

VAWOVISIE

voor kwaliteit aan de universiteit 36e jaargang nr. 1 – februari 2004

“KUN discrimineert op leeftijd”

'Oudere' postdoc grijpt naast overbruggingspot

In Nijmegen worden Van Rijn-gelden ingezet om wetenschappers aan te stellen voor wie nog geen vaste positie vrij is. De bepalingen die de KUN daarbij hanteert, lijken een duidelijk geval van leeftijdsdiscriminatie op te leveren, meent mr. Bep Waayenberg (directeur VAWO).

In 2001 heeft de minister van OCenW middelen beschikbaar gesteld gericht op de doorstroom van talentvolle wetenschappers en op de verbetering van het perspectief van 'jonge' onderzoekers, de Van Rijn-gelden. De Katholieke Universiteit Nijmegen wendt de middelen aan voor drie zaken: 1. de hogere salarislasten van junioronderzoekers, een nieuwe en beter betaalde categorie promovendi in Nijmegen; 2. een nieuw traject waarmee junior-docenten een basiskwalificatie voor het onderwijs kunnen verwerven; 3. een

stimuleringsfonds ter bevordering van de doorstroom van getalenteerde vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies en van de instroom van talentvolle 'jongeren' in de wetenschappelijke vaste staf.

Dakpanconstructie

Dat laatste punt betreft vanzelfsprekend de instroom van postdocs in de wetenschappelijke staf, een mooi streven. Maar hoe werkt die maatregel precies? Het geld kan ingezet worden om bijvoorbeeld de (extra) salariskosten ter overbrugging naar een positie binnen de wetenschappelijke staf te bekostigen voor de duur van maximaal twee jaren. Een soort dakpanconstructie dus. Als het duidelijk is dat er ergens over twee jaar een baan vrijkomt, kan die vacature op kosten van het stimuleringsfonds al twee jaar eerder vervuld worden door een "jongere wetenschapper die op zijn of haar vakgebied behoort tot de top 10% van de peergroup".

De gemiddelde leeftijd van postdocs is 35 jaar. Postdocs die al twee of drie tijdelijke aanstellingen achter de rug hebben, zijn over het algemeen erg goede wetenschappers (anders waren ze niet zo ver gekomen en niet zo vaak geselecteerd). Van net gepromoveerde onderzoekers is het nog niet altijd duidelijk of ze het ook ver gaan schoppen. Bovendien hebben zij nog niet 'gestapeld'. Daardoor maken ze meer kans op een vervolgaanstelling als postdoc dan hun collega's met vele jaren ervaring (en een hoger WW- en flexwet-risico). Toch

'Twentemodel'

ter discussie op VAWO-symposion

Op dinsdag 18 mei houdt de VAWO in Twente haar voorjaars symposion. De verhouding tussen onderwijs en onderzoek zal het onderwerp zijn van de discussie. Dit naar aanleiding van het zogenaamde 'Twentemodel': de organisatorische scheiding tussen beide zoals de Universiteit Twente die heeft doorgevoerd. Welke effecten daarvan zijn er na een jaar ervaring te signaleren?

In deze VAWO Visie geven de vijf forumleden, allen werkzaam bij de UT, in korte beschouwingen een voorproefje van de discussie, waaraan uiteraard ook 'de zaal' kan meedoen. Het symposion duurt van 14.00 tot 17.00 uur en wordt voorafgegaan door de kaderledenbijeenkomst en de ledenvergadering van de VAWO. Hou 18 mei dus vrij en noteer ook vast de vergelijkbare VAWO-dag in het najaar: woensdag 10 november.

Zie *Focus*, pagina 10 e.v.

lijkt Nijmegen zich met het stimuleringsfonds te willen beperken tot bevordering van de instroom van alleen de 'jongere wetenschappers'. Men heeft zelfs een heus leeftijdscriterium ingesteld, namelijk 35 jaar (niet toevallig de gemiddelde leeftijd van postdocs).

In dit nummer

Actueel	Sagittarius	7
Uiteenlopende UFO-waarnemingen	Interview	
Bestuurscolumn	De drie nieuwe VAWO-bestuursleden	8
LPP somber gestemd in jaarverslag	Focus	
Evaluatie Vernieuwingsimpuls	Het Twentemodel ter discussie	10-16
POP-website gestart	Visies	
Consequenties Seniorenregeling 2004	Onderzoek als nationale grabbelton	17

Herintreders

Ben je gemiddeld van leeftijd, dan kom je dus niet meer in aanmerking voor de bevordering van je instroom in de wetenschappelijke staf. Er zijn natuurlijk wel uitzonderingen mogelijk, zo wordt ons verzekerd van werkgeverszijde. Bijvoorbeeld als je een 'herintreder' bent, dan mag je best een jaar of twee ouder zijn

dan 35. Met andere woorden, als je een gevierd wetenschapper bent die jaar in jaar uit het hoofd boven water heeft weten te houden, die telkens opnieuw beurzen en tijdelijke contracten heeft weten binnen te halen, dan kun je het op je 35ste verder wel vergeten. De enige baan die er na al die jaren vrijkomt, gaat aan je neus voorbij en wordt voorbestemd voor je net iets jongere collega. Maar als je een paar jaar thuis hebt gezeten, een ander vak hebt beproefd of voor je kinderen hebt gezorgd, dan maak je ineens wel weer kans om in te stromen in de vaste wetenschappelijke staf, ook al ben je 37 en is je vakkenis danig verouderd. Er zijn genoeg vakgebieden waarin de gemiddelde leeftijd van postdocs sowieso al boven de 35 ligt.

Geen rechtvaardiging

Volgens mr. Bep Waayenberg lijkt er geen rechtvaardiging voor het criterium dat de KUN hanteert en maken postdocs een goede kans op succes als zij de Commissie Gelijke Behandeling inschakelen wegens leeftijdsdiscriminatie. "Onderscheid op grond van iemands leeftijd – leeftijdsdiscriminatie of zelfs leeftijdsintimidatie – is in principe verboden, behalve wanneer daar een goede objectieve reden voor is. In bepaalde gevallen is het stellen van een leeftijdsgrens wel toegestaan. Dit is het geval bij ontslag omdat iemand de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en bij toetredingsleeftijden in regelingen voor ouderen of voor pensioen en pre-pensioen.



VAWO-directeur mr. Bep Waayenberg acht gang naar de Commissie Gelijke Behandeling kansrijk

De vraag is of er in dit geval sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond, en vervolgens ook nog of het middel passend en noodzakelijk is om het beoogde doel te bereiken.

Het doel van het gemaakte onderscheid moet belangrijk en op zich zelf niet-discriminerend zijn. Nu is de hoofddoelstelling van een universiteit in het algemeen het leveren van kwalitatief hoogwaardig onderzoek en onderwijs. In de CAO wordt gesteld dat daartoe in de komende tijd van de universiteiten een extra inzet wordt vereist om personeel aan te trekken en hen een aantrekkelijk loopbaanperspectief te bieden. Een leeftijdsgrens wordt daarbij niet gesteld. Het College van Bestuur van de KUN heeft in zijn besluit het belang van

een leeftijdscriterium op geen enkele wijze onderbouwd.

Is het middel passend en noodzakelijk? Het middel moet in een evenredige verhouding staan tot het doel en er mag geen niet-discriminerend alternatief zijn. In dit geval leidt het middel van een leeftijdsgrens van 35 jaar niet tot het doel de instroom van postdocs in de wetenschappelijke staf te bevorderen. Het CvB geeft geen argumenten waarom deze postdocs jonger dan 35 zouden moeten zijn terwijl de praktijk uitwijst dat net zoveel postdocs boven als onder deze leeftijdsgrens zitten. En een niet-discriminerend alternatief is uiteraard voorhanden, namelijk een toetsing op bewezen kwaliteit.

De KUN doet haar eigen doelstellingen geweld aan en kan mijns inziens met grote kans op succes beticht worden van leeftijdsdiscriminatie als zij het criterium handhaaft."

De Nijmeegse universiteit lijkt er dus verstandig aan te doen het leeftijdscriterium in te trekken. De bevordering van instroom van goed presterende medewerkers in de vaste wetenschappelijke staf is een goede zaak, ongeacht hun leeftijd. Vervang 'jonge' in de doelstelling door 'tijdelijk aangestelde', en selectie kan eindelijk plaatsvinden op basis van bewezen kwaliteiten in plaats van leeftijd. (HdH)

Postdocs die die zich op grond van leeftijd gediscrimineerd voelen, kunnen zich richten tot de Commissie Gelijke Behandeling, Postbus 16001, 3500 DA Utrecht.

VAWVISIE

voor kwaliteit aan de universiteit 36e jaargang nr. 1 – februari 2004

Dit ledenblad van de VAWO verschijnt vijf keer per jaar.

Redactieadres Bureau VAWO, De Haag 9,
3993 AV Houten; tel. (030) 2316742,
fax (030) 2341685, e-mail: info@vawo.nl

Redactie Pieter Fokkink (Universiteit Twente),
Helen de Hoop (Katholieke Universiteit Nijmegen),
Bart Kipp (Universiteit van Amsterdam), Francisca
Koens (Universiteit Utrecht/Promovendi Netwerk
Nederland), Arnoud Lagendijk (Katholieke Universiteit
Nijmegen/Landelijk Postdoc Platform), Dick Verduin
(Wageningen Universiteit) en Bep Waayenberg (Bureau
VAWO)

Eindredactie, vormgeving Arie van Dalen

Fotografie (tenzij anders vermeld) Arie van Dalen

Druk Ponsen en Looijen, Wageningen

Oplage 3000 © Vereniging VAWO en de auteurs.

Het volgende nummer van VAWO Visie verschijnt in
april. **Sluitingsdatum kopij** 12 maart.

Van VAWO-notitie naar CAO-inzet

Het VAWO-bestuur heeft in een brief alle afdelingen opgeroepen een discussiebijeenkomst te organiseren over de in december verschenen VAWO-notitie 'Van tijdelijke kostenpost naar blijvend kapitaal'. Op de vergadering medio april van het kernbestuur van de VAWO met vertegenwoordigers van alle afdelingen (het

nieuwe 'algemeen bestuur') zullen de uitkomsten van de discussies worden vertaald naar de inzet voor de komende CAO-onderhandelingen.

In dezelfde brief wordt de afdelingen gevraagd een lid dat actief is in de medezeggenschap of het lokaal overleg naar het algemeen bestuur af te vaardigen.

Nieuw jasje

U heeft het al gezien: VAWO Visie heeft een nieuw jasje gekregen. Het oude was mooi, maar was ons al te vertrouwd geworden en het knelde ook hier en daar wat.

De nieuwe vormgeving is wat gevarieerder, met een eigen stijl voor nieuws, interviews, het thematische deel Focus en opiniebijdragen, die meestal in deze volgorde zullen worden gepresenteerd. Door het blad verspreid cartoons, columns en kleine observaties.

We hopen dat het prettig lezen is.

Redactie VAWO Visie

UFO-waarnemingen lopen sterk uiteen

Zoals het een UFO betaamt, bestaat er nog veel onduidelijkheid over het nieuwe systeem van functieordening op de universiteiten. Uit verscheidene plaatsen worden landingen gemeld, maar nog lang niet van overal. Misschien bij de helft van de universiteiten, maar de waarnemingen lopen van faculteit tot faculteit uiteen, zo leert een kleine rondgang langs de universiteiten.

Als resultaat van de huidige CAO Nederlandse Universiteiten dient met terugwerkende kracht per 1 april 2003 een nieuw systeem van functieordening te worden ingevoerd. Het grote aantal functies bij de universiteit: hoogleraar A en B, universitair hoofddocent, universitair docent, toegevoegd onderzoeker, toegevoegd docent en aio, diende te worden teruggebracht tot een overzichtelijker aantal functieprofielen en functieniveaus: hoogleraar 1 en 2, universitair hoofddocent 1 en 2, universitair docent 1 en 2, docent 1 tot en met 4, onderzoeker 1 tot en met 4 en als hekkesluis de promovendus in een echte functie.

We dienen nu te wennen aan de kreten 'functieprofiel' en 'resultaatgebieden' en proberen te bedenken hoe die zijn gekop-

peld aan onze bestaande taken. Maar uiteindelijk wilt u natuurlijk weten of uw huidige UD-functie nu valt in functie-niveau UD1 of UD2 of dat er toch wat accenten zijn verlegd en de keuze uitkomt bij docent 1 tot en met 4 of onderzoeker 1 tot en met 4.

Uw leidinggevende kan u daar alles over vertellen. Tenslotte is hij of zij bezig geweest om de hoofdbestanddelen van uw huidige functie stuk voor stuk af te wegen tegen de verschillende resultaatgebieden in de genoemde functieprofielen.

Termijnen voor bezwaar

Het zou aardig zijn als die afweging en de argumenten op papier werden gezet, zodat een medewerker zelf zou kunnen nagaan hoe de redeneringen zijn verlopen. Onze enquête leert dat er tot op heden nog geen universiteit is die de overwegingen schriftelijk heeft vastgelegd. U krijgt of heeft al gekregen het voorlopige besluit omtrent het eindresultaat: resultaatgebieden in een functieprofiel. Vervolgens wijzen de indelingscriteria naar een bepaald functieniveau.

Mocht u het niet eens met de indeling of wilt u de argumenten horen, vraag dan om een gesprek met de leidinggevende. Schrijf

de redenering zo veel mogelijk op, zeker als u van plan bent bedenkingen te uiten. Er staan termijnen voor om bezwaren kenbaar te maken bij de faculteit of het College van Bestuur. Zij maken de indeling definitief. Bent u het er dan nog niet mee eens, maak dan binnen de gestelde termijnen 'landelijk' bezwaar. De VSNU en de werknemersorganisaties, als eigenaren van UFO, zullen de bezwaren behandelen. Het is maar de vraag of dat zal leiden tot aanpassingen zoals die voor de hoogleraar 1 en 2 zijn gemaakt om in afwijking van de reguliere schalen respectievelijk de oude B en A te handhaven.

Tot slot, uw huidige salaris zal er ongeacht alle indelingen en bezwaren niet op achteruitgaan. (DV)

KUN omgedoopt

De Katholieke Universiteit Nijmegen wordt per 1 september a.s. omgedoopt in Radboud Universiteit Nijmegen. Zo moet de verbondenheid van de universiteit met het (academisch) Radboud Ziekenhuis worden benadrukt. CvB-voorzitter De Wijkerslooth verwacht dat dit de positie van beide instituten met name in het buitenland versterkt.

Onze pensioenen: een zwitserleven in de Rijndelta?

Het ABP is een charmeoffensief begonnen. Het fonds heeft goed begrepen dat het vertrouwen van de ruim één miljoen aangeslotenen een knauw heeft gekregen door berichten in de pers over de zorgelijke financiële positie van – ook – het ABP.

Ter verbetering van het imago organiseert het ABP daarom nu regiodagen waar vakbondsvertegenwoordigers en personeelsfunctionarissen worden bijgepraat over de ontwikkelingen rond onze pensioenen. De dag die ik bezocht was geslaagd: er was veel belangstelling, er werd veel informatie verschaft en de presentaties waren veelal erg goed. Veel aandacht was er natuurlijk voor de drie oorzaken van de problemen: crisis op de beurs en de geldmarkt, toenemende lasten door relatief grote salarisstijgingen de laatste jaren, te lage pensioenpremies. De beurscrisis is verreweg de grootste boosdoener (de afgelopen tien jaar is door het ABP per saldo op de beurs overigens meer verdiend dan verloren!). Voor de andere twee oorzaken zijn de sociale partners zelf verantwoordelijk. In de 'rijke jaren' hebben we helaas gekozen voor een lichtere premielast dan nodig was.

De maatregelen die getroffen zijn liegen er niet om: overstap van eindloon- naar middelloonstelsel, versobering nabestaandenpensioen, fors hogere pensioenpremie.

Voor het gros van de ABP-klanten pakt de overgang naar het

middelloonstelsel neutraal uit. De stelselwijziging is doorgerekend en gebaseerd op gemiddelde carrièrelijnen. Voor de VAWO-achterban betekent die overgang echter een heel forse aderlating. In onze sector wordt immers relatief laat 'carrière gemaakt'; ons pensioenperspectief loopt in de middelloonsituatie – afhankelijk van leeftijd en functie – van enige tot 15 procent terug! Dat ziet u echter niet op uw loonstrookje en op de ABP-jaaroverzichten: deze geven immers niet aan hoe het pensioen zou zijn geweest bij het oude stelsel. De webstek van de CMHF – www.cmhf.nl – geeft echter een goed inzicht.

Natuurlijk zal de VAWO zich inspinnen om deze schade via de CAO te repareren, bijvoorbeeld met kortere carrièrelijnen en hogere salarissen. Succes is echter niet gegarandeerd: ook in onze eigen sector zitten we in het krachtenveld van tegenstrijdige belangen tussen werkgever en werknemers en tussen vakbonden onderling.

Het is daarom zaak uw pensioenpositie kritisch te bekijken en zonodig tijdig maatregelen te treffen. Anders zult u te zijner tijd uw zwitserlevengevoel misschien in de Rijndelta moeten botvieren!

Paul den Besten

LPP: Verspilling van talent gaat onverminderd door

De verspilling van wetenschappelijk talent in Nederland gaat onverminderd door. Dat schrijft het Landelijk Postdoc Platform in zijn (concept-) Jaarverslag 2003. Het LPP zet de strijd voor een fatsoenlijk personeelsbeleid vanaf dit jaar voort als onderdeel van de VAWO.

De evaluatie van de Vernieuwingsimpuls van NWO, ombudswerk, lobbyen voor een beter personeelsbeleid voor wetenschappers (met name middels een reactie op de SoFoKles-monitor), en een bijdrage aan de discussie over de financiering van wetenschappelijk onderzoek waren de voornaamste activiteiten van het Landelijk Postdocplatform in het afgelopen jaar. Notities over de Sofokles-monitoir en de wetenschapsfinanciering verschenen in VAWO Visie.

Het LPP constateert met spijt dat, ondanks al zijn inspanningen, 2003 weinig tot geen verbeteringen heeft laten zien in de positie van wetenschappers in tijdelijke dienst. Integendeel, het probleem van de 'wegwerponderzoeker' lijkt op veel plekken alleen maar acuter te zijn geworden. Dit is het gevolg van een combinatie aan factoren, in het bijzonder: aangescherpte regels die contractverlenging belemmeren (flexwet, wachtgeldregeling), budgettaire krapte en personeelsbeleid dat vooral oog heeft voor tijdelijkheid, flexibiliteit en

Verviervoudiging ombudsgevallen

De LPP-ombudspersoon is in 2003 gemiddeld twee keer per maand aangesproken, terwijl dit in voorgaande jaren slechts één keer in de twee maanden gebeurde. Naast minder budget wordt dit vooral veroorzaakt door het feit dat de beperkingen aan tijdelijke contracten eind jaren negentig (opgelegd door de 'flexwet') nu gaan opspelen. Daardoor wordt veel toponderzoekers door hun werkgever de wacht aangezegd, zelfs al is geld voor een verlenging aanwezig. Er werd ook geregeld informatie gevraagd over contracten, salaris, wachtgeldregelingen en carrièreplanning. In een aantal gevallen is doorverwezen naar de juristen van de CMHF en de VAWO.

begeleiding van uitstroom. Waar de positie van promovendi de laatste jaren iets is verbeterd, met name waar het gaat om begeleiding en salaris, lijkt de fuik daarna alleen maar verder te zijn aangetrokken, aldus het LPP.

Bij veel instellingen is de verhouding promovendi-postdocposities-vervolgposities nauwelijks verbeterd of zelfs verslechterd. Toekomstperspectief wordt met name gefrustreerd doordat vrijkomende UD-posities niet worden opgevuld. De Vernieuwingsimpuls (zie hiernaast) zorgt in dit

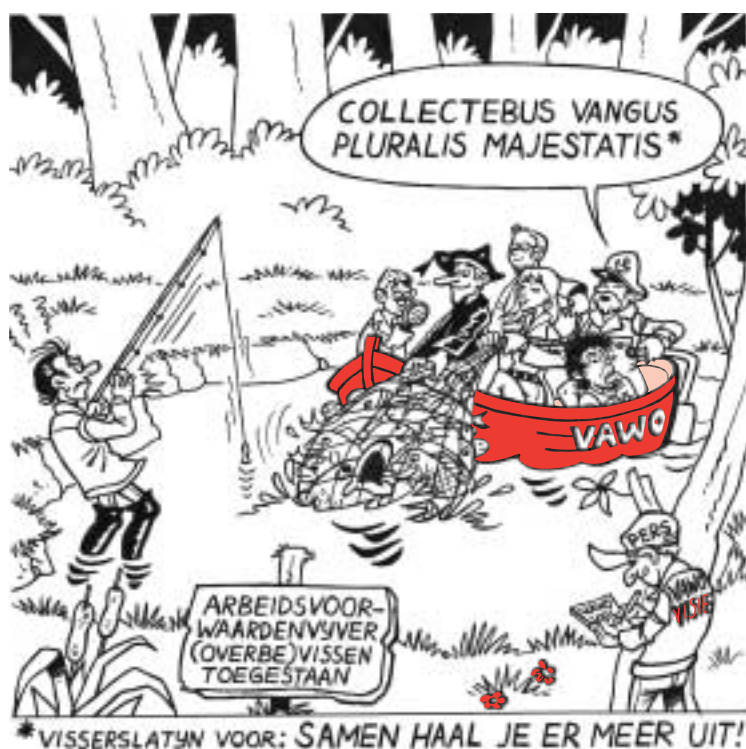
verband voor enige verlichting, omdat ze instellingen in sommige gevallen dwingt aan toekomstperspectief te werken. Van een echte structurele impuls is echter geen sprake. De verspilling van talent gaat onverminderd door, zoals ook blijkt uit een sterke toename van het aantal ombudsgevallen.

Fusie

Met ingang van dit jaar gaat het LPP verder samen met de VAWO. Door de fusie kunnen we de krachten bundelen en ons daardoor samen sterk maken voor goed personeelsbeleid over de hele linie, van junior tot hoogleraar, schrijft het LPP. Daarnaast zal het minder tijd kwijt te zijn aan administratieve zaken. Deze worden ondergebracht bij het VAWO-bureau.

Het LPP-bestuur heeft het afgelopen jaar afscheid genomen van George Schramkowski, Otto Boele, Jos Veldscholte en Bart Jordi. Het bestuur dankt hen hartelijk voor al het werk dat zij de afgelopen jaren hebben verzet. Toegetreden tot het LPP-en VAWO-bestuur is Karin Mattern, die zich vooral heeft toegelegd op het dossier van de Vernieuwingsimpuls. De groep actieve LPP-leden is momenteel nogal beperkt. Vandaar dat het LPP een oproep doet aan leden die interesse hebben in een meer actieve rol binnen het LPP om zich bij het bestuur te melden. (AL)

4



Ja, ik word lid van de VAWO

Naam + voorletter(s): _____ Titel(s): _____
Straat + huisnummer: _____
Postcode + woonplaats: _____
E-mail: _____
Telefoon werk: _____ Telefoon privé: _____
Geboortedatum: _____
Bank/gironummer: _____
Werkgever: _____
 WP OBP anders, nl.: _____
 tijdelijke dienst vaste dienst anders, nl.: _____
Contributiebedrag: € _____ per jaar/maand*
 Ik machtig de VAWO € _____ per jaar/maand* van mijn rekening af te schrijven
 Ik ontvang een acceptgiro voor mijn jaarcontributie
Handtekening: _____ Datum: _____

Stuur deze bon (of een kopie) ongefrankeerd naar: De Beek Groep BV, Antwoordnummer 53200, 2505 WB Den Haag
*) Zie de contributieregeling op de voorlaatste pagina van dit blad

“VENI en VIDI alleen richten op onderzoekers zonder vaste aanstelling”

De eerste subsidieronde van de Vernieuwingsimpuls (VI) nieuwe stijl – met VENI/VIDI/VICI-deadlines in 2002 – werd op verzoek van NWO geëvalueerd door de onderzoeksbureaus Technopolis en Dialogic. Het LPP was vertegenwoordigd in de begeleidingscommissie. Naar aanleiding van de resultaten heeft het LPP onlangs een eigen reactie gestuurd naar NWO. Hier in het kort de belangrijkste punten.

Het onderzoek komt tot een positief oordeel over de volgende aspecten van de VI:

- de opzet: deze maakt het mogelijk het beste onderzoekstalent landelijk te identificeren en te ondersteunen, ongeacht het thema;
- het persoonsgerichte aspect: hierdoor hoeft onderzoek niet per se in een thematisch ‘keurslijf’ van de faculteit of vakgroep te passen en kunnen de voorstellen worden geschreven door de onderzoeker zelf;
- het (in principe) aanbieden van een loopbaanperspectief voor de groep meest talentvolle onderzoekers die wat betreft

ervaring en leeftijd tot de middencategorie behoren welke juist onder druk stond.

De aanbevelingen in het rapport zijn:

- definiëring doelgroep: NWO heeft dit in 2003 al scherper gedaan (maximaal aantal jaar na promotie), maar de verdeling VENI/VIDI/VICI zou ook aangepast moeten worden;
- voorselectie door universiteiten: dit blijft een hekel punt tussen NWO en universiteiten; NWO wil het niet, maar de universiteiten willen inspraak omdat zij ook een deel betalen;
- selectie door NWO: het oordeel over de selectieprocedure verschilt zoals verwacht tussen laureaten en degenen die zijn afgewezen; er zou een lijst van slechte referenten bijgehouden moeten worden;
- loopbaanperspectief: de Vernieuwingsimpuls draagt niet erg bij aan het verkrijgen van een vaste baan; er dient in de gaten te worden of hier daadwerkelijk iets aan gedaan gaat worden; NWO wil wel, maar de universiteiten moeten dan iets aan hun personeelsbeleid doen.

Oneigenlijke invloed

Er zijn drie belangrijke stappen die NWO kan doen, stelt het LPP in zijn reactie.

1. *Beperking van de rol van de universiteiten.* De evaluatie laat zien dat universiteiten nog steeds proberen oneigenlijke invloed uit te oefenen op het selectieproces door, soms op slinkse wijze, een soort van voorselectie te hanteren. NWO dient in de communicatie met universiteiten en kandidaten te blijven benadrukken dat van

voorselectie geen sprake kan zijn, en dat kandidaten die worden tegengewerkt zich bij NWO of het LPP kunnen melden. Het gegeven dat universiteiten, faculteiten en onderzoeksinstituten een financiële bijdrage leveren in de vorm van ‘matching’ mag niet worden gebruikt als rechtvaardiging voor inmenging in het selectieproces.

2. *Beperking van het aantal aanvragers met vaste aanstellingen.* Het LPP is niet te spreken over het openstellen van de gehele Vernieuwingsimpuls aan wetenschappers in vaste dienst. Hiermee worden de toch al zo geringe doorstroommogelijkheden voor onderzoekstalent nog verder beperkt, en worden de succespercentages bij met name VIDI nog meer onder druk gezet. Het LPP adviseert dan ook VENI en VIDI alleen te richten op onderzoekers zonder vaste baan.

3. *Werken aan loopbaanbeleid.* De Vernieuwingsimpuls kan geen structurele verbetering in de loopbaanperspectieven voor onderzoekstalent brengen zolang er niets wordt gedaan aan de belangrijkste bottleneck, namelijk het beperkte aantal langetermijn-onderzoekspostities. Dit probleem is het afgelopen jaar alleen maar nijpender geworden, door een combinatie aan factoren: aangescherpte regels die contractverlenging belemmeren (flexwet, wachtgeldregeling), budgettaire krapte en personeelsbeleid dat vooral oog heeft voor tijdelijkheid, flexibiliteit en begeleiding van uitstroom. Het LPP hoopt dat NWO, zowel in verdere evaluaties als beleids- en instrumentontwikkeling, meer aandacht gaat besteden aan deze problematiek. (AL)

Zie voor meer details www.postdocplatform.nl/EvalVIMP2002Eind.html

“Onduidelijkheid over masters schrikt veel studenten af”

Van de huidige bachelorstudenten in Nederland is 36 procent niet van plan een master te volgen op de huidige universiteit. Ruim de helft van hen gaat ervoor naar een andere onderwijsinstelling. De overigen kiezen voor werk of hebben reisplannen. Dat blijkt uit de Sum Onderwijsmonitor die eind januari verscheen. De studentenvakbond LSVb betreurt het dat veel studenten niet van zins zijn een master te doen. De bond schrijft dit toe aan onduidelijkheid over de invulling van het masteronderwijs. Eerstejaars WO-studenten waarderen de voorlichting over de masters volgens de monitor gemiddeld met een 6,4; hun HBO-collega's geven een 5,8. Een derde van de bachelorstudenten wil het liefst een Engelstalige master aan een Nederlandse instelling.

POP-website gestart

Sinds januari is de website www.pop-on-line.nl te bezoeken. Deze site is een nuttige informatiebron bij het opzetten van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) en is speciaal bedoeld voor medewerkers en werkgevers die werkzaam zijn bij een universiteit.

Op de site worden alle ins

en outs over Persoonlijke Ontwikkelingsplannen besproken en voorbeelden gegeven van universiteiten die er al langer mee bezig zijn. Er worden praktisch handvatten aangereikt, bijvoorbeeld hoe je een POP-gesprek met je leidinggevende kan voeren. Ook is er de mogelijkheid om persoon-

lijkheidstests en beroepskeuzetests te doen.

Voor sommige tests wordt een kleine vergoeding gevraagd.

De site is ontwikkeld in samenwerking tussen de werknemersorganisaties, waaronder de CMHF/VAWO, en de universitaire werkgevers in VSNU-verband.

Consequenties van de Seniorenregeling 2004

Er is dit jaar een nieuwe seniorenregeling voor het WO van kracht geworden. Hier in vraag-en-antwoordvorm de belangrijkste consequenties.

Wat houdt de nieuwe regeling in?

Op basis van deze regeling kunnen medewerkers van 59 jaar en ouder wekelijks 4 dagen gaan werken tegen volledig salaris (voor deeltijders geldt de regeling naar rato). Wel dient de medewerker zijn ADV-en leeftijdsdagen in te leveren en wordt het vakantieverlof teruggebracht tot 20 dagen. Desgewenst kan de medewerker aansluitend gedurende maximaal 1 jaar 3 dagen per week gaan werken tegen 90 procent salaris en een vakantietegoed van 15 dagen. Kiest een medewerker voor deze driedaagse werkweek, dan dient de medewerker na 1 jaar volledig met FPU of pensioen te gaan.

Als ik in plaats van vier dagen drie dagen ga werken, ontvang ik 90 procent van mijn salaris. Wat zijn de gevolgen voor mijn pensioenopbouw?

De grondslag voor het pensioen blijft 100 procent van het oorspronkelijke salaris. Gevolg van het terugbrengen van de werkweek tot 3 dagen is dat uw arbeidsovereenkomst na maximaal 1 jaar eindigt. Voldoet u op dat moment aan de voorwaarden voor FPU (minimaal 10 aaneengesloten ABP-dienstjaren direct voorafgaand aan FPU) of ouderdomspensioen (65 jaar), dan kunt u aansluitend met prepensioen of pensioen gaan. Voldoet u niet aan de voorwaarden voor FPU of ouderdomspen-

sioen, dan moet u op andere wijze in uw inkomen voorzien.

Vanaf wanneer kan ik instappen?

U kunt vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin u 59 jaar wordt aan de seniorenregeling deelnemen.

Ik maak nu gebruik van de Specifieke Seniorenregeling. Aansluitend volgt op de 59-jarige leeftijd de Algemene Seniorenregeling. Kan ik nu ook kiezen voor de nieuwe seniorenregeling?

Nee. Wie al gebruik maakt van de Specifieke of Algemene Seniorenregeling is van de nieuwe regeling uitgesloten.

Kan ik deelname aan de seniorenregeling onderbreken of terugdraaien?

Nee, dat is niet mogelijk, de keuze is eenmalig en definitief. Blijkt dat u te veel

werk heeft om alles in de resterende werktijd af te krijgen, dan moet u met uw leidinggevende afspraken maken over taakvermindering.

De werkgever heeft mij een vertrekregeling aangeboden. Hoe kan ik beoordelen of deze regeling gunstiger is dan de Seniorenregeling 2004?

De enige manier om daar achter te komen is om de regeling te laten doorrekenen. De regeling kan namelijk voor iedereen anders uitvallen. Dat is afhankelijk van uw reeds opgebouwde ABP-pensioen en opgebouwde FPU, de hoogte van uw loon, uw financiële situatie en uw behoefte om (gedeeltelijk) te werken. Stem daarom pas in met de regeling nadat u zich uitgebreid op de hoogte heeft gesteld van de doorge-rekende scenario's. De afdeling P&O en het ABP kunnen u daarbij van dienst zijn.

Mooi portret

Dat universiteiten hun stelselmatige onderwaardering van wetenschappelijke functies paren aan een schaamteloze overwaardering van bestuurlijke functies, lijkt geen twijfel. Binnen afzienbare tijd zullen dan ook alle portretten van professoren in de senaatskamers van de universiteiten vervangen worden door portretten van bestuurders. Doctorandus Veldhuis, jarenlang bestuurder aan de Universiteit Utrecht, heeft zich vooruitlopend op deze ontwikkeling ter gelegenheid van zijn afscheid alvast op het doek laten vereeuwigen.

18 cent is zat

Bij het recente lokaal overleg van Wageningen Universiteit gaf de vertegenwoordiger van het College van Bestuur aan het eens te zijn met de stellingname van Balkenende-II dat een kilometervergoeding van 18 eurocent voldoende is om een gemiddelde auto te rijden. Zullen ze dat dan net als Balkenende ook toepassen voor hun 'eigen' dienstauto's?

ONDER DE SCHREIERSTOREN

De meeste universiteiten bezitten een uitgebreid scala aan klachtenregelingen. Helaas zijn die in het echte leven, waar zelfs de simpelste zaken wel eens de neiging hebben uit de hand te lopen, onontbeerlijk. Klachtenregelingen bestaan in allerlei vormen en maten (algemeen, seksuele intimidatie, andere vormen van intimidatie, wetenschappelijke integriteit...).

Al deze regelingen kunnen slechts tot stand komen na uitgebreide consultatie en met instemming van de personeelsvertegenwoordiging. In de afgelopen jaren is hier dan ook door universitaire ondernemingsraden veel tijd en energie in gestoken. De Universiteit van Amsterdam is hierop geen uitzondering, en zij bezit een uitstekend arsenaal aan goed doortimmerde regelingen waar het personeel zich zonodig op kan beroepen. Prima allemaal natuurlijk.

Maar hoe is de praktijk? Stel dat u een manager bent die een klacht niet opportuun vindt en hem liever onder het

tapijt ziet verdwijnen. De UvA heeft voor dat soort gevallen een duurbetaalde externe jurist achter de hand, die in de wandelgangen als 'meester niet-ontvankelijk' bekendstaat. Bij elke niet-opportune klacht wordt simpelweg betoogd dat deze om wat voor reden dan ook niet aan de in de regeling geformuleerde vereisten voldoet en daarom niet behandeld dient te worden.

Deze strategie is bestuurlijk gezien natuurlijk goud waard: de discussie gaat niet langer over de inhoud van de klacht, en er kan eindeloos tijd worden gewonnen, zoveel dat de gemiddelde klager op den duur gefrusteerd in zijn schulp kruipt. Bovendien kan van een niet-ontvankelijke klacht in formele zin betoogd worden dat hij niet bestaat. In jaarverslagen komt zo'n klacht dan ook niet voor. En vervolgens worden de lastige klagers gebrandmerkt als querulanten. Kan het mooier?

“De VAWO moet zichtbaarder worden”



DE DRIE VERSE KRACHTEN IN HET 8 VAWO-BESTUUR

In Karen Kwast, Karin Mattern en Emile de Heer heeft de VAWO drie nieuwe bestuursleden, die we hier wat nader willen introduceren. Ze hebben ieder hun eigen taken en doelen, maar de gemeenschappelijke noemer is dat ze willen bijdragen aan de om allerlei redenen hoognodige versterking van de VAWO in diverse echelons. Aan de ‘zichtbaarheid’ van de VAWO schort het op een aantal plekken nogal.

Karen Kwast is UD bij wijsbegeerte aan de Universiteit van Amsterdam. Logica is haar specialisme. Ze volgt Jan Groenendijk op als penningmeester van de VAWO, enigszins tot haar eigen verbazing. “Ik had aangegeven dat ik wel iets anders wilde doen in de VAWO nadat ik jarenlang in de medezeggenschap actief was geweest. In het bestuur? Oké. Dat ik vervolgens tot penningmeester werd gebombardeerd, was een verrassing. Ach, het zal wel gaan. Ik heb ook wiskunde gestudeerd. En m’n vader was accountant...”

Kwast is geboren en getogen in Amsterdam, studeerde wijsbegeerte en wiskunde aan de UvA (toen je in het tweede jaar van een tweede studie nog weer vrolijk studiefinanciering kreeg) en ging er ook werken. Door de huizenprijzen in de hoofdstad is ze nu “verbannen naar de polder”: een mooi open stukje in Haarlem.

‘Bemoeizuchtig’

Karen Kwast werd zo’n vijftien jaar geleden lid van de VAWO. “Ik was nog niet lang in dienst van de UvA. Er werd een informatiebijeenkomst gehouden door de gezamenlijke vakbonden over een of andere operatie – mij schiet eerlijk gezegd niet meteen meer te binnen welke. Ik bedacht toen dat het goed was me aan te sluiten bij een bond, en ik koos voor de VAWO.

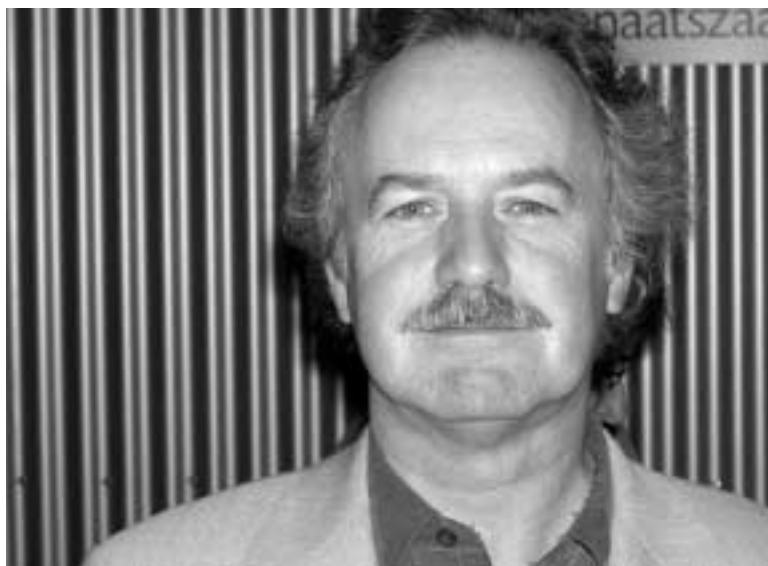
Ik kwam in de toenmalige medezeggenschapscommissie. Daarop volgden faculteitsraad, ondernemingsraad en Centrale Ondernemingsraad. Op het werk in de COR kijk ik niet met onverdeeld genoegen

terug. Ons College van Bestuur laat zich zo min mogelijk gelegen liggen aan de COR, die het maar bemoeizuchtig vindt. Het was tijd voor iets anders, maar dát was ook een reden om uit de COR te gaan.”

De VAWO is aan de UvA behoorlijk sterk, maar Kwast ziet wel een bui hangen. “De wetenschappelijk staf vergrijsst en ik denk dat de VAWO juist onder de ouderen veel leden heeft. Mensen die hier komen werken, krijgen een informatiepakket waarbij ook materiaal van de VAWO zit, in de medezeggenschap en het lokaal overleg laat de VAWO ook duidelijk van zich horen, maar zeker gezien die vergrijzing zullen we meer moeten doen om mensen aan ons te binden.”

Onbekend

Karin Mattern is celbioloog. Ze studeerde biologie in Leiden, promoveerde bij scheikunde aan de Universiteit van Amsterdam en werkt nu als postdoc in Rotterdam. Ze zit namens de Landelijk Postdoc Platform-afdeling in het bestuur. Ze woont in Leiden, waar ze na haar jeugd in Scheveningen en Roosendaal voor haar studie naartoe kwam. In ‘92 werd ze aio in Amsterdam en na haar promotie werkte ze, in het kader van de zo nodig geachte internationale ervaring, voor een klein farmacologisch bedrijf in München. In ‘98 ging ze in Rotterdam aan de slag, waar ze als postdoc tegenwoordig voor het Josephine Nefkensinstituut van Erasmus MC hormoonreceptoren van cellen bestudeert. Fundamenteel onderzoek in het kader van prostaatkankerresearch.



De nieuwe bestuursleden, v.l.n.r. Karen Kwast, Karin Mattern en Emile de Heer

Mattern verkeert dus al geruime tijd in academische sferen, maar toch was de VAWO haar tot voor kort nauwelijks bekend. "Zo'n jaar geleden deed het LPP-bestuur een oproep om vers bloed. De meeste bestuursleden waren zelf al geen postdoc meer. Ik ben toen bestuurswerk gaan doen, al is het nooit van een officiële benoeming gekomen omdat de fusie met de VAWO toch voor de deur stond. Voor die tijd was het bestaan van de VAWO niet echt tot me doorgedrongen. Iedereen zou toch bij het begin van zijn wetenschappelijke loopbaan meteen informatie over de VAWO moeten krijgen. Dat gebeurt niet overal. Arnoud Lagendijk, de LPP-voorzitter, heeft een plan gemaakt om intensief leden te gaan werven onder de postdocs; ik hoop dat dat snel wordt uitgevoerd."

Functioneringsgesprek?

Voor het LPP hield Karin Mattern (die ook nog even – tot mei – moet wachten op haar officiële benoeming als VAWO-bestuurslid) zich met name bezig met de evaluatie van de Vernieuwingsimpuls (zie pagina 5). Uiteraard gaat ze zich bij de VAWO sterk maken voor de verbetering van de positie van postdocs, in het bijzonder van hun kans op doorstroming naar een vaste wetenschappelijke functie. Ze zal het *Spotlight*-initiatief – dat meer op uitstroom dan doorstroom is gericht – kritisch blijven volgen, en dat geldt ook voor de ontwikkelingen rond POP, de Persoonlijke Ontwikkelingsplannen. "De POP-site die dit jaar is gestart, lijkt op het eerste gezicht een goede stap. Het is me echter niet duide-

lijk geworden wat een POP nu meer is dan een functioneringsgesprek."

Geen voet aan de grond

Emile de Heer trad in '85 in dienst van de Leidse medische faculteit. Het duurde tot de 'reshuffling' van faculteit en academisch ziekenhuis, elf jaar later, eer de VAWO aan zijn horizon verscheen. "Bij het verdedigen van onze belangen kregen we individueel geen voet aan de grond. Dat veranderde toen Yvon Scheepers, de toenmalige VAWO-juriste, ging onderhandelen. Die sleepte er een acceptabele regeling uit."

De Heer studeerde Medische Biologie in Utrecht. Hij promoveerde bij de afdeling nierziekte van interne geneeskunde in Leiden, waarna de afdeling pathologie hem een baan aanbood. Onderzoek naar nierziekten, niertransplantatie en transplantatie van eilandjes van Langerhans (bij diabetes) is zijn specialisme. Samen met twee klinisch pathologen geeft hij leiding aan hij een medisch-biologische researchgroep.

De Heer is UHD aan de medische faculteit. Daar heeft hij een 0-aanstelling, want sinds '97 is hij in dienst bij het academisch ziekenhuis. Zo'n constructie is gebruikelijk geworden en dat heeft z'n consequenties nu de academische ziekenhuizen onder de Sector Zorg van de CMHF zijn komen te ressorteren.

Gezicht

Toen Emile de Heer eenmaal VAWO-lid was, werd hem al snel gevraagd bestuurslid van de afdeling Leiden te worden. Vorig jaar deed VAWO-voorzitter Kees de

Lange hem het verzoek om in de rol van vice-voorzitter de leden bij de academische ziekenhuizen in het landelijk bestuur te gaan vertegenwoordigen en gezicht te geven aan de VAWO in de Sector Zorg van de CMHF. "Bij de CAO-onderhandelingen voor de academische ziekenhuizen zit een vertegenwoordiger van de Orde van Medisch Specialisten en een van NU'91, de verpleegkundigen, aan tafel. We moeten ervoor zorgen dat zij ook de specifieke belangen van de onderzoekers in het oog houden. Vroeger maakten de specialisten en verpleegkundigen ruim 95 procent van het personeel van de academische ziekenhuizen uit, maar er zijn een paar duizend onderzoekers en hun ondersteunend personeel bijgekomen."

Functiegebonden kosten

"Als onderzoekers zijn we er bijvoorbeeld een maandsalaris per jaar op achteruitgegaan toen Vermeend een streep haalde door de belastingaftrek voor functiegebonden kosten. De specialisten hebben een persoonsgebonden budget gekregen, wij niet. Maar je moet toch naar dezelfde congressen als zij, anders raak je razendsnel achterop in je vak. Of neem onze pensioenopbouw en het nabestaandenpensioen. We moeten ervoor zorgen dat de CAO-onderhandelaars onze belangen mee nemen.

In het VAWO-bestuur zal ik me er sterk voor maken dat de VAWO beter gaat communiceren met zijn leden, onder andere door ze geregeld via de e-mail te informeren en raadplegen. De VAWO is vaak niet zichtbaar genoeg." (AvD)

Focus

SYMPOSION OVER RELATIE ONDERWIJS – ONDERZOEK

De Universiteit Twente heeft een scheiding doorgevoerd in de organisatie van haar onderwijs en onderzoek. De nieuwe structuur, bekend geworden onder de noemer 'het Twentemodel', speelt een belangrijke rol in de discussie over een mogelijke virtuele fusie tussen de technische universiteiten van Delft, Eindhoven en Twente. Na één jaar ervaring met kan een eerste evaluatie worden gehouden over de effecten van het model. De afdeling Twente organiseert op dinsdag 18 mei het voorjaarssymposium van de VAWO, dat geheel aan deze

evaluatie is gewijd.

Het symposium onder leiding van Winnie Sorgdrager, lid van de Raad van Toezicht van de Universiteit Twente, vindt plaats in het Amfitheater van de Vrijhof, Drienerlolaan 5 in Enschede (nabij de A35 en NS-station Drienerlo) en duurt van 14.00 tot 17.00 uur. Ontvangst vanaf 13.30 uur met koffie en thee en napraten onder het genot van drankjes en hapjes.

Voorafgaand aan het symposium houdt de VAWO haar algemene ledenvergadering en een kaderledenbijeenkomst.

Het Twentemodel ter discussie

Welke effecten heeft een organisatorische scheiding van onderwijs en onderzoek, zoals de Universiteit Twente die heeft doorgevoerd? Die vraag staat centraal op het VAWO-symposium van 18 mei a.s.

In 2002 besloot het College van Bestuur van de Universiteit Twente de organisatie van het onderwijs enerzijds en het onderzoek anderzijds te scheiden. De facultaire decanen zijn verantwoordelijk voor het wetenschappelijk onderwijs en worden daarin bijgestaan door de opleidingsdirecteuren. De wetenschappelijke directeuren zijn verantwoordelijk voor het wetenschappelijk onderzoek. Het wetenschappelijk personeel is ondergebracht in de faculteiten, maar is zowel betrokken bij de opleidingen als de onderzoeksprogramma's.

In het licht van de mogelijke virtuele fusie van de drie technische universiteiten wordt het Twentemodel met argusogen bekeken in Delft en Eindhoven. Daar leeft de vrees dat de gescheiden organisatie een voorteken is van gescheiden domeinen.

Welke mogelijkheden biedt het Twentse model voor een profilering van de universiteit met wetenschapsbeoefening en

opleidingen die in de klassieke structuur niet realiseerbaar was? Hoe blijft het wetenschappelijk gehalte van de opleidingen gehandhaafd? Hoe werkt de gescheiden onderwijs- en onderzoeksstructuur door in de taakuitoefening van het wetenschappelijk personeel? Dergelijke vragen vormden het uitgangspunt voor de vijf sprekers op het symposium, die op deze pagina's in korte beschouwingen een voorproefje geven van de discussie.

Sprekers

Hans Achterhuis, hoogleraar wijsbegeerte, zal ingaan op de vraag voor wat voor soort problemen de universiteiten in de loop van hun ontwikkeling door de verhouding van onderwijs en onderzoek zijn geplaatst.

Huib de Jong, hoogleraar en portefeuillehouder Onderwijs & Personeel in het College van Bestuur, schetst de achtergronden van het besluit om tot de reorganisatie over te gaan.

Peter Apers, hoogleraar en wetenschappelijk directeur van het Centrum voor Telematica en Informatietechnologie CTIT (een van de zelfstandige universitaire instituten), geeft aan dat interne bundeling van onderzoekscapaciteit een belangrijke voorwaarde is voor externe fondsenwerving en profilering.

Kees Ruijter, opleidingsdirecteur Indus-

trieel Ontwerpen, opleidingsdirecteur Werktuigbouwkunde en voormalig directeur Onderwijskundig Centrum Universiteit Twente, uit de vrees dat het



René van Beers

EEN NIEUWE MARS
OF EEN ARIANE?

onderwijs onvoldoende tot haar recht komt in de gescheiden structuur, terwijl de rol van het onderzoek daarin niet helder is.

Maria Peters ten slotte, hoogleraar biomagnetisme, vermoedt vanuit de werksituatie van het wetenschappelijk personeel dat het aanleren van wetenschap-

pelijke vaardigheden als zodanig weliswaar in de bachelorfase van de opleidingen noodzakelijk zal blijven, maar dat

het wetenschappelijk onderzoek zich toch in hoge mate op de masterfase zal concentreren. (PF)

In Delft en Eindhoven leeft de vrees dat de gescheiden organisatie een voorteken is van gescheiden domeinen

In plaats van het Von Humboldtmodel?

Prof. Hans Achterhuis zag de universiteiten in de loop van zijn wetenschappelijke carrière sterk van karakter veranderen. Is het Twente-model een waardig opvolger van het achterhaalde Von Humboldtmodel?

Is het verwaten om als opwarmertje mijzelf en mijn eigen ervaringen maar even centraal te stellen als ik de ontwikkeling van onderwijs en onderzoek in de geschiedenis van de universiteit kort bespreek? Natuurlijk, je kunt als filosoof

teruggaan tot de Middeleeuwse universiteiten en zelfs naar de Academie van Plato. Zover reiken mijn eigen ervaringen in elk geval niet. Maar ik denk wel dat ik bij mijn universitaire studie nog de uitlopers heb meegemaakt van de negentiende-eeuwse Van Humboldt Universiteit. Dat had natuurlijk alles te maken met mijn alfastudie theologie. In de theologische hooglerarenfaculteit, zoals ik die leerde kennen in het begin van de jaren zestig, heersten nog duidelijk de traditionele academische mores. Die werden vlak daarna in hoog tempo afgebroken. In de loop van mijn universitaire carrière maakte ik vervolgens talloze grote veranderingen mee. Enkele impressies kunnen hier volstaan om de reikwijdte en invloed ervan te schetsen.

Utrecht

De theologische faculteit van de Universiteit Utrecht kreeg in het begin van de jaren zestig gezicht via het hooglerarenkorps. Zeker, er liepen een aantal voor de studenten onduidelijke mensen rond die als docenten of assistenten werden betiteld. Soms begeleidden zij werkgroepen. Het leeuwendeel van het onderwijs werd echter door de hoogleraren verzorgd. De inhoud van dat onderwijs was breed. Wat tegenwoordig als academische vorming wordt omschreven, hoorde er als vanzelfsprekend bij. Bij veel bijeenkomsten van de theologische werkgezelschappen was bijvoorbeeld een hoogleraar aanwezig die commentaar gaf op de meest verschillende aspecten van de presentaties die hier werden gegeven. Wordt er in die tijd ook onderzoek gedaan? Vanzelfsprekend, maar ik herinner mij niet dat het woord vaak viel. De hoogleraren publiceerden soms boeken en artikelen, maar ik vermoed dat de oogst daarvan nauwelijks werd bijgehouden. In elk geval kon ik mij niet voorstellen dat

er zoiets als een druk tot publiceren bestond. Latere gesprekken met sommige van mijn toenmalige hoogleraren hebben dit beeld bevestigd. Er waren zeker, ook qua onderzoek, 'echte' geleerden onder hen, maar de onderlinge pikorde werd hier zeker niet door bepaald.

Straatsburg

De Universiteit van Straatsburg, waar ik vervolgens promotieonderzoek deed, kende een structuur die nauwelijks van het Utrechtse model afweek. Het onderwijs was er rondom de hoogleraren georganiseerd. En het oude, hoge gebouw aan de Place de l'Université verschilde niet veel van het Utrechtse academiegebouw aan het Domplein. Grote, slecht onderhouden, holle ruimten, een enkel aanspreekpunt voor studenten dat vaak nauwelijks te vinden was, veel op borden en muren geprikte folders en aankondigingen – het kwam mij allemaal bekend voor.

Onlangs heb ik beide universitaire gebouwen nog eens goed bekeken. Het verschil is enorm. Moderne kleuren, stemmige ontvangstruimtes, gestroomlijnde informatievoorziening, nette en afgesloten collegieruimtes: ik herkende weinig van de oude universiteit.

Amsterdam

Toen ik zelf in de eerste helft van de jaren zeventig universitair medewerker werd aan de Universiteit van Amsterdam was er vooral kwantitatief al heel veel veranderd. De elite-universiteit had plaats gemaakt voor de massa-universiteit van de naoorlogse generatie babyboomers. Om het onderwijs te verzorgen waren er veel nieuwe medewerkers nodig. In eerste instantie ving de oude academische institutie hen op. Dit leidde ronduit gezegd tot wantoestanden. Wat in een kleine hooglerarenuniversiteit



mogelijk was, bleek te veel gevraagd voor de toevloed aan jonge, onervaren medewerkers. Ze waren vaak afwezig en onbereikbaar, soms zelfs tijden letterlijk onvindbaar. Alleen voor het noodzakelijke onderwijs doken ze even op.

En het onderzoek? Er moest een universitaire onderzoekscommissie komen en omdat ik nogal regelmatig publiceerde werd ik als jonge docent maar direct ingezet om de faculteit te vertegenwoordigen. In de alfa- en gammafaculteiten, zo leerde ik daar, was het met onderzoek niet veel anders gesteld dan in mijn eigen Centrale Interfaculteit. De bètafaculteiten bleken echter al over een echte onderzoekstraditie te beschikken. Die werd langzamerhand naar de hele universiteit uitgebreid.

Twente

Centrale vraag voor mij, zeker voor mijn bijdrage op het VAWO-symposium zal zijn hoe we dit onderzoeksmodel, dat vooral van de bètawetenschappen afkomstig is, moeten beoordelen. Dat het oude Von Humboldtmodel in de nieuwe omstandigheden failliet was, heb ik al aangeduid.

Er waren simpelweg ingrepen van bovenaf nodig om met name het onderzoek meer aandacht te geven. Zijn al deze ingrepen – van de oprichting van onderzoeksscholen tot het opzetten van onderzoeksvisitatie – echter alle even

gelukkig geweest voor met name het alfa- en gammaonderzoek? En wat te denken van de laatste stap, die op de Universiteit Twente genomen wordt, waarin onderwijs en onderzoek in principe gescheiden zijn?

Het zal duidelijk zijn geworden dat bij een kritische beoordeling hiervan voor nostalgie geen plaats kan zijn. Desondanks zijn er misschien een aantal karakteristieken van de oude academie die het verdienen in aangepaste vorm bewaard en verdedigd te worden.

Prof. dr. H.J. Achterhuis

Wat tegenwoordig als academische vorming wordt omschreven, hoorde er vroeger als vanzelfsprekend bij

Kanteling op niveau: Universiteit Twente in de Europese ruimte

Universiteiten opereren al geruime tijd in een sterk veranderende (internationale) context, waardoor ze voor nieuwe uitdagingen worden gesteld. In dat licht moeten ook de ontwikkelingen in Twente worden gezien, aldus prof. Huib de Jong.

De herstructurering van Universiteit Twente is in de universitaire wereld niet ongemerkt voorbijgegaan. Een langdurige en intensieve interne discussie heeft in Twente geleid tot een nieuwe werkwijze. De discussie betrof de missie van de instelling en de wijze waarop die missie gerealiseerd kan worden in de zich ontwikkelende Europese ruimte. Dit natuurlijk mede gegeven de eigen mogelijkheden, de lengte van de universitaire polsstok.

Hierna sta ik eerst stil bij de ontwikkeling in de (Europese) omgeving van de universiteit. Vervolgens geef ik een korte schets van de keuzes die in reactie op die ontwikkelingen door de UT zijn gemaakt. Tot slot formuleer ik een stelling die niet gaat over de kanteling, maar over wat na de kanteling gedaan moet worden.

De omgeving van de universiteit is al langere tijd turbulent. De Europese Commissie (*The role of the universities in the Europe of knowledge*, februari 2003) noemt vijf categorieën van uitdagingen voor de hedendaagse research-universiteiten: toenemende vraag, internationalisering, proliferatie van centra, reorganisatie van kennis (diversificatie, specialisatie en interdisciplinariteit) en de opkomst van nieuwe taken. Ik noem drie concrete voorbeelden die deze opsomming verduidelijken.

Een belangrijke ontwikkeling is de invoering, bekend geworden als het 'Bologna-proces', van het stelsel van bachelors en masters op basis van internationale afspraken. Ongedeelde opleidingen zijn nu omgevormd tot driejarige basisopleidingen en één of meerjarige kopopleidingen, ieder met een eigen in- en uitstroom. Voor de universiteiten zijn de gevolgen ingrijpend:

- alle onderwijsprogramma's moeten opnieuw worden ontworpen en toegesneden op een diversiteit aan doelgroepen;
- belangrijker nog dan in het verleden wordt een voor derden controleerbare verantwoording van keuzen die ten aanzien van de vorm en inhoud van de opleidingen worden gemaakt;

- de keuzevrijheid van studenten (mede door de studiefinanciering stapsgewijs het karakter van een 'rugzak' of voucher te geven) bevordert concurrentie tussen instellingen.

Competitie

Een ander voorbeeld. De Europese Unie streeft naar de vormgeving van een Europese onderzoekruimte, "meer bepaald een gebied zonder grenzen voor het onderzoek, waarin de wetenschappelijke middelen beter worden gebruikt om de werkgelegenheid in en de concurrentiekracht van Europa te verbeteren". Aan de orde zijn – naast de verdere ontwikkeling van kaderprogramma's en nationale programma's – bijvoorbeeld: de ontwikkeling van een Europese onderzoeksinfrastructuur, de opbouw van een netwerk van nationale onderzoeksprogramma's (waarschijnlijk leidend tot een Europese Research Council) en het bevorderen van particuliere investeringen in research. Deze onderwerpen zullen sterk doorwerken in het onderzoeksbeleid van de lidstaten van Europa. De competitie om fondsen wordt verder verhevigd.

Een derde voorbeeld. Door de universiteiten ontwikkelde kennis wordt mede gezien vanuit het perspectief van de

waarde van die kennis voor economische vernieuwing en groei. De ontwikkeling van kennis en de innovatiekracht van de nationale economie worden als onderling afhankelijk gezien. Als gevolg hiervan wordt van universiteiten verwacht werk te maken van de valorisatie en wordt het vermogen om op dit punt effectief te opereren tevens een onderdeel van de kwaliteit die aan een universiteit wordt toegeschreven.

Kiezen

De uitdagingen van de Europese Commissie moeten worden aangegaan met een relatief krimp budget en in een nationaal juridisch kader dat de bewegingsruimte van de instellingen beperkt. Ondanks deze beperkingen kan elk van de uitdagingen worden gezien als een groot potentieel aan mogelijkheden voor een universiteit met een ambitie als de Universiteit Twente en kwalitatief goed personeel om die ambitie te realiseren. Er moet dan echter wel worden gekozen.

De UT heeft in het perspectief van de onderscheiden ontwikkeling gekozen

voor een ingrijpende herstructurering. Herstructurering is daarbij een middel in dienst van de instellingsmissie.

Heel kort samengevat gaat het om de volgende veranderingen. Een halvering van het aantal faculteiten, de verzelfstandiging van een beperkt aantal onderzoeksinstituten en een heroverweging van de ondersteunende functies binnen de universiteit levert een structuur op waarin onderwijs en onderzoek ieder op een eigen wijze georganiseerd zijn en de ondersteunende dienstverlening expliciet wordt gestuurd door het primaire proces. Binnen de nieuwe structuur is gekozen voor een besluitvormingsproces waarbij degenen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van onderwijs- en onderzoeksprogramma's – respectievelijk de decanen en wetenschappelijk directeuren – samen met het College van Bestuur deel uit te laten maken van het universitaire managementteam. Onder eindverantwoordelijk-

heid van het College bepaalt het managementteam de strategische koers van de universiteit.

Het resultaat van alle veranderingen is een 'platte' organisatie die direct en eensgezind kan reageren op ontwikkelingen in de sociaal-culturele, politieke of economische omgeving van de universiteit. Voor een universiteit is dit laatste belangrijker dan ooit.

De Europese universiteiten worden uitgedaagd. Structuurverandering is een noodzakelijke, maar geen voldoende voorwaarde om aan die en dergelijke uitdagingen tegemoet te komen. De stelling die ik verdedig luidt dan ook:

Omdat de kwaliteit van een universiteit een functie is van competenties van het personeel en de verwachtingen in de omgeving, is het personeelsbeleid de kern van het strategische beleid van de universiteit.

Prof. dr. H.M. de Jong

De 'platte' organisatie kan direct en eensgezind reageren op ontwikkelingen rond de universiteit

Relatie tussen onderwijs en onderzoek in masters versterkt

Met het faculteiten–institutenmodel heeft de Universiteit Twente zich goed gewapend voor de Europese concurrentiestrijd, aldus professor Peter Apers. De verbinding tussen onderwijs en onderzoek wordt er niet minder op, zeker niet in de masters, meent hij.

De werelden van het onderwijs en het onderzoek zijn aan het divergeren. De onderwijsagenda zal de komende tijd bestaan uit de invoering van bachelor–masters, life-long learning, afstemming met het HBO en dergelijke. De agenda voor onderzoek betreft focussering en massa om goed in te kunnen spelen op de veranderende vorm van onderzoeksfinanciering, ingegeven door een veranderende kijk op de relatie tussen maatschappij en universiteiten.

Om een belangrijke speler te zijn (of blij-

ven) op zowel onderwijs- als onderzoeksgebied heeft de Universiteit Twente gekozen voor het faculteiten–institutenmodel. In dat model vindt het onderwijs in faculteiten plaats en het onderzoek in hoge mate binnen de instituten, met de eindverantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid bij de faculteiten. Zowel faculteiten als instituten hebben een eigen begroting en rapporteren direct aan het College van Bestuur.

De cruciale vraag is nu wat voor invloed deze organisatorische structuur heeft op het onderwijs en onderzoek en op hun relatie.

Voorsprong

De keuze voor een beperkt aantal multidisciplinaire onderzoeksinstituten heeft de UT een voorsprong gegeven op andere universiteiten. Daar waar andere universiteiten ad hoc samenwerking tussen leerstoelen in het leven moeten roepen om adequaat in te spelen op bijvoorbeeld *Bsik*, de thematische aanpak van NWO en het 6de kaderprogramma, heeft de

Universiteit Twente reeds haar onderzoeksinstituten. Alleen al door de aanwezigheid van de onderzoeksinstituten (focussering en voldoende kritische massa) wordt de UT gesprekspartner bij agendabepalende discussies. *Bsik* is hier een duidelijk voorbeeld van. De UT heeft hier bijzonder goed gescoord waardoor er voldoende externe financiering voor ons onderzoek beschikbaar is. Daarnaast kunnen, door de sterke interactie tussen de instituten en de financiers van onderzoek, de instituten beter inspelen op de wensen van de maatschappij, uitgaande van hun eigen sterkte, namelijk de beschikbare disciplines, en gebruikmakend van de mogelijkheid om nieuwe disciplines op te starten.

De invoering van bachelor–masters zet het duale onderwijssysteem zoals we dat in Nederland kennen onder druk. Mijn inschatting is dat op termijn het verschil tussen het HBO en de universiteiten, net als in het buitenland, zal verdwijnen. Dat wil niet zeggen dat de verschillende oriëntaties van het HBO en de universi-

teiten zullen verdwijnen, maar dat die geplaatst zullen worden binnen één organisatorische structuur. Deze structuur zal bachelors kennen met of een HBO-signatuur of een academisch karakter, en masters met een sterke koppeling met het onderzoek binnen de onderzoeksinstituten.

Een-op-een relatie

Het gevolg hiervan is dat de relatie tussen het onderwijs en het onderzoek voor bachelors en masters zal verschillen. Bij bachelors zal het veeleer de algehele transfer van kennis betreffen die via makkelijk toegankelijke literatuur zoals tekstboeken zal verlopen, terwijl bij de masters er een een-op-een relatie zal zijn met het lopend onderzoek binnen de onderzoeksinstituten. De instroom van de bachelors zal in hoge mate regionaal bepaald zijn, terwijl wat betreft de instroom van de masters er op internationale schaal zal moeten worden geconcentreerd.

Wil de UT op termijn haar prominente

positie op onderwijsgebied handhaven dan is het belangrijk om een behoorlijk aantal sterke masters te hebben waarmee we zowel nationaal als internationaal de concurrentie aan kunnen gaan. Zonder deze masters moet getwijfeld worden aan de toekomstige omvang van de instroom van bachelors. Faculteiten en instituten zullen gezamenlijk een goede portefeuille van masters moeten samenstellen. Doordat een ieder die in instituten werkzaam is ook onderwijs geeft, garandeert dat het up-to-date blijven van het onderwijs binnen de masters.

Ook de handhaving van de prominente positie van de UT op een aantal onderzoeksgebieden is afhankelijk van de instroom van studenten. Minder bachelorstudenten leidt tot minder masterstudenten, leidt tot minder aio's. De

instroom van de laatste categorie heeft zich al verlegd naar het buitenland (meer dan 50% van onze aio's komt uit het buitenland). Waarschijnlijk zal hetzelfde gaan gelden voor de instroom van de masters. De masters zullen het terrein worden waarop de universiteiten met elkaar gaan concurreren.

Met het kiezen voor het faculteiten-institutenmodel heeft de UT zich goed geprepareerd op de concurrentiestrijd die zich op Europees niveau gaat ontwikkelen. Het model staat toe om zowel binnen het onderwijs als het onderzoek adequaat te reageren op de signalen die vanuit de maatschappij op ons afkomen, en het versterkt de relatie tussen het onderwijs en het onderzoek met name voor wat betreft de masters.

Prof. dr. P.M.G. Apers

De masters worden het terrein waarop de universiteiten met elkaar gaan concurreren

Van onderwijzen naar opleiden

Drs. Kees Ruijter signaleert op de UT een tendens tot centralisatie, die de onderwijskwaliteit kan ondermijnen. Er dreigt een nivellering op een lager niveau doordat de middelen worden verdeeld op basis van het aantal geslaagde studenten en het onderwijs 'behapbaar' moet zijn voor veel studenten.

De universiteit wordt tegen het einde van de 20ste eeuw gekenmerkt door toenemende massaliteit. Het hoger onderwijs is toegankelijk geworden voor iedere scholier met voldoende capaciteiten, ongeacht afkomst en milieu. Anno 2000 is de instroom in het hoger onderwijs gestabiliseerd, studeren er meer meisjes dan jongens in het wetenschappelijk onderwijs en is de sociaal-economische achtergrond niet langer de verklarende factor voor de keuze van een hogere beroepsopleiding of wetenschappelijke

vervolgopleiding (Korteweg e.a., 2003). Door de snelle groei en het achterblijven van de financiering (Boorsma e.a., 1986) veranderde het onderwijs organisatorisch en inhoudelijk ingrijpend. 'Onderwijs met minder mensen' was de naam van een onderwijsproject van het Onderwijskundig Centrum (OC) begin jaren '80. Toen werden de OC'ers wel door collega's in den lande ter verantwoording geroepen, omdat het geen pas had je met de kostenkant van het onderwijs in te laten. Intussen wilde de overheid niet betrokken worden in het verdeelprobleem en predikte ze deregulering.

Kostenposten

In de nota *Hoger onderwijs, autonomie en kwaliteit* (O&W, 1986) formuleerde de overheid het kader voor de verzelfstandiging van de instellingen. Besturen op afstand werd de leus, de kwaliteit moest omhoog en over het bereiken van de kwaliteit moest verantwoording worden afgelegd.

Door de groei in aantallen studenten en de nadruk op budgetbeheersing werd de universiteit een andere organisatie.

Leerstoelen werden budgeteenheden en de activiteiten werden opgesplitst in kostensoorten. De docent kon zich tegenkomen als kostenpost. Het overleg tussen de bestuurslagen ging over geld en de universiteit werd een bedrijf. Mensen zonder status in onderwijs en onderzoek werden aangetrokken om dat bedrijf te leiden. Wetenschappelijk gezag vertaalde zich niet meer in macht. Eind jaren '90 werden in de nieuwe bestuursstructuur van de MUB de veranderde machtsverhoudingen geformaliseerd. Ook inhoudelijk veranderde het onderwijs. Grote groepen studenten kwamen de universiteit binnen, en verwachtten daar opgeleid te worden voor aantrekkelijke startposities op de arbeidsmarkt. De opleiding moest de student de noodzakelijke competenties bijbrengen. Het ging er niet langer om wat onderwezen werd maar om wat de studenten daarvan opstaken. Daarbij hadden de studenten letterlijk recht op een goed georganiseerd programma: bij gebleken niet-studeerbaarheid was de universiteit aansprakelijk voor de gemaakte kosten van het levensonderhoud van de studenten.

Er werd een onderwijsdirecteur aangesteld om te waken over de samenhang (competentiegerichtheid) en de uitvoering (studeerbaarheid) van het onderwijsprogramma.

Verbreiding vs. diepgang

Hoe gaat deze ontwikkeling nu verder? En wat betekent dit voor de positie en taken van de onderwijsdirecteur?

Het opleiden tot competente academicus kan op gespannen voet staan met de versterkte consumentenrechten van de studenten. De opleiding en de studenten kijken vaak verschillend aan tegen de doelen van de opleiding en definiëren kwaliteit verschillend. Opleiden tot bepaalde competenties (bekwaamheden en persoonlijkheidskenmerken) kan bijvoorbeeld strijdig zijn met de door studentgeledingen vaak voorgestane academische vrijblijvendheid (Ruijter, 2001). De door de beleidsbepalers voorgestane verbreding van de opleidingen is moeilijk te verenigen met de druk op wetenschappelijke kwaliteit die diepgang en verdere specialisatie vergt. Op de UT zien we dat onderzoek en onderwijs steeds verder uiteen worden getrokken. Een groot deel van de onderzoeksmiddelen gaat naar gebieden waarbinnen zeer weinig studenten en promovendi worden opgeleid en omgekeerd worden de opleidingen met veel studenten maar heel weinig gevoed vanuit het onderzoek. Uiteindelijk dreigt hiermee de voorspelling dat de HBO- en WO-bachelors niet

essentieel zullen verschillen in vervulling te gaan.

Als versterking van de relatie van onderwijs en onderzoek waarbij het onderwijs als het primaire proces wordt gezien uitblijft, komt het bestaansrecht van de UT ter discussie.

Centralisatie

De tendens op de UT tot centralisatie (vanuit oogpunt van beheersbaarheid en doelmatigheid) ondermijnt de onderwijskwaliteit op opleidingsniveau en daarmee de positie van de onderwijsdirecteur. Het gaat hierbij om twee aspecten: de middelen worden centraal verdeeld op de prestatieindicator 'aantal geslaagde studenten'. Hierbij wordt geen rekening gehouden met het verschil in inspanning dat nodig kan zijn om een bepaald niveau te bereiken. De echte prestatie wordt niet gehonoreerd. Dit zal uiteindelijk leiden tot nivellering van de inspanningen en daarmee verlaging van de kwaliteit. Ook het organiseren van het onderwijs in grotere eenheden die voor veel meer studenten 'geschikt' zijn leidt tot nivellering op een lager niveau.

De onderwijsdirecteur heeft wel de verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit maar geen formele bevoegdheden

om hierbij sturend op te treden. De wetenschappelijk directeuren proberen zelfs (buiten de faculteit om) grip te krijgen op de middelen die worden toegewezen om de wetenschappelijkheid van de opleiding te garanderen (onderwijsgebonden onderzoeksgelden).

Mijn stelling is dat de UT alleen bestaansrecht heeft als onderwijsinstelling en voluit moet kiezen voor onderwijskwaliteit. De keuzes voor de organisatievorm, voor de onderzoeksthema's, voor het verdeelmodel enzovoort moeten hiervan worden afgeleid. In dat geval kan de positie van de opleiding als organisatorische eenheid zichtbaar gemaakt worden en is er een taak weggelegd voor een onderwijsdirecteur.

Drs. C.T.A. Ruijter

Referenties:

Boorsma, P.B., J.B.J. Koelman, M.C.C.M. de Kok (1986): *Ombuigen binnen een instelling voor wetenschappelijk onderwijs, de TH Twente als case-study*; CSHOB, Enschede.
Korteweg, J.A., M. van Leeuwen, U. de Jong, I. van der Veen (2003): *Sociaal Milieu en de keuze tussen hbo en wo*; Tijdschrift voor Hoger Onderwijs, 21,1. Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen (1986): *Hoger onderwijs, autonomie en kwaliteit*. Ruijter, C.T.A. (2001): *Waarom hebben studenten geen verstand van het onderwijs?*; Lustrumboek 6e lustrum, Studentenvakbond Universiteit Twente.

Het opleiden tot competente academicus kan op gespannen voet staan met de consumentenrechten van de studenten

Onderzoek niet altijd must voor docent

Het is een voor de hand liggende gedachte dat onderzoek en onderwijs elkaar bevruchten en met elkaar verbonden moeten blijven. Maar enige nuancering is op z'n plaats, meent prof. Maria Peters.

Laat ik eerst wat over mijn loopbaan zeggen. Ik ben 37 jaar aan de Universiteit Twente verbonden en heb in die tijd steeds zowel onderwijs gegeven als onderzoek verricht (dit laatste binnen de Leerstoel Lage Temperaturen). Mijn ervaringen beperken zich dus tot de

Universiteit Twente, tot onderwijs in natuurkundevakken en tot onderzoek op het gebied van biomagnetisme (*i.e.* de bestudering van magnetische velden gegenereerd door processen in het menselijk lichaam die gemeten worden met een sensor die gekoeld is tot -269° Celsius). Momenteel geef ik cursorisch onderwijs aan studenten Wiskunde, Biomedische Techniek en Technische Geneeskunde. Bovendien ben ik betrokken bij de Multidisciplinaire Ontwerp Opdracht (*i.e.* een opdracht met een externe opdrachtgever die uitgevoerd wordt door studenten uit verschillende disciplines). Het onderzoek richt zich op dit moment hoofdzakelijk op Foetale

Magnetocardiografie, *i.e.* de meting van het magnetisch veld boven de buik van een zwangere vrouw dat wordt opgewekt door de elektrisch activiteit in het foetale hart. Toen de relatie onderwijs en onderzoek ter sprake kwam, was mijn eerste reactie: "Natuurlijk zijn onderzoek en onderwijs in het universitair onderwijs onlosmakelijk verbonden, immers zij bevruchten elkaar". Ook in gesprekken met collega's kwam dit naar voren. Gaandeweg ging ik daar echter toch iets genuanceerder over denken.

Levenslang leren

Mede als gevolg van technische ontwikkelingen verandert de maatschappij snel,



geleerdheid en vooruitgang gaan hand in hand. Mensen zullen dus bereid moeten zijn om levenslang te leren. Een belangrijke taak voor de universiteit is daarom deze bereidheid te stimuleren door studenten te enthousiasmeren en hen zelfdiscipline bij te brengen. Bovendien moeten de studenten bepaalde vaardigheden bijgebracht worden, zoals systematisch en kritisch denken, het zich eigen maken van nieuwe stof of het presenteren van verkregen kennis. Dit kan slechts gebeuren door docenten die liefde voor hun vak uitstralen, maar die ook goede leraren zijn die de studenten weten uit te dagen.

Universitair docenten worden echter meestal aangesteld vanwege hun wetenschappelijke kwaliteiten. Deze worden bepaald door het aantal publicaties, het aantal keren dat deze geciteerd worden, het aantal keren dat iemand uitgenodigd wordt als spreker op een congres, het aantal patenten, het aantal toegekende aanvragen voor beurzen en dergelijke. Het feit dat iemand een goede onderzoeker is, hoeft niet te betekenen dat hij ook een goede docent is die de studenten inderdaad weet te enthousiasmeren. Integendeel, uit onderzoek blijkt dat beide talenten volledig ongecorrleerd zijn*.

Speciale colleges

Veel van de vakken die in de baccalaureaatsfase worden onderwezen, vormen een afgerond geheel en vragen niet om de diepgang die inherent is aan onderzoek. Belangrijke vaardigheden, zoals het creatief bedenken van vragen en

mogelijke oplossingen, het kritisch bestuderen van artikelen, het samenwerken met anderen en het mondeling of schriftelijk presenteren van resultaten, kunnen worden aangeleerd aan de hand van projecten. Deze projecten zouden tevens een bijdrage kunnen leveren aan de regionale economie, doordat een project een oplossing biedt voor een probleem van een plaatselijke onderneming. Docenten zouden zich in de achtergrond van die projecten moeten verdiepen (i.e. onderwijsgebonden onderzoek).

Om de studenten in de baccalaureaatsfase met wetenschap te laten kennismaken, kunnen er ieder jaar op een eenvoudige manier speciale colleges worden gegeven, waarin de nieuwste ontwikkelingen in een bepaald vakgebied aan de orde komen. De studenten zien dan hoe vakken worden toegepast die zij gedurende hun studie hebben bestudeerd.

Profijtelijke discussies

De masterfase wordt gekenmerkt door specialisatie en diepgang. De student kiest een afstudeerrichting, verdiept zich in de vakken die voor deze afstudeerrichting speciaal van belang zijn en daarna werkt hij mee aan een wetenschappelijk onderzoek, waarin hem de mogelijkheid wordt geboden veel van de eerder opgedane kennis en vaardigheden toe te passen. Natuurkundig onderzoek heeft verschillende aspecten, zoals het

construeren van apparatuur, het doen van experimenten, het modelleren met de computer of het opstellen van analytische wetmatigheden. Aangezien de opdracht een beperkte tijd duurt (meestal negen maanden) zal de opdracht van de student zich beperken tot een of twee van deze aspecten. Het blijkt dat de studenten heel goed weten naar welke aspecten hun aandacht uitgaat. Tijdens de opdracht heeft de student dagelijks discussies met zijn begeleiders. Hiervan hebben beiden profijt, in deze fase bevruchten onderzoek en onderwijs elkaar. Belangrijke eigenschappen van een onderzoeker zijn nieuwsgierigheid en zelfdiscipline.

Een onderzoeker moet immers zelf zijn werk bedenken en indelen. Een student weet na afloop van de opdracht of hij zich verder in de wetenschap wil en kan verdiepen.

Concluderend, mijn overtuiging dat onderzoek en onderwijs onlosmakelijk gekoppeld zijn blijft overeind voor het onderwijs tijdens de masterfase, maar gedurende de baccalaureaatsfase is het mijns inziens niet noodzakelijk dat alle docenten actief bij het wetenschappelijk onderzoek betrokken zijn. Daarom is het belangrijk dat de waardering voor goed gegeven onderwijs niet onderdoet voor die voor goed uitgevoerd onderzoek. Momenteel wordt de universitair docent echter hoofdzakelijk beoordeeld op zijn wetenschappelijke prestaties. Daardoor bestaat de neiging om de tijd die aan cursorisch onderwijs wordt besteed zoveel mogelijk te beperken. Ook financieel is er geen stimulans, aangezien het financieringsmodel zodanig is dat er binnen de leerstoel geld van onderzoek naar onderwijs moet.

Prof. dr. M.J. Peters

*) e.g. H.W. Marsh, J. Hattie, *The relation between research productivity and teaching effectiveness, The Journal of Higher Education*, 2002, 73[5], pp. 603-641. Zij vonden een correlatiecoëfficiënt van 0,02, waarbij verschillende maten werden gebruikt; een correlatie van bijna nul bleek te gelden voor twintig disciplines.

Een goede onderzoeker is nog niet per se een goede docent. Beide talenten zijn ongecorrleerd

De nationale grabbelton

Innovatie is in.

Anders is beter.

Nieuw is nog beter

dan anders!

Het universitair wetenschappelijk onderzoek is in grote problemen. Dat is ten dele terug te voeren op een inadequaat financieringsniveau. Hoewel de financiële problemen serieus zijn en schreeuwen om een oplossing, is er meer aan de hand.

Er was eens... Meestal zijn het sprookjes die zo beginnen, maar er is toch echt

een tijd geweest, niet eens zo heel lang geleden, waarin de keuze van wetenschappelijke thema's en de inhoud van wetenschappelijk onderzoek vooral een zaak van de onderzoekers zelf was. De overheid hield zich afzijdig, vanuit de universiteiten was er weinig sturing, en de tweedegeldstroomorganisatie subsidieerde een breed scala aan voornamelijk fundamentele projecten zonder een overmaat aan randvoorwaarden, mits de wetenschappelijke kwaliteit maar uitstekend was.

Overzichtelijke bureaucratie

De rol van de derde geldstroom was beperkt. Kwaliteitsoordelen kwamen tot stand via een systeem van 'peer review', dat ondanks de beperkingen waaraan elke systeem onderworpen is jarenlang uitstekend gefunctioneerd heeft. De bureaucratie was te overzien, en onder-

zoekers deden datgene waarvoor ze ingehuurd waren, namelijk onderzoek.

Andere tijden, andere zeden. Naarmate de kosten voor het hoger onderwijs stegen, naarmate de rol van universiteiten in de samenleving steeds meer ter discussie kwam, naarmate fundamenteel wetenschappelijk onderzoek door het Nederlandse bedrijfsleven niet langer kosteneffectief werd bevonden, heeft zich een nieuwe werkelijkheid aangediend die in weinig meer lijkt op die van het tamelijk recente verleden. Als we in het universitaire bestel één ding geleerd hebben, dan is het wel dat niet elke verandering een verbetering is. Het kan dus geen kwaad de huidige situatie eens kritisch tegen het licht te houden.

Beangstigend en mooi

Het is van belang allereerst te constateren dat het concept van wetenschappelijk onderzoek nog steeds een aantrekkelijk imago heeft. Wat wereldvreemde intellectuelen die in hun mysterieuze laboratoria allerlei dingen doen die voor een normaal mens niet te begrijpen zijn – het is weliswaar enigszins beangstigend, maar het heeft toch ook iets moois.

In die zin heeft elke instantie die een maatschappelijke rol vervult of meent te vervullen, zoals de overheid, het bedrijfsleven, de vakorganisatie, er een zeker belang bij te laten zien hoe begaan men wel niet is met het nationale wetenschappelijke onderzoek. Dan straalt er toch ook iets van al dat moois op je eigen reilen en zeilen af.

Toverwoord

Wat nieuw is, is dat deze instanties zich niet langer beperken tot verbale betrokkenheid, en niet schromen om hun ideeën naar buiten te brengen over hoe het met het universitaire onderzoek verder moet.

Dat dergelijke ideeën niet altijd worden aangedragen vanuit een overmaat aan kennis van zaken, ach... een kniesoor die daarop let. Wetenschappelijk onderzoek is nu eenmaal sexy, en daar dien je een mening over te hebben die inhoudelijk die van de pr-sfeer niet hoeft te



Peter Frederik

overstijgen. Daarnaast wordt wel degelijk geprobeerd om het universitaire onderzoek tegen minimale kosten voor de eigen kar te spannen. Daarover zo meteen meer.

De Nederlandse overheid heeft zo haar problemen. Het hoger onderwijs is in beweging, al weet zo langzamerhand niemand meer waarheen. Internationaal blijft ons land achter op steeds meer gebieden, en dat begint op te vallen, zelfs bij politici. Een overheid kan dat niet over haar kant laten gaan en dient met beleid te komen, bij voorkeur natuurlijk beleid dat binnen één regeerperiode tot aantoonbare en aansprekende resultaten leidt. Het moderne toverwoord is innovatie. Als het om innovatie gaat, is niets te dol. Innovatie moet het volk doordrenken, voor innovatie wordt een speciaal 'platform' gecreëerd (of moeten we zeggen: aangekondigd, met veel woorden en weinig daden?) Innovatie is in! Anders is beter! Nieuw is nog beter dan anders! Jaja...

Industriële hobbies

De overheid heeft met de *eigen* innovatie wel wat moeite natuurlijk. In de post-Pimperiode is er bestuurlijk in ons land erg weinig veranderd en zijn we terug waar we al zo lang waren. De innovatie moet dus elders tot stand gebracht worden. Aan de universiteiten bijvoorbeeld. Nou, dat hoef je een beleidsambtenaar bij Economische Zaken maar één keer te zeggen. We vergeten maar even dat het niet de primaire missie van onze universiteiten is om beroepsopleidingen te verzorgen, maar uit het aanbod van universitair onderzoek selecteren we die elementen waar het bedrijfsleven zegt belangstelling voor te hebben. Die liggen in belangrijke mate in de bèta-sfeer, en dat het bèta-klimaat wat winters is, met een historisch lage instroom en demotivatie van het universitaire personeel, dat nemen we dan maar even voor lief. Liever dan ons in de achtergronden daarvan te verdiepen, gaan we vervolgens aanzienlijke publieke midde-

len pompen in industriële hobbies als katalyse, nanotechnologie, informatisering en wat dies meer zij. Natuurlijk dienen de universiteiten en de Stichting voor Nederlands Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) wel een stuk 'matching' in te brengen, maar dan heb je ook wat.

Dat de ruimte voor het *fundamentele* onderzoek, de *echte* missie van onze universiteiten, hiermee stap voor stap wordt ingeperkt, daar zitten we niet mee. Want wat is er nou sexy aan een werkgroep Sanskriet of Oud-Noors? Maar ook in de bèta-hoek zelf zijn de gevolgen van dit soort verdringing, dit koekoeksjongsyndroom, desastreus. De Stichting Chemische Wetenschappen (CW) heeft een aantal jaren geleden bij gebrek aan middelen moeten besluiten de vrije onderzoeksruimte op te heffen. Al het geld verdwijnt nu in de 'speciale programma's'. Bij de open beleidsruimte van de Stichting Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM, natuurkunde) is het niet veel beter gesteld.

Gepriegel

Het bedrijfsleven vindt het wel mooi zo. Zelden hebben ze wat wetenschappelijk onderzoek betreft voor zo weinig geld zo mooi op de eerste rang gezeten. Zelden hebben zo weinigen kunnen profiteren van de gelden bijeengebracht door zovelen, om Churchill te parafaseren. En zo'n innovatieplatform is natuurlijk ook prachtig. De Piepers en Boonstra's van deze wereld komen op die manier toch mooi regelmatig als opinieleiders in de publiciteit, en of er ooit wat uitkomt is voor het grote publiek, of zelfs de Tweede Kamer, moeilijk te controleren.

NWO hoor je ook niet mopperen. Steeds meer NWO-coryfeeën zijn uit het bedrijfsleven afkomstig, en je kunt maar beter je geld besteden aan projecten die groots en meeslepend zijn, dan je met dat gepriegel op de vierkante millimeter van kleinschalig fundamenteel onderzoek te moeten bezighou-

den. Waar of niet? En ook de vakorganisatie gaat niet vrijuit. In een recente notitie van de MHP wordt ook erg kort door de bocht aangegeven hoe het verder moet met het Nederlands universitair onderzoek. Ook als vakbeweging mag je kennelijk in het koor van de innoveerders niet ontbreken.

Of men daarmee het hoger onderwijs en de belangen van de werknemers in het hoger onderwijs dient, is opeens wat minder belangrijk.

Divide et impera

Ten slotte het universitaire personeel zelf. Wel, academici munten ondanks hun academisch denkniveau doorgaans niet uit in het verder kijken dan de eigen belangen. Dit maakt academici natuurlijk bijna menselijk, maar lastig is het wel als het erom gaat het grotere geheel te blijven overzien. Duidelijk is dat momenteel de geldschietters van ons universitair onderzoek in een positie zijn om effectief een politiek van 'divide et impera' te voeren. In dit verband is de fragmentatie van de meningsvorming onder het universitair personeel een zorgwekkend bijverschijnsel.

En zo is binnen enige tientallen jaren het universitair onderzoek in Nederland verworpen tot een soort nationale grabbelton. Met de wetenschappelijke blinddoek voor diep iedere maatschappelijke organisatie uit deze grabbelton wat aantrekkelijke en aansprekende pakketjes op, die van hun gading zijn en sporen met de eigen belangen. Naar deskundigheid op het niveau van de werkvloer wordt niet gevraagd. Die techneuten moeten gewoon doen wat hen opgedragen wordt.

Hoepeltjes

De nieuwbakken universitaire managers steunen de hier beschreven ontwikkelingen uiteraard met woord en daad. Gevolg is wel dat tegenwoordig de wetenschappelijke staf van onze universiteiten een veel te groot deel van zijn kostbare tijd bezig is om door de diverse hoepeltjes te springen die door de overheid en allerlei maatschappelijke organisaties omhoog worden gehouden. Goed voor de conditie natuurlijk, maar is het ook goed voor ons universitaire onderzoek en de uitvoering van de missie van onze universiteiten?

De vraag stellen is haar beantwoorden.

Kees de Lange

De auteur is voorzitter van de VAWO

Geen opsteker

Werkt u ook op zo'n universiteit waar je voor de bekostiging van eerstegedestroomactiviteiten zelf de boer op moet?

Er wordt zodanig heen en weer geschoven met overhead en huisvestingskosten dat je grotendeels zelf je

bureau, je PC en je netwerkaansluiting betaalt. Het schoonmaken is nog gratis, want dat wordt toch al nauwelijks meer gedaan.

OPTARE-regeling

Ook het gebruik van de OPTARE-regeling is bij som-

mige leerstoelgroepen van zo'n universiteit een sigaar uit eigen doos. En dan mag je hem tegenwoordig niet eens meer binnen opsteken, tenzij de winst uit het derdegedestroomonderzoek voldoende is voor de sigaren en de afzuigkap.

VAWO Informatie

Vereniging van en voor personeel aan universiteiten, onderzoeksinstituten en academische ziekenhuizen

De Haag 9, 3993 AV Houten
(030) 231 6742
info@vawo.nl
www.vawo.nl
fax: (030) 234 1685
girorekening: 1310307 t.n.v.
Penningmeester VAWO, Utrecht

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),
dr. E. de Heer (vice-voorzitter),
prof. dr. B.J.S. Hoetjes,
mw. dr. K.L. Kwast

VAWO-bureau

Directeur
mw. mr. J.L. Waayenberg

Juridisch stafmedewerker
mr. D.O. Pechler
Beleidsmedewerkers Sector WO
mw. drs. Christelien Timpers
(030-2400182, timpers@vawo.nl)
mw. drs. Rachel van Wijngaarden (030-
2400172, vanwijngaarden@vawo.nl)

Bureau

Thea de Groot, Arie van Dalen

www.vawo.nl

Informatie collectieve verzekeringen

OHRA: (026) 400 4040, met vermelding
van CMHF/VAWO-relatienummer 756
Zilveren Kruis en andere verzekeringen:
Meeús Baneke, B. van Hoorn, (020) 301
8686, b.hoorn@meeus-baneke.nl

De VAWO maakt zich sterk voor de belangen van het personeel in vaste zowel als tijdelijke dienst. 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. Voorts 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.

Contributies

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 als volgt:

bruto maandsalaris	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.

Correspondentie inzake ledenadministratie

De Beek Administratieve Dienstverlening BV, Colijnplein 20, 2555 HA Den Haag
(070) 323 1844 (mw. Joyce de Bruin), info@vawo-ledenadmin.nl

Contactpersonen afdelingen

Amsterdam

- mw. dr. A. Hakkenberg (UvA),
(020) 525 4060, a.hakkenberg@frw.uva.nl
- drs. J. den Haan (UvA),
(020) 525 4658, hans.den.haan@hum.uva.nl
- dr. B. Overdijk (VU),
(020) 444 8143, b.overdijk@vumc.nl
Technische Universiteit Delft
- dr. ir. W.T. van Horssen,
(015) 278 3524, w.t.vanhorssen@its.tudelft.nl
Technische Universiteit Eindhoven

- ir. P.A.F.M. Goemans,
(040) 247 3698, p.a.f.m.goemans@tue.nl
Rijksuniversiteit Groningen

- dr. R. de Groot,
(050) 363 6578, r.de.groot@ppsw.rug.nl
Universiteit Leiden

- dr. A.J. Vijverberg,
(071) 527 5101,
vijverberg@stebio.leidenuniv.nl
Universiteit Maastricht

- dr. P.M. Frederik,
(043) 388 1281,
peter.frederik@elmi.unimaas.nl
Katholieke Universiteit Nijmegen

- prof. dr. A.C.L.M. Bots,
(024) 361 6027, a.bots@let.kun.nl
Erasmus Universiteit Rotterdam

- drs. J. Maat,
(010) 408 1327, jmaat@few.eur.nl
Universiteit van Tilburg

- drs. N.J.G.N. de Beer,
(013) 466 2455, n.j.g.n.debeer@uvt.nl
Universiteit Twente

- drs. P.F.M. Fokkink,
(053) 489 3309,
p.f.m.fokkink@wmw.utwente.nl
Universiteit Utrecht

- J.T.M. van Dort MA,
(030) 253 2945, j.vandort@pv.uu.nl
Wageningen Universiteit

- dr. ir. B.J.M. Verduin,
(0317) 483 093, dick.verduin@wur.nl
Open Universiteit

- mw. drs. M.E. Bitter,
(045) 576 2636, marlies.bitter@ou.nl
Landelijk Postdoc Platform

- dr. G. Postma,
(024) 361 1039, gertjan.postma@let.kun.nl

www.postdocplatform.nl