kiezen een universiteit die op basis van hun capaciteiten het meest te bieden heeft en dat kan evengoed in Umea zijn als in Patras, Berlijn of Salamanca.

Universiteiten onderscheiden zich door differentiatie op basis van inhoud en een selectie aan de ingang en beide discriminerende beleidslijnen moeten het peil handhaven. Dit Europese vooruitzicht leidt tot een kniepees-reflex van de Nederlandse pedagoog, schoppen dus. Iedereen is immers in aanleg gelijk en alleen verschil in opvoeding en onderwijs maakt het verschil, aan dit axioma twijfelen is politiek incorrect.

HET ONDERSCHIED: MENSEN

Nadat we ook dit anti-intellectuele standpunt verlaten hebben kunnen we wat genuanceerder verder met de *nature-nurture*-discussie. Los van wat de pedagogen vinden heeft de universi-

teit zich tot opdracht gesteld om de intellectuele hope des vaderlands (maar ook van de Benelux en misschien wel van BaMa-Europa) op te leiden tot de grootst mogelijke hoogte en daarbij (wetenschappelijke) nieuwsgierigheid en geestelijke bagage mee te geven voor het leven. Dit verstaat zich slecht met een inkorting van het curriculum, het verbeteren van de 'studeerbaarheid' (verhullend taalgebruik voor nivellering) en het inzetten van niet-inhoudsdeskundige onderwijsassistenten (amateurs dus). De Amerikaanse universiteiten onderscheiden zich vooral op basis van inhoud; de kwaliteiten van onderzoek, van staf en van studenten. De boeken zijn immers overal goed en de computers ook, vooral mensen maken het onderscheid. Allemaal van goede wil en vol ambitie, maar het ene jonge eendje wordt als zwaan herkend en mag carrière maken in de eredivisie en het andere eendje wordt een gewone woerd en mag meespelen met de Stormvogels. Er wordt actief geworven onder talent, jonge onderzoekers met een Nature/Science-prestatie of -potentie, en topinstellingen weten altijd iets meer te bieden dan het tweede garnituur. Die meerwaarde is niet eenvoudig in geld uit te drukken.

INTELLECTUEEL KLIMAAT

Een groot deel van de meerwaarde zit in een intellectuele klimaat dat geboden wordt; de mogelijkheid om samen te werken en gestimuleerd te worden door goede collega's, logistieke en juridische steun bij de aanvraag van subsidies en het binnenhalen van consultancies en patenten, een stimulerende woonomgeving met goede opvang/opleidingen voor de kinderen, enzovoort. Kortom: de Amerikaanse topinstellingen investeren in inhoud en goed onderwijs is daarvan een afgelei-

de. Er is geen enkele reden om aan te nemen dat een dergelijke ontwikkeling aan Europa voorbij zal gaan. De taal vormt soms een barrière voor het vrije verkeer binnen Europa, maar die barrière is te slechten voor iemand die echt wil (voor de studie heeft mijn ene dochter Spaans geleerd, de andere Italiaans). Ook moeten we ons afvragen of de (bestuurlijke) labelling van het Engels als de tweede taal voor het onderwijs niet te eenzijdig is. Natuurlijk, voor de exacte wetenschappen is Engels momenteel de lingua franca, maar zo'n 70 tot 90 jaar geleden was Duits de taal van de exacte wetenschap en Berlijn 'the place to be' voor een Nobelprijswinnaar. Als de nieuwe Europese gemeenschap tot bloei komt

zal dit mogelijk tot een herwaardering leiden van het Duits als de voertaal voor centraal Europa. Bovendien zou een toekomstige kantonrechter of huisarts meer profijt kunnen hebben van een opleiding in een plaatselijk dia-

Als we voortmodderen nemen we de rol over van de vroegere DDR-universiteiten

lect dan in een vakopleiding in (steenkolon) Engels.

BREDERE DALEN

Met wat zijsprongen moet de hoofdlijn langzaam duidelijk worden, de universiteit van de toekomst zal op wetenschappelijke creativiteit beoordeeld worden in een Europese en mondiale context. Dat kennis en vermo-

gen tot kennisontwikkeling daarbij het kapitaal vormen is een open deur. Vreemd daarbij is dat soms over kennis gesproken wordt als een 'commodity'. Je zou kennis kunnen inkopen en verhandelen en kennis zou snel verouderen, er staat een houdbaarheidsdatum op. Een andere misvatting is dat kennis zich laat optellen of vermenigvuldigen, een misvatting die kan verleiden tot samenvoeging van bestaande faculteiten. Het resultaat is dat de toppen zelden hoger worden, de dalen in ieder geval breder (kennisoverlap bestaat namelijk wel). Uitgaan van een vrije 'kennis'-markt kan verleiden tot het starten van een nieuwe richting waarbij de kennis-inkopers nog aan het onderhandelen zijn terwijl de met veel publiciteit gelokte klant-studenten voor lege schappen staan.

De toekomst van het Nederlandse universitaire bestel begint zich langzaam af te tekenen. Als we durven differentiëren en investeren in kwaliteit, dan kunnen we eigen talent opleiden en daarmee de intelligentia aantrekken van (centraal) Europa. Het alternatief van navelstarend blijven voortmodderen op de bestaande weg is dat we ons eigen talent verliezen aan het buitenland en slechts onze eigen middelmaat opleiden samen met de top van de Derde Wereld. Daarbij nemen we dan de rol over van de vroegere DDR-universiteiten.

Het ontwikkelen van eigen kracht met een blik die op het Westen gericht mag blijven maar niet stekeblind is voor ons oosten lijkt mij een aantrekkelijker perspectief. ◀

PETER FREDERIK

De auteur is contactpersoon van de VAWO bij Universiteit Maastricht.



Peter Frederik

De benadering van de VSNU

Hoe de VSNU het thema van het VAWO-symposium, de kwaliteit van het wetenschappelijk onderwijs, benadert, komt naar voren uit de schriftelijke voorbereiding van bestuurlijk overleg over het Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (HOOP). Leidraad voor de VSNU zijn een vooraanstaande positie van de Nederlandse wetenschap in Europa en versterking van de nationale kennisinfrastructuur.

Het Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan is in wezen een agenda voor bestuurlijke discussie over wetenschappelijk onderzoek en hoger onderwijs. Het betreft een periode van vier jaar. In 2004 komt er, na een evaluatie dit jaar, een opvolger voor het huidige HOOP, dat in september 2000 werd vastgesteld. De VSNU berichtte de staatssecretaris van OCenW welke beleidsvelden en concrete beleidsissues het nieuwe HOOP volgens haar aan de orde moet stellen.

Ze deed dat onder meer in de vorm van 42 stellingen – een aanzet voor de standpuntvorming door de universiteiten, aldus de VSNU. Met het oog op het lustrumsymposium belichten we hier enkele punten.

KWALITEITSZORG

Het huidige stelsel van externe kwaliteitszorg onder regie van de VSNU past bij de bestuurlijke autonomie die voor de universitaire instellingen noodzakelijk is om actief te kunnen inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en een krachtige positie in te nemen in de brede kennisinfrastructuur. Het past bovendien bij het politieke streven naar een relatie overheid-instellingen die zich kenmerkt door deregulering, autonomie en zelfregie voor de instellingen, zo schrijft de VSNU.

De universiteiten signaleren anderzijds een toenemende nadruk op het afleggen van rekenschap over de geleverde kwaliteit. Dat betekent, zegt de VSNU, dat de kwaliteit en efficiëntie van de activiteiten van de instellingen zo helder mogelijk moeten worden aangetoond, wat aansluit bij de ambitie van de universiteiten om bestuurlijk slagvaardiger met de uitkomsten van de externe kwaliteitszorg om te gaan.

Bij de toenemende nadruk op 'accountability' zal volgens de universitaire werkgeversorganisatie echter ook aandacht moeten worden geschonken aan ongewenste effecten daarvan. Bijvoorbeeld door een focus op eenzijdige criteria of het ontstaan van bureaucratistische inertie. Ervaringen in de Verenigde

Levie nieuw hoofd werkgeversoverleg van de VSNU

Per 1 februari 2003 is drs. Hugo D. Levie aangesteld als nieuw hoofd van de afdeling Werkgeversoverleg en CAO-zaken van de VSNU. Hij is de opvolger van Theo Peperkamp en diens interim-opvolger Theo van den Hoek.

Levie studeerde andragologie aan de UvA. Hij werkte van 1985 tot 1997 in diverse functies bij de FNV. De laatste tijd was hij adviseur van de directie van NS Reizigers voor het project Kwaliteit van Arbeid. Levie is ook lid geweest van de Amsterdamse gemeenteraad.

Staten hebben volgens haar uitgewezen dat een accreditatiestelsel eerder zelfgenoegzaamheid introduceert dan innovatieve dynamiek. Verder mag de externe kwaliteitszorg niet te veel onderzoekers en docenten van het creatieve werk houden, stelt de VSNU.

Stelling van de VSNU:

– Er is zorgvuldige aandacht nodig voor ongewenste neveneffecten van externe kwaliteitszorg.

SLEUTEL

Als belangrijkste doelstellingen van het Bologna-proces noemt de VSNU het afstemmen van graden tussen de Europese landen, onderlinge erkenning, het bevorderen van studentenmobiliteit en concurrentie in kwaliteit tussen opleidingen. In het kwaliteitszorgstelsel, zo schrijft ze, wordt accreditatie de sleutel tot internationale transparantie van het kwaliteitsniveau en onderlinge erkenning van graden. De Nederlandse Accreditatie Organisatie zal in de komende tijd een stempel gaan drukken op het visitatiestelsel, dat zich zal gaan ontwikkelen in de richting van een accreditatiestelsel. Daarmee worden de verantwoordings- en informatiefuncties versterkt, aldus de VSNU.

Stellingen:

– De nieuwe wijze van verantwoorden moet effectief zijn, d.w.z. breed erkend bij instellingen, studenten, politiek en maatschappij, en leiden tot een grotere zichtbaarheid van bewezen kwaliteit.

- De meerwaarde van het stelsel ligt nadrukkelijk in de internationale oriëntatie, en het stelsel mag dus geen eigen Nederlandse weg gaan.
- De sterke relatie tussen interne en externe kwaliteitszorg dient in stand te blijven en zo mogelijk versterkt te worden. De NAO zou daarmee bij het bepalen van de accrediteringskaders en selectiecriteria voor VVI's (Visiterende en Validerende Instanties) rekening moeten houden.
- Er moeten werkbare overgangsmaatregelen zijn, begeleid door proeven en evaluatie van de nieuwe werkwijze.

KEUZES

Bij de introductie van het nieuwe protocol van KNAW, NWO en VSNU voor de kwaliteitszorg van het onderzoek is een belangrijke taak weggelegd voor de instellingen. Zij zullen moeten waarmaken, zo stelt de VSNU, dat de interne kwaliteitsprocessen kunnen worden aangescherpt, nu ook de externe beoordeling op initiatief van het instellingsbestuur plaatsvindt.

Stellingen:

- Instellingen profileren zich steeds meer door middel van keuzes in het onderzoek. Daar hoort bij dat de kwaliteit van het wetenschappelijk onderzoek mede vanuit die strategische keuzes wordt beoordeeld.
- Kwaliteitszorg in het wetenschappelijk onderzoek wordt georganiseerd als een continu proces, waarbij de interne en de externe kwaliteitszorg naadloos bij elkaar aansluiten.
- Het is aan de instellingen om voor een externe commissie overtuigend aan te tonen dat zij (internationaal) toonaangevend zijn bij het realiseren van de doelstellingen van de wetenschappelijke missie. (BW)

De VAWO is verhuisd

Het VAWO-bureau is verhuisd. De individuele belangenbehartiging vindt voortaan plaats vanuit Houten:

De Haag 9, 3993 AV Houten.

E-mailadres, telefoon- en

faxnummer blijven ongewijzigd.

Voor de afhandeling van de ledenadministratie veranderde het adres onlangs al:

De Beek Administratieve

Dienstverlening BV

Colijnplein 20, 2555 HA Den Haag.

E-mail: info@vawo-ledenadmin.nl

Tel.: 070-323 1844

Fax: 070-345 7146.



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. C.A. de Lange (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, 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 zijn met ingang van 2003 als volgt:

	per jaar	per maand	(bij automatische incasso)
tot	€ 1.800,-	€ 52,50	€ 4,50
tot	€ 2.500,-	€ 105,-	€ 9,-
tot	€ 4.000,-	€ 144,-	€ 12,25
boven	€ 4.000,-	€ 177,-	€ 15,-

Postactieve leden incl. VAWO Visie: € 33,-

Postactieve leden excl. VAWO Visie: € 28,-

Postactieve leden zijn diegenen die door pensionering, FPU, wachtgeld of WAO niet meer in actieve dienst zijn.

VAWO: De Haag 9, 3993 AV Houten; tel.: (030) 231 6742,
fax: (030) 234 1685, e-mail: vawo@tip.nl, website: www.vawo.nl.

Girorekening: 1310307 t.n.v. Penningmeester VAWO, Utrecht.
Correspondentie inzake **ledenadministratie:** De Beek Administratieve
Dienstverlening BV, Colijnplein 20, 2555 HA Den Haag, tel. (070) 323
1844 (mw. Joyce de Bruin), e-mail: info@vawo-ledenadmin.nl.

Informatie over **collectieve verzekeringen:** OHRA, tel. (026) 400 4040
met vermelding van CMHF/VAWO-relatienummer 756; Zilveren Kruis en
andere verzekeringen, Meeús Baneke, B. van Hoorn, tel. (020) 301
8686, e-mail: b.hoorn@meeus-baneke.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. N.J.G.N. de Beer,
tel. (013) 466 2455,
e-mail: n.j.g.n.debeer@uvt.nl

Technische Universiteit Delft
dr. ir. W.T. van Horssen, tel. (015)
278 3524, e-mail:
W.T.vanhorssen@its.tudelft.nl

Technische Universiteit Eindhoven
ir. P.A.F.M. Goemans,
tel. (040) 247 3698,
e-mail: p.a.f.m.goemans@tue.nl

Rijksuniversiteit Groningen
dr. R. de Groot, tel. (050) 363 6578,
e-mail: r.de.groot@ppsw.rug.nl

Open Universiteit Heerlen
mw. drs. M.E. Bitter,
tel. (045) 576 2636,
e-mail: marlies.bitter@ou.nl

COLOFON VAWO Visie, het ledenblad van de VAWO, verschijnt ten minste vier keer per jaar. **REDACTIEADRES:** Bureau VAWO, De Haag 9, 3993 AV Houten; 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 begin mei.

SLUITINGSDATUM KOPIJ: 4 APRIL.



Ja, noteert u mij als VAWO-lid

Ondergetekende: _____

Titel: _____ Voorletters _____ m/v _____

Adres: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Geboortjaar: _____

Bank- of gironummer: _____

Universiteit _____ Tel. werk _____

E-mailadres: _____

Faculteit: _____

Instituut/laboratorium/dienst: _____

Contributiebedrag: _____

Geeft zich op als lid van de VAWO

Handtekening: _____ Datum: _____