

VAWO

'99 3

V I S I E

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2

Vermogenstekort van 1,6 miljard bij universiteiten

VAWO-ledenraadsvergadering

PAG. 4

Opinie: Bijna iedereen heeft baat bij huidig systeem van publiceren

PAG. 5

De potjes van het auteursrecht blijven op het vuur

PAG. 6 en 7

HOOP 2000

Van het hoger onderwijs wordt verwacht dat het met minder geld méér presteert. Wat dat betreft is er volgens VAWO-voorzitter Roel Zuidema niets nieuws onder de zon

PAG. 8

Opinie: Aio, CAO en VAWO, een ongemakkelijke driehoek

PAG. 9

Overheid opent website

Column van de Leidse oud-rector Lammert Leertouwer

PAG. 10

Belicht: Randvoorwaarde blijkt addertje onder het gras

Ook SBK'ers in hbo krijgen genoegdoening

PAG. 11

Wetenschap heeft vrouwen in hogere functies nodig

Behandeling wetenschapsbudget

PAG. 12 en 13

Reilen en zeilen van de CMHF

PAG. 14

Begroting 2000

PAG. 15

Servicepagina

GEOBJECTIVEERD MODEL ONDERWIJSBELASTING ZEER GEWENST

'Je wordt in de tang genomen'

Het toenemen van de werkdruk is een sluipend proces. Door allerlei ingrepen van hoger hand, minister of decaan, moeten universiteitsmedewerkers steeds meer in minder tijd doen. En met een krimpende bezetting. Wim Peeters, werkzaam bij het onderwijsinstituut Vreemde Talen aan de Universiteit Utrecht, kan er van meepraten.

Zijn werkkamer heeft Wim Peeters in het universiteitsgebouw *Trans*, zeg maar de achterkant van het Academiegebouw nabij de Domtoren. Het pand is een waar labyrint, vol slingerende gangenstelsels. De kamer van Peeters bevindt zich aan de straatkant, zodat de bezoeker die na talloze trappetjes op en trappetjes af zijn bestemming heeft gevonden de illusie koestert zich toch weer te kunnen oriënteren.

Peeters deelt de niet zo grote kamer met een collega. Overal liggen stapels papier waardoor het interieur overvol oogt. Is die kleine drukke kamer exemplarisch voor een hoge werkdruk? Wim Peeters (54) glimlacht en zegt: "Ik kan hier goed mijn

weg vinden, dus daarover hoor je mij niet klagen."



FOTO: HENK NIEMAN

Wim Peeters: ...werkdruk flink gestegen...

Toch schuilt er wel degelijk een symbolische betekenis in die werkkamer. Peeters werkt bij Duitse taal- en

▶ VERVOLG OP PAG. 3

TEVREDENHEID SPEILING TUE WIJST UIT:

Toename werkdruk en stress in twee jaar tijd

Uit een recent tevredenheidsonderzoek van de Technische Universiteit Eindhoven blijkt dat een ruime meerderheid van de medewerkers aangeeft de huidige werkdruk als hanteerbaar te ervaren. Niettemin geeft meer dan de helft tevens te kennen dat gedurende de afgelopen twee jaar de werkdruk is toegenomen. Vijftig procent noemt stress op het werk als factor.

Deze zomer is onder het personeel van de Technische Universiteit Eindhoven (TUE) een zogenaamde *satisfactiepeiling* gehouden.

Met deze peiling wilden bestuur en management van de TUE meer zicht krijgen op (on)tevredenheid van de medewerkers over hun werk en

werkomgeving. Van de 2800 verzonden vragenlijsten zijn er ruim 1700 teruggestuurd, wat overeenkomt met een respons van 62 procent. Dit is volgens de onderzoekers een voldoende hoge respons om 'trends' te onderscheiden en om conclusies

▶ VERVOLG OP PAG. 2

COMMISSIE-KOOPMANS:

Vermogenstekort van 1,6 miljard bij universiteiten

De universiteiten hebben een vermogenstekort van 1,6 miljard. Als de universiteiten toe zijn aan het vervangen van hun gebouwen zal dit leiden tot ernstige financieringsproblemen.

Dit constateert de commissie-Koopmans in haar onderzoek naar de vermogenspositie van de universiteiten in opdracht van het ministerie van OCenW en de VSNU. De universiteiten hebben tegenwoordig een zelfstandige bedrijfseconomische positie en zijn dus zelf verantwoordelijk voor een gezonde financiële huishouding.

Dit heeft geresulteerd in het opbouwen van financiële reserves en banksaldi om de instellingen in stand te houden. Vervolgens kregen de instellingen het verwijt dat zij geld zouden oppotten en dat zij het geld niet effectief gebruiken.

Het rapport-Koopmans toont

aan dat de instellingen, gezien de financieringspositie, juist gehandeld hebben. Om de universiteiten te compenseren stelt de commissie voor om het budget van de instellingen met 80 miljoen per jaar te verhogen. Dit bedrag komt overeen met de rentelasten die het resultaat zijn van een aantal leningen die zijn afgesloten voor het financieren van de gebouwen.

De VSNU zal samen met minister Hermans van OCenW in overleg gaan over de inhoud en mogelijke consequenties van het rapport-Koopmans. ◀

Bron: VSNU berichten, nummer 4, september 1999

VERVOLG VAN PAG. 1

Tevredenheidsspeiling

te trekken. Tot de groep WP-vast behoort 33 procent, tot de groep WP-tijdelijk 27 procent, en 40 procent tot de groep OBP.

Opvallend is de conclusie dat het gevoerde personeelsbeleid, het met één gezicht naar buiten treden en de bestuurlijke agenda als relatief negatief worden gewaardeerd. Wat betreft het tempo van veranderingen vindt een substantiële groep (41 procent) het tempo te hoog.

Ten aanzien van het punt 'groei en ontwikkeling' vallen de nodige lovende geluiden te horen. Overwegend positief wordt gescoord op 'Mijn werk geeft me het gevoel persoonlijk iets

bereikt te hebben', 'Ik heb voldoende mogelijkheden om kennis te nemen van vacatures', en 'Binnen de TUE heb ik voldoende mogelijkheden voor het volgen van trainingen en opleidingen'.

Maar of de laatstgenoemde twee adhesiebetuigingen ergens toe leiden, is de vraag, omdat met name de loopbaanmogelijkheden door een substantiële groep als onvoldoende wordt beoordeeld.

Over de direct leidinggevende laat twee derde van de respondenten zich positief uit, hoewel men kritisch is over de directe aansturing en het op de juiste wijze omgaan met meningen van medewerkers.

Een ruime meerderheid (69

VAWO-Ledenraad op 30 november 1999

Locatie: Amsterdam
Aanvang: 14.00 uur

De ledenraadsvergadering, die aan het VAWO-symposium voorafgaat, zal worden gehouden in hotel 'The Grand'.

Adres: Oudezijds Voorburgwal 197, Amsterdam, tel. (020) 555 3111

Agenda:

1. Opening en bestuursmededelingen

2. Goedkeuring verslag ledenraad van 15 juni 1999

Een samenvatting van dit verslag is gepubliceerd in *Vawo Visie* 2. Het integrale verslag zal ter vergadering worden uitgereikt en wordt eenieder van tevoren op verzoek toegestuurd.

3. Goedkeuring jaarrekening 1998 en concept-begroting 2000

Vaststelling contributie 2000 en betalingswijze (zie voor de

begroting dit nummer van *Vawo Visie* op pagina 14)

De jaarrekening van de accountant ligt ter inzage en kan bij het bureau worden aangevraagd

4. Bijstandsfonds

Evenals in de afgelopen jaren is ook in 1999 geen beroep gedaan op subsidie uit het bijstandsfonds

5. Vawo Visie

6. Profilering VAWO/CMHF en ledenwerving

7. Wijziging huishoudelijk reglement

8. CMHF-zaken:

- nieuws uit de sector WO;
- VSNU, onder andere de inzet voor de CAO-onderhandelingen

9. Nieuws uit de afdelingen

10. Sluiting

procent) geeft aan de huidige werkdruk als hanteerbaar te ervaren; voor 20 procent is dit niet het geval. Gemiddeld meer dan de helft geeft te kennen dat er op het gebied van werkdruk gedurende de laatste twee jaar veranderingen zijn opgetreden. Met name de werkdruk (65 procent) en de ervaren stress (50 procent) zijn toegenomen. Ruim een derde is van oordeel dat medewerkers bij de TUE niet met respect worden behandeld en dat hun wensen en meningen niet serieus worden genomen. Van de respondenten zegt 28 procent niet te denken dat vrouwen en mannen gelijke loopbaankansen hebben binnen de TUE.

Op basis van de uitkomsten van

dit onderzoek zal het beleid daar waar nodig worden aangepast of zullen nieuwe beleidsinitiatieven worden genomen. Het lijkt van belang dat die aanpassingen en initiatieven zichtbaar zijn, want slechts 40 procent van de medewerkers heeft er vertrouwen in dat de Technische Universiteit Eindhoven inderdaad actie onderneemt op aandachtspunten die uit dit onderzoek naar voren komen. ◀

Uit het CAO-akkoord

Op basis van het CAO-akkoord komt er, mede dank zij de VAWO/CMHF, een onderzoek naar beheersing van de werkdruk. Bovendien zal onderzocht worden hoe de interuniversitaire mobiliteit kan worden verbeterd.

COLOFON Vawo Visie, het ledenblad van de VAWO, verschijnt minimaal vier keer per jaar. **REDACTIEADRES:** Bureau VAWO, Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht; tel. 030 - 2316742, fax 030 - 2341685, e-mail: vawo@tip.nl **REDACTIERAAD:** Wim Dolman (Erasmus Universiteit Rotterdam), Pieter Fokkink (Universiteit Twente), Paul Goemans (Technische Universiteit Eindhoven), Barth Kipp (UvA), Arie Rijlaarsdam (Technische Universiteit Delft), Dick Verduin (Landbouwwuniversiteit Wageningen). **PRODUCTIE:** De Onderwijzer, Amsterdam. **VORMGEVING:** Funktioneel Wit, Rotterdam. **DRUK:** A-D Druk BV, Zeist. **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 21 DECEMBER. KOPIJ GAARNE VÓÓR 1 DECEMBER A.S. (750 WOORDEN PER PAGINA)

VERVOLG VAN PAG. 1

Peeters

letterkunde, een opleiding die de laatste jaren danig is ingekrompen. Waren er bijvoorbeeld in het cursusjaar '79/'80 nog zo'n vijftachtig eerstejaars, dit jaar schreven zich niet meer dan

De opleiding Duitse taal- en letterkunde maakt onderdeel uit van het facultaire onderwijsinstituut Vreemde Talen. Dit instituut is volgens een matrixmodel georganiseerd, wat inhoudt dat letterenstudenten na het verplicht onderdeel van hun studie



FOTO: HENK NIEMAN

Dr. W.J.M. Peeters: ...duvelstoejagers zijn we geworden...

twalf mensen in. Deze situatie bij Duits doet zich aan alle universiteiten voor waar de opleiding wordt gegeven. De bezetting van de wetenschappelijke staf is een afspiegeling van het aantal ingeschreven studenten. Peeters: "Wij redden het nog wel, maar de werkdruk is flink gestegen."

MULTI-INZETBAAR

Toen Peeters in 1973 aankwam, waren er bij zijn afdeling voor het onderwijs 8 fte's, nu is dat niet meer dan 1,8 fte — verdeeld over drie mensen. Peeters: "In die zin weegt ons equivalent zeker op tegen het aantal studenten. Maar er hoeft maar iemand ziek te worden en je hangt." Net zoals aan andere universiteiten in Nederland is het credo van de Utrechtse universiteitsbestuurders: behaal een maximaal resultaat met een minimale bezetting. Tegelijkertijd zijn er tamelijk geruisloos in de berekening en samenstelling van het *fulltime equivalent* onderdelen verdwenen die universiteitsmedewerkers wel geacht worden op zich te nemen. Peeters: "Vroeger kreeg je compensatie voor bestuurs- en beheerstaken, tegenwoordig is dat een *pro memorie*-post."

— of dat nu Duits, Arabisch of Keltisch is — her en der kunnen shoppen. Ze kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen om algemene taalkunde, vertaalwetenschap of Europese letterkunde als hoofd- of keuzevak te nemen. Kortom, tal van studiewegen zijn mogelijk, waarbij docenten veel meer dan vroeger geacht worden multi-inzetbaar te zijn. "Duvelstoejagers zijn we geworden", zegt Peeters. Hij verzorgt bij Duits het vak taalvaardigheid, maar heeft er als specialisatie vertalen bij. Peeters: "Voor het college taalverwerving zou ik een student-assistent krijgen omdat dat zeer arbeidsintensief is. Die komt pas in het tweede onderwijsblok, zodat het college tot nu toe niet zo goed gedraaid heeft als wenselijk zou zijn." Meer werk komt op de schouders van minder mensen terecht. In het verlengde van de operatie *Taakverdeling en Concentratie* zijn faculteitsbesturen allerlei bezuinigingsmaatregelen gaan doorvoeren. Wat meer dan eens neerkomt op bezuinigen op het personeel. Mensen worden bij vertrek niet vervangen of vervangen door tijdelijke arbeidskrachten. Zo is de hoogleraar nieuwere Duitse letter-

kunde, die al in 1987 wegging, nooit vervangen. Middeleeuwse filologie kent eigenlijk al sinds 1975 geen professorale dekking meer en wordt sindsdien bediend door een enkele 0,8 UHD'er. Toen deze docent vervroegd uittrad, werd deze post niet meer bezet. Hetzelfde gold in dezelfde tijd voor de enige fulltime UHD-post nieuwere Duitse letterkunde: deze docent aanvaardde een hoogleraarpost in Duitsland, waarmee ook deze post verloren was. Maar het faculteitsbestuur had een oplossing: voor de 1,8 fte UHD-posten mocht een nieuwe hoogleraar Duitse letterkunde aangesteld worden. Niet alleen een koehandel, maar tevens een sigaar uit eigen doos! Alleen de afdeling taalkunde- en taalverwerving, waarvan Peeters deel uitmaakt, heeft al die tijd nog een hoogleraar gehad; bijgestaan door twee UD'ers, van wie één in deeltijd. Volgens Peeters is het hoog tijd dat er eens een geobjectiverd model komt voor de onderwijsbelasting. Daarin zouden dan ook de inspanningen voor het *University College*, het paradepaardje van de Universiteit Utrecht, verdisconteerd kunnen worden. Geschoeid op Angelsaksische leest moeten studenten van het *University College* als verplicht onderdeel twee vreemde talen volgen. Peeters wordt geacht ook daarin te participeren; hij geeft er 'communicatief' Duits, wat inhoudt dat de studenten begeleid worden in de vier communicatieve vaardigheden 'spreken, luisteren, schrijven, lezen' toegespitst op Duits. Peeters: "Al die lessen moet je zelf voorbereiden en invullen. Zoals een collega van mij zei: een college van twee uur kost je bijna een dag aan voorbereiding. Daarbij loopt het *University College* het hele jaar. Eind van deze week ben ik voor dit semester klaar met het onderwijs geven, maar met *University College* ga ik gewoon door." Met de invoering van de wet

MUB in 1994 wordt de universiteit opzichtig *top down* bestuurd. Het college van bestuur doet wat het wil, binnen faculteiten zwaaien decanen de scepter, en binnen leerstoelgroepen maken hoogleraren de dienst uit. Protesten tegen te veel werktaken kunnen tegenwoordig door een hoogleraar onschadelijk worden gemaakt door te dreigen met een dienstbevel. Blijft een werknemer voet bij stuk houden, dan kan dat zelfs als werkweigering worden beschouwd.

BELANGSTELLING

Veel mensen kunnen een hoge werkdruk geruime tijd bolwerken, als ze hun verhaal maar kwijt kunnen en als ze maar in voldoende mate van informatie worden voorzien. Voor de komst van de MUB verliep dat nog vrij soepeltjes, maar nu ligt dat anders. Peeters: "In het docentenberaad spreek je hoofdzake-

'Vroeger kreeg je compensatie voor bestuurs- en beheerstaken, tegenwoordig is dat een pro memorie-post'

lijk over wie welke colleges geeft. Niet over hoe het geven van onderwijs wordt ervaren. Geëvolueerd wordt er in opleidingscommissies en die koppelen het niet terug naar de werkvloer maar leggen verantwoording af aan de faculteitsraad." Waardering voor het werk wordt niet uitgesproken, behalve dat het weleens wordt uitgedrukt in een extra bonus. Peeters: "Maar het gaat ons niet om het geld, het gaat erom dat er eens een keer belangstelling wordt getoond." Soms weten hoogleraren niet eens wat hun collega's precies doen. Ze geven daarom ook onvoldoende sturing aan het onderwijs van hun leerstoelgroep. Te zeer worden ze in beslag genomen door hun eigen besognes en managementtaken. Het geheel nog eens overziend zegt Peeters: "Het zorgt er allemaal voor dat je het gevoel hebt in de tang te worden genomen." ◀

BIJNA IEDEREEN HEEFT BAAT BIJ HUIDIG SYSTEEM VAN PUBLICEREN

Lage prijs kan negatief signaal voor kwaliteit zijn

Voor de persoonlijke carrière van een wetenschapper en voor diens onderzoeksinstituut telt primair het aantal publicaties in vooraanstaande tijdschriften en boeken. Redactie en referenten moeten voor het aanzien onder vakgenoten zorgen.

Liefst wordt een bekende uitgever gekozen, waardoor al enige renomme ontstaat. Een niet zo bekende uitgever heeft doorgaans minder marketingmogelijkheden, zodat de kans op prijsconcurrentie geringer is.

De toenemende specialisatie heeft inmiddels geleid tot een ongekend aantal tijdschriften en publicaties. De afzetmogelijkheden worden bepaald door het aantal specialisten, dat door aanzien, trends, vermeende relevantie, enzovoort in grootte wat kan veranderen. Er zijn derhalve legio (specialisatie-)deelmarkten, waarin via prijsconcurrentie slechts een geringe afzetvergroting mogelijk is. Een lage prijs kan zelfs als een negatief signaal voor de kwaliteit van een publicatie worden opgevat.

GEMIDDELDE OPINIE

Op elk deelgebied is er zo'n overvloed aan publicaties, dat kennis alleen kan worden verworven en behouden via stringente selectie binnen een vakgebied; en de ontwikkelingen daarbinnen. Door de vooraanstaande publicaties te volgen — al is het maar door de samenvattingen te bekijken — weet men waar de discussie over gaat en naar wie al of niet met goedkeuring kan worden verwezen. Bovendien kan het verwijt van onbekendheid met de literatuur zo geminimaliseerd worden.

Inzicht in de ideeën van redactie en referenten vergroot de kans op acceptatie van een publicatie, ook reeds tijdens het leuren en netwerken met concepten op congressen. Gezien de publicatiedwang moet de wetenschapper over deze geselecteerde

informatie beschikken en zal de prijs met enig gemor worden betaald. De bibliothecaris wenst

Prijzen van wetenschappelijke publicaties zijn niet hoog omdat een producent of uitgever veel geld wil verdienen, maar omdat de (markt) -omstandigheden zo zijn dat de uitgever hoge prijzen kan en/of moet vragen. Dat stelt econoom Herman Jacobs. Hij betwijfelt of de tamelijk hoge uitgeverwinsten via daardoor uitgelokte concurrentie daadwerkelijk tot lagere prijzen zullen leiden. Aanbieders en afnemers zijn wetenschappers, voor wie andere belangen zwaarder wegen dan de prijs van de publicaties.

ook alleen eersteklas publicaties aan te schaffen en geen lager geklasseerde met een lagere prijs.

Kritiek alléén op de prijzen en niet op het systeem en de publicaties zal weinig effect hebben. Die kritiek op het systeem is overigens gering, waarschijnlijk ook omdat men bijvoorbeeld de opinie dat een tijdschrift vooral preludeert op een of twee thema's beter voor zich kan houden, tenzij er toegang tot een ander netwerk is. Daar is men echter meestal weer een nieuwkomer, van wie de kwaliteiten en karaktereigenschappen voor het nieuwe forum der wetenschap onbekend zijn.

Het huidige systeem is weinig omstreden. Het is gebaseerd op het idee van de open, tolerante academicus, die zonder eigenbelang slechts de vooruitgang van de wetenschap op het oog heeft. Stel echter dat velen in hun eerste vijftien jaren de basisinzichten verwerven waaraan zij hun succes te danken hebben, dan zou het kunnen zijn dat zij nieu-

we en spectaculaire ideeën toejuichen zonder hun basisinzichten al te zeer aan te tasten.

Dankzij hun werk als redactielid van een tijdschrift of als referent blijft voor veel wetenschappers hun vakgebied in ontwikkeling. En door hun verantwoordelijkheidsbesef worden saai, onvoldragen en laagkwalitatieve bijdragen geweerd. Tegen een te lage vergoeding verbeteren zij bovendien de artikelen ook nog aanzienlijk.

Straks kan 'men' niettemin menen dat veel publicaties worden bewaard, maar niet geraadpleegd; wetenschappelijk wellicht voortreffelijk, maar tijdsgebonden. Voordat een publicatie verschijnt hebben vaak al zo'n vijf tot vijftien wetenschappers de tekst mogen bijschaven. Daardoor kan de lijn en de scherpte van het betoog worden aangetast, ten gunste van een meer gemiddelde opinie.

NAVELSTAARDERIJ

Coryfeeën publiceren veel, wat ten koste van de kwaliteit en verscheidenheid kan gaan, zonder dat redacties opposeren.

Opinies van redacties kunnen eenzijdig worden, waardoor getwijfeld gaat worden aan het systeem van de *rankings*. Er zijn vele gesloten circuits met hun eigen publicaties, die soms elk met hun eigen wetenschappelijk gelegaliseerde taal hetzelfde fenomeen op nogal verschillende wijze onderzoeken.

Dan wil het publiek maar liever een goeroe of iemand met een schijnbaar begrijpelijker betoog met minder wetenschap. Een beter soort 'Laban'.

In dat geval zijn prijsverlagingen denkbaar om zo in de lucratieve wetenschapsmarkt een marktaandeel te houden in afwachting van betere tijden. Tevens zullen tijdschriften worden samengevoegd en opgeheven. Daar de 'wetenschappelijke naam' aan betekenis inboet, is

er minder behoefte aan goedkeuring door het forum der wetenschap van de specialisatie. Op het trage en omslachtige systeem van uitgebreide redacties en referenten kan bezuinigd worden. Een paar daadkrachtige en journalistiek begaafde redacteurs kunnen bovendien alerter inspelen op ontwikkelingen en zijn beter te sturen door de hoofdredactie/directie.

Ondertussen wordt geïnvesteerd in meer toegankelijke publicaties, opdat omzet en winstgevendheid gehandhaafd kunnen worden. Minder wetenschappers komen aan de bak, zodat het rankingsysteem meer kritiek krijgt te verduren. Termen als navelstaarderij, spelerei en vakblindheid zullen in frequentie toenemen.

Zo'n ontwikkeling is allesbehalve denkbeeldig, maar zij is niet noodzakelijk of onontkoombaar. Immers, bijna alle partijen hebben belang bij het huidige systeem en adoreren het. Als dit systeem van de 'moderne' wetenschap explodeert, zijn prijsverlagingen slechts een bijproduct daarvan. ◀

DR. HERMAN JACOBS,
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN

GENIETEN NATUURLIJK

Forum voor Europese cultuur organiseert op vrijdag 12 november aanstaande de volgende lezing: 'Genieten? Natuurlijk!' van dr. Jan Snel, wetenschappelijk hoofddocent bij de programmagroep Psychonomie, aan de faculteit der Psychologie van de UvA. Snel zal ingaan op de fysiologische waarde van genieten: het draagt bij aan de gezondheid van de mens. Informatie: (020) 622 91 82.

Vrijdag 12 november, 20.00 uur, in De Brakke Grond (Tuinzaal). Nes 45, Amsterdam.

DE POTJES VAN HET AUTEURSRECHT BLIJVEN OP HET VUUR

Wederzijds vertrouwen, geen juridische haarkloverij

Na het VAWO-symposium van 15 juni over auteursrechten vindt er maandag 1 november een follow-up plaats. Indachtig de afspraak die is gemaakt bij het afsluiten van de lopende CAO zullen alle partijen hun best doen om binnen afzienbare tijd tot een vergelijk te komen. Al eerder berichtte *Vavo Visie* dat de ergste kou uit de lucht lijkt.

Op het eerste gezicht is er sprake van drie partijen: wetenschappers, universiteitsbestuurders en uitgevers. Die vertegenwoordigen elk hun eigen belang. Wetenschappers staan pal voor hun academische vrijheid en wensen op geen enkele manier gekapitteld te worden. Universiteitsbestuurders willen doen aan kostenbeheersing. En uitgevers willen direct ter zake komen met degene bij wie het auteursrecht ligt, zonder bureaucratische rompslomp.

Het beeld is echter iets gecompliceerder. Een wetenschapper kan zich bijvoorbeeld ook op het standpunt stellen van de uitgeverwereld. Zulks is het geval met *prof.dr. B.P.F. Al*, algemeen directeur van Wolters Kluwer Nederland.

Al was op het VAWO-symposium van afgelopen 15 juni van de partij, en op 1 november zal hij weer als spreker optreden. Ook *dr. H.J. van Linde* geeft wederom acte de présence, ditmaal als voorzitter. Van Linde is zowel directeur van Stichting SURF als secretaris van de Stuurgroep IWI.

De Stichting SURF — samen met IWI organisator van deze discussiemiddag — is een samenwerkingsverband tussen universiteiten en hbo's om het gebruik van informatietechnologie te stimuleren en te coördineren.

DIGITAAL

De Stuurgroep IWI (Innovatie van Wetenschappelijke Informatievoorziening) is een bestuurlijk platform van de Nederlandse universiteiten, de KNAW, NWO en de Koninklijke Bibliotheek.

Dr. S.J. Noorda, voorzitter van de Stuurgroep IWI én collegevoor-

zitter van de Universiteit van Amsterdam, zal het IWI-voorstel nog eens uit de doeken doen. Dat kan interessant worden, want dat standpunt is in vergelijking met een tijdje geleden wat afgezwakt. De eis van overdracht van auteursrechten (dat wil zeggen van de wetenschapper naar de universiteit waarbij deze in dienst is) lijkt definitief van de baan.

Daarvoor in de plaats zal van universiteitsmedewerkers worden verlangd af te zien van vergoedingsaanspraken in verband met repro- en readerrechten. Te voorzien valt dat de elektronische informatievoorziening aan studenten een steeds grotere rol gaat spelen; daarom willen universiteiten het recht krijgen om kosteloos publicaties — digitaal — in het eigen onderwijs en onderzoek te gebruiken.

Gedacht wordt aan een zogenaamde *intranetomgeving*, wat inhoudt dat alle universiteiten 'om niet' van elkaars publicaties kunnen gebruikmaken.

Toegang hiertoe krijgt men langs de elektronische weg, en het punt is nu of in dit geval nog wel sprake is van 'secundair gebruik' van wetenschappelijke publicaties.

Er zullen nog meer mensen met verschillende petten de komende bijeenkomst over het auteursrecht luister bijzetten. Zo is *mevr. prof.dr. K.R.S.D. Boele-Woelki*, hoogleraar aan de faculteit der Rechtsgeleerdheid van de Universiteit Utrecht, uitgenodigd om haar reactie te geven als auteur, redacteur, promotor en onderzoeksdirecteur.

Aan te nemen valt dat zij namens de wetenschappers spreken.

Th.M. Peperkamp zal dat als plaatsvervangend directeur van de VSNU op zijn manier doen. Als coördinator CAO-zaken zal hij met het oog op de volgende CAO-onderhandelingen ongetwijfeld willen dat de potjes van het auteursrecht op het vuur blijven staan.

GEVEN EN NEMEN

De laatste spreker is *prof.mr. G.A.I. Schuijt*, hoogleraar bij het Instituut voor Informatierecht aan de UvA. Schuijt zorgde onlangs voor grote ophef met de publicatie van een artikel in het tijdschrift *Informatierecht*, getiteld *Nogmaals artikel 7 en de wetenschappelijke werknemers*. De hoogleraar Informatierecht poneert in dit stuk dat er geen goede redenen zijn om wetenschappers niét

te laten vallen onder artikel 7 van de Auteurswet uit 1912. Dat betekent formeel dat de werkgevers, de bestuurders van de universiteiten, zeggenschap hebben over wetenschappelijke publicaties van hun werknemers. Maar om de academische vrijheid te waarborgen zouden de partijen volgens Schuijt bij de volgende CAO-onderhandelingen te rade kunnen gaan bij het redactiestatuut in de dagbladsector.

Één en ding is zeker: het laatste woord over de auteursrechten is nog lang niet gezegd. Maar — in de geest van wat bij de lopende CAO is afgesproken — wel is nu al duidelijk dat het niet zozeer draait om juridische haarkloverij alswel om wederzijdsvertrouwen. Beide partijen zullen een beetje moeten geven en nemen. ◀

Auteursrechten Jaarbeurs, Utrecht

Programma:

- | | |
|-----------|---|
| 13.15 uur | Ontvangst en registratie |
| 13.45 uur | Welkom door de middagvoorzitter
dr. H.J. van Linde, secretaris Stuurgroep IWI en directeur Stichting SURF |
| 14.00 uur | Inleiding auteursrecht
prof.mr. G.A.I. Schuijt, hoogleraar aan het Instituut voor Informatierecht Universiteit van Amsterdam |
| 14.30 uur | IWI-voorstel universitair auteursrechtenbeleid
dr. S.J. Noorda, voorzitter Stuurgroep IWI |
| 14.55 uur | Reactie van een werkgeversorganisatie
Th.M. Peperkamp, coördinator CAO-zaken, plv. directeur VSNU |
| 15.15 uur | Pauze |
| 15.45 uur | Reactie van een uitgever
dr. B.P.F. Al, algemeen directeur Wolters Kluwer |
| 16.05 uur | Reactie van een auteur/redacteur/promotor/onderzoeksdirecteur
prof.dr. K.R.S.D. Boele-Woelki, hoogleraar aan de faculteit der Rechtsgeleerdheid, Universiteit Utrecht |
| 16.25 uur | Discussie |
| 17.00 uur | Afsluiting en borrel |

Deelname aan deze bijeenkomst is gratis.

Aanmelding kan online (<http://www.surf.nl/bijeenkomsten.htm>)

VAWO-VOORZITTER ROEL ZUIDEMA OVER HERMANS' HOOP 2000:

'In essentie is het vorige beleid niet omgebogen'

Het Hoger Onderwijs en Onderzoekplan 2000 van minister Hermans is door het hoger onderwijsveld alom met welwillendheid ontvangen. Dat zal vooral komen doordat deze liberale bewindsman een verademing is na de jarenlange bedilzucht van de sociaal-democraat Ritzens. Maar is er werkelijk zoveel veranderd? VAWO-voorzitter Roel Zuidema plaatst een paar kritische kanttekeningen.

Tot 1 september 1998 was Roel Zuidema voorzitter van de universiteitsraad van de Vrije Universiteit. Slechts korte tijd later zou prof.dr. R.P. Zuidema, hoogleraar algemene economie aan de Vrije Universiteit, een volgend voorzitterschap gaan bekleden: op 24 november van dat jaar werd hij de nieuwe voorzitter van de VAWO.

Terugkijkend zegt hij daarover: "Ik werd gepolst door Ad van der Woude, die toen interim-voorzitter was van de VAWO. *Als het voorbij is*, had ik hem geantwoord." Waarmee hij doelt op de afschaffing van de universiteitsraad oude stijl, het orgaan waarin vertegenwoordigers van personeel en studenten medebestuurders waren van het college van bestuur.

Toen de MUB, de wet Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie in 1998 werd ingevoerd, kwam aan dit meebesturen een einde. Zuidema, nuancerend: "Dat was in wezen al het geval met de WHW, de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek uit 1994." Wel hielden universiteitsraden aan de Nederlandse universiteiten toen nog gedurende vier jaar het budgetrecht en bestond voor het college van bestuur de informatieplicht aan deze raden. Met de MUB, die een verandering op de WHW behelsde, werden ook die rechten afgeschaft.

VERKAVELD BEELD

Zuidema is een insider, want hij heeft het allemaal van nabij meegemaakt. Eerst als lid van de universiteitsraad, later als voorzitter ervan. Zuidema nu: "Dat

meebesturen was nog niet zo slecht. In het begin misschien wat wild opgetuigd, maar toen



FOTO: HENK NIEMAN

Prof.dr. R.P. Zuidema: ...Hermans zit uiteindelijk aan allerlei touwtjes vast...

het allemaal gesetteld was functioneerde die universiteitsraad oude stijl vrij goed."

Nu worden de universiteiten *top down* bestuurd, door colleges van bestuur die — op afstand — worden gecontroleerd door raden van toezicht. "Door het hele land zie je inmiddels een verkaveld beeld", aldus Zuidema. Aan de ene universi-

'Er staat in HOOP 2000 veel in de etalage, maar als je eenmaal in de winkel bent en goed om je heen kijkt, valt het wel tegen'

teit zitten personeel en studenten in een universiteitsraad nieuwe stijl (slechts toegerust

met adviesrecht), en op de andere niet: daar zijn aparte ondernemingsraden en studentenraden van de grond gekomen.

Verwarrend wordt het wanneer een OR in de nieuwe situatie nog oude rechten uitoefent, maar daarnaast extra bevoegdheden krijgt.

Het is duidelijk dat er een heldere geschillenregeling moet komen

Dat wordt allemaal zeer gewaardeerd door het veld."

Door zijn jarenlange ervaring in het bestuurlijk circuit van de VU is Zuidema behept met gezonde argwaan. Daardoor is hij in staat om al wat kritischer te kijken naar HOOP 2000 van Hermans. In tegenstelling tot vele anderen die blijkbaar nog in een soort van euforie verkeren omdat deze minister een stuk minder bedilzucht tentoonspreekt dan zijn voorganger.

Zuidema: "Er staat in HOOP 2000 veel in de etalage, maar als je eenmaal in de winkel bent en goed om je heen kijkt, valt het wel tegen. Ja, voortaan moet je als universiteit met de lump sum-financiering alles zelf inkopen. En dan blijkt dat er eigenlijk niet zoveel nieuws onder de zon is; het oude beleid is niet omgebogen." Dat geldt eveneens voor het wetenschappelijk onderzoeksplan, zoals verwoord in Hermans nota *Wie oogsten wil moet zaaien*. Niet meer dan tien miljoen extra wil de minister voor onderzoek beschikbaar stellen.

MAMMOETTANKER

De vraag is trouwens of Hermans zoveel meer kan dan het invoeren van een stukje deregulering.

Zuidema: "Hij is op een soort mammoettanker gesprongen. Al geruime tijd bestaat er bij de politiek meer interesse voor het basisonderwijs dan het hoger onderwijs. Daar kun je als minister niet zoveel aan veranderen."

Naast de lump sum-financiering blijft de knip op de portemonnee voor extra investeringen. Zuidema: "Ik heb weleens gehoord dat het universitair onderwijs de afgelopen dertig jaar zo'n 30 procent minder geld heeft gekregen van de rijksoverheid. En dat percentage blijft, ook onder de huidige minister van Onderwijs, oplopen.

Hermans zit uiteindelijk aan ►

rustig aanpakt; die eerst zijn oor te luisteren legt alvorens beleidsnota's te produceren.

allerlei touwtjes vast; de politiek acht het hoger onderwijs de laatste tijd dan wel wat belangrijker dan voorheen, maar echte prioriteit heeft het nog steeds niet. Men kijkt liever naar het kleuteronderwijs.”

Hermans kan af en toe wat schuiven, of voorkomen dat er wordt geschoven. Hij heeft er bijvoorbeeld voor gezorgd dat de 500 miljoen aan onderzoeksgeld die zijn voorganger Ritzen naar NWO wilde doorsluizen bij de universiteiten blijft.

De politiek heeft gestimuleerd dat de zogenaamde output-financiering van de universiteiten aan belang heeft gewonnen. Zo'n 30 tot 35 procent van de financiering halen universiteiten tegenwoordig uit derde geldstroom-activiteiten; meestal

'De politiek kijkt nog steeds liever naar het kleuteronderwijs'

geen diepte-onderzoek. Een mooi voorbeeld dat de lange arm van de minister van Onderwijs zich doet gelden, blijkt uit een wijziging van de overheidsfinanciering. Universiteiten worden tegenwoordig mede afgerekend op het aantal studenten dat daadwerkelijk afstudeert (ongeveer 20 procent van de financiering wordt zo vastgesteld).

Hermans acht de tijd nu rijp om te investeren in het hoger onderwijs. Zuidema: “Dat kan hij doen omdat hij het economisch tij mee heeft. De universiteiten worden *snoepjes* toegeworpen; hier een paar miljoen extra, daar er wat bij. Maar laten we wel wezen: het gaat hier om een

'De universiteiten worden snoepjes toegeworpen'

vermindering van de verlaging van het budget door de jaren heen. En juist dit haal je zo moeilijk uit de stukken van Hermans.” Enig rekenwerk leert dat de minister met zijn ‘snoepjes’ de universitaire goegemeente zand in de ogen strooit. Zuidema: “Kijk naar de loon- en prijsontwikkelingen. Daarop afgaand blijkt de minister de universitei-

ten *lagere reële* budgetten in het vooruitzicht te stellen. In 2000 ruim 4 procent lager en in 2003 zeker 6 procent lager.”

Ook ten aanzien van andere punten uit HOOP 2000 plaatst de VAWO-voorzitter kritische kanttekeningen. De minister heeft namens het hoger onderwijsveld deze zomer de Bologna-verklaring ondertekend. Deze verklaring houdt in dat in Nederland in de toekomst een *undergraduate*- en een *graduate* niveau worden ingevoerd in het hoger onderwijsstelsel (respectievelijk *bachelors* en *masters* genoemd).

APPELS EN PEREN

Door een goede aansluiting zouden studenten zodoende hun studie makkelijker in het buitenland kunnen voortzetten. Zuidema:

“Bachelors valt te vergelijken met het oude kandidaats, met dien verstande dat dat de opmaat was voor het doctoraal. Bachelors kan daarentegen ook straks een eindterm worden, hoewel de minister aangeeft dat dit zeker niet de bedoeling is.” En met een dosis argwaan vervolgt hij: “Het is natuurlijk geen zaak voor de universiteiten, maar je kunt je wel afvragen wat voor gevolgen het heeft voor de studiefinanciering. Krijgen studenten straks in de eerste plaats nog maar voor drie jaar studiefinanciering? Op die manier kalft dat steeds meer af. Zit daar strategisch beleid achter?”

Wanneer straks het merendeel van de studenten naar de universiteit gaat om alleen het bachelors te halen, kan dat een aardige overheidsbesparing opleveren. Zuidema:

“Terwijl de politiek wél kan blijven zeggen: kijk, wij verzorgen hoger onderwijs voor velen.”

De VSNU lijkt in te stemmen met de komst van bachelors en masters in het hoger onderwijs. Gaan er echter geen appels met peren vergeleken worden? Zuidema: “Wat stelt bijvoorbeeld het bachelors in Denemarken voor? En is dat dan uit-

wisselbaar met het bachelors in België? Als het allemaal niet heel goed op elkaar wordt afgestemd, is dat nieuwe hoger onderwijsstelsel niet meer dan een welwillende intentieverklaring, een internationaal vlaggetje. Waarbij elke nationale vlag een eigen lading kan dekken.”

Een ander punt uit Hermans' HOOP 2000 betreft de mogelijkheid om universiteiten en hogescholen nauw met elkaar te laten samenwerken. Hoewel het profiel van universiteit en hogeschool niet verloren mag gaan, mogen ze zelfs fuseren van de minister. Vooral de Universiteit van Amsterdam en de Hogeschool van Amsterdam zitten al geruime tijd te wachten op het groene licht van ministeriële zijde.

Maar, zo vraagt Zuidema zich af, delen universiteit en hogeschool nu echt zoveel met elkaar dat een bestuurlijke fusie voor de hand ligt? “Voor welke studies geldt het? Medicijnen toch niet? En rechten ook niet, lijkt me.” Als Zuidema gelijk heeft, betekent dit dat de situatie in

'Het begrip universiteit is in Nederland inmiddels een beetje uitgehold'

Amsterdam een op zichzelf staand verschijnsel blijft dat geen navolging ergens anders zal vinden. Strategische allianties akkoord, maar niet zozeer fusies.

GRATUIT

In het verlengde van die strategische allianties, die samenwerkingsverbanden tussen onderwijsinstellingen, komt een ander punt uit HOOP 2000 wat gratis over: de vrijheid die universiteiten krijgen om zelf een nieuwe opleiding te starten. De universiteiten komen de laatste tijd juist terug van het in het leven roepen van allerlei vage opleidingen.

Het bleek de kwaliteit van het onderwijs niet ten goede te komen, en veel zieltjes werden er ook niet mee gewonnen. Steeds meer profileren universiteiten zich met opleidingen

waarin ze allang goed zijn. De ambitie om het hele spectrum van mogelijke opleidingen en faculteiten in huis te halen is getemperd.

Zuidema: “Daarom is het begrip *universiteit* in Nederland inmid-



dels een beetje uitgehold. Er zijn maar een paar universiteiten die over alle faculteiten beschikken. Utrecht en Leiden staan weliswaar als ‘klassieke’ universiteit te boek, maar beide hebben

geen economische faculteit. In die zin zijn alleen de Universiteit van Amsterdam en die van Groningen echt

klassieke universiteiten.”

Meer deregulering: die nieuw verworven vrijheid, die autonomie, is eigenlijk maar betrekkelijk. Zuidema: “Zolang universiteiten voor hun financiering voor een belangrijk deel afhankelijk blijven van de rijksoverheid, en hoe zou dat anders moeten, blijft diezelfde overheid de behoefte voelen om het hoger onderwijs sturing te geven.”

Hermans is dan wel niet zo bemoeizuchtig als Ritzen, maar hij blijft een flinke vinger in de pap houden. En dat gaat gepaard met de volgende paradox: van het hoger onderwijs wordt verwacht dat het met minder geld studenten beter op maat bedient. Zuidema: “Met minder middelen méér presteren, dat is al heel lang wat Den Haag roept tegen universitair Nederland. Ook wat dat betreft is er niets nieuws onder de zon.” ◀

EEN ONGEMAKKELIJKE DRIEHOEK: AIO, CAO EN VAWO

‘Hele promotiestelsel gaat straks op de helling’

Jeanette Simon, aio aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en voorzitter van het Landelijk Aio- en Oio Overleg (LAIOO) heeft in *Vavo Visie 2* haar zegje gedaan over de resultaten van de onlangs tussen de universiteiten en de VSNU afgesloten CAO.

Tevreden is zij bepaald niet met de bruto-loonsverhoging voor de aio's van 5 procent voor het eerste, 3 procent voor het tweede en 1 procent voor het derde aanstellingsjaar. Eigenlijk zou de *gehele* in 1985 opgelegde aio-korting van 45 procent in het eerste jaar naar 15 procent in het derde jaar ongedaan moeten worden gemaakt.

Krijgt de aio wel inderdaad in het eerste jaar 45 procent onderwijs en begeleiding? Leveren aio's niet een zeer groot deel van de universitaire onderzoeksproductie? Een karig aio-loon — laat staan de bursaalstatus — is te weinig om mensen aan te trekken; reden waarom aan universiteiten bonussen bovenop het loon worden gegeven. De bonden zijn, aldus Simon, niet op de positie van de specifieke groep der aio's alert geweest. In de onderhandelingen hebben zij vooral weer oog gehad voor de algemene loonsverhoging, dat wil zeggen zij zijn opgekomen voor het belang van het gevestigde universitaire personeel.

ORGANISATIEGRAAD

Hoe denken de bonden op die manier aio's in het lidmaatschap te interesseren? Simon wordt tegengeworpen dat bonden voor hun leden opkomen en dat aio's nu eenmaal een geringe organisatieeigenschap hebben. Simon erkent dit; ook de organisatiegraad van het LAIOO is niet hoog.

Wat moet ik als gevestigd, goed gesalarieerd lid van het wetenschappelijk personeel en kaderlid van VAWO en CMHF hiermee? Ook op mij is de kritiek

van Simon gericht, maar spreekt deze mij aan? Laat mij eerst constateren dat we hier een soort van magische cirkelgang kunnen ontwaren.

De aio is ontevreden over zijn arbeidsvoorwaarden. Hij of zij zou er daarom het beste aan doen zich bij een bond, dus een CAO-partij, aan te sluiten. Maar de bonden op hun beurt menen het alleen krachtig voor de aio's op te kunnen of te mogen nemen indien zij in voldoende mate lid zijn of worden. De CAO-inzet en -resultaten blijven in de ogen van de aio's achter. Zij zijn ontevreden en ziet nog minder het nut van lidmaatschap van een bond — de bonden kunnen of willen niet ten volste voor het aio-belang opkomen — et cetera.

KLANDIZIE

Indien de bonden kennelijk over hun leden als klandizie denken en de aio's eerst boter bij de vis willen zien voordat zij in aanmerkelijke — dat wil zeggen voor de bonden interessante — mate tot het lidmaatschap willen overgaan, is er een patstelling waarbij het de vraag is of de aio's dan wel de bonden de eerste stap moeten zetten.

Achter deze vraag schuilen serieuze problemen en dilemma's inzake de status van de aio's en de houdbaarheid van het aio-stelsel zelf. Hierbij zijn ook de belangen van het zittende wetenschappelijk personeel en de universiteiten betrokken. Een substantiële beleidsmatige verbetering van de financiële arbeidsvoorwaarden van de aio's als resultaat van de CAO-onderhandelingen zal niet leiden tot een compenserende verhoging van de ministeriële financiering aan de universiteiten.

De universitaire materiële voorzieningen hier gemakshalve buiten beschouwing latend, doen zich bij een werkelijk substantiële

financiële positieverbetering van de aio's de volgende mogelijke effecten en dilemma's voor: - deze verbetering wordt afgewenteld op de algemene loonsverhoging dan wel op de werkgelegenheid van het zittende personeel, zeker in de intussen

In het vorige nummer van *Vavo Visie* maakte Jeanette Simon, bestuursvoorzitter van het landelijk overleg van aio's en oio's duidelijk helemaal niet zo in haar nopjes te zijn over de pas afgesloten CAO. De lichte salarisverhoging voor aio's en oio's die de bonden er bij de onderhandelingen met de werkgevers uitsleepte, deed zij af met: 'Wij zijn als wisselgeld gebruikt.' A.C.A.M. Bots neemt haar kritiek serieus. In de opstelling van bonden en aio's ontwaart hij een 'magische cirkelgang'. Die moet doorbroken worden. Het zou op zijn minst elegant zijn indien van vakbondszijde initiatieven in die richting worden ondernomen.

gebruikelijke universitaire bezuinigingsronden;

- het contingent aio's wordt omlaag gebracht. Hoewel dit de kansen voor jong wetenschappelijk talent zou verminderen, gaan er binnen de universitaire wereld stemmen op die ook om andere redenen pleiten voor kleinere aio-contingenten.

Dit zijn niet alleen punten die de belangen van de zittende versus de aankomende generaties wetenschappelijk personeel raken. Zij brengen tevens enige andere essentiële beleidskwesties onder de aandacht.

Het is verheugend dat het onza-

lige idee van bursalen de weg van de perinatale of infantiele dood beschoren lijkt, of het nu uit ideële overwegingen is dan wel op grond van de concurrentie op de harde arbeidsmarkt, die het voor de universiteiten lastig visen maakt.

Hele delen van de universitaire wereld zijn niet eens aan een experiment met dit stelsel toegekomen. De in 1985 toegepaste kortingen op het aio-inkomen zijn naar mijn overtuiging alleen maar mogelijk geweest in de toenmalige situatie van grote aantallen afstuderenden op een voor hen vaak zeer problematische arbeidsmarkt.

Het mag geen verwondering wekken dat er stemmen opgaan die aan het argument van de noodzaak van onderwijs voor aio's de kwalificatie *pour besoin de la cause* hechten.

Demografische prognoses van aantallen te verwachten afstuderenden en prognoses van de behoeften aan jonge academici in allerlei beroepssectoren alleen al wettigen de opinie dat het huidige aio-stelsel zijn dagen reeds aan het aftellen is. Zelfs een eventuele reductie van het aantal aio-plaatsen — tot welk aantal overigens? — doet hieraan wezenlijk niet veel af.

Ik denk daarom dat mét of zonder inspanning van de bonden de financiële verbetering voor de promovendi zowat voor het oprapen zal blijken te liggen. De universiteiten zullen er niet onderuit kunnen de eerder omschreven dilemma's op te lossen, hetgeen kiezen of delen betekent. Laat mij een voorspelling wagen.

APARTE POSITIE

Niet alleen de financiële voorwaarden voor de aio's, maar het gehele promotiestelsel zal qua arbeidsrechtelijke status en overige vormgeving op de helling gaan en plaats gaan maken ▶

VERVOLG VAN PAG. 8
aio, CAO en VAWO

voor andere arrangementen. Ook eventuele verminderingen van de contingenten zal men niet uit de weg gaan. Wellicht zal het nieuwe stelsel gedifferentieerd worden naar faculteit of wetenschapsgebied.

Wat is nu de positie van de bonden? In het algemeen nemen Nederlandse vakbonden het standpunt in dat ondernemingen en non-profitorganisaties alleen al vanwege de werkgelegenheid niet door loonstijgingen in benarde posities mogen komen. Anderzijds wordt de wijze waarop loonstijgingen in de budgettering en taakstelling van ondernemingen en instel-

lingen moeten worden verwerkt, als een zorg voor de werkgever beschouwd.

De VAWO neemt evenwel in vakbondsland een enigszins aparte positie in. Zij wil, uiteraard onder voorbehoud van redelijke, zelfs goede arbeidsvoorwaarden, een bepaalde medeverantwoordelijkheid dragen voor het goed reilen en zeilen van de universiteit; een door werkgevers én werknemers gedeeld belang. Dit impliceert naar mijn mening dat creatief wordt meegedacht inzake de geschetste beleidsdilemma's met betrekking tot het promotiestelsel.

Universitair personeel, met name het wetenschappelijk deel ervan, heeft ook een immate-

riël belang bij een goed functionerend stelsel, en wel gezien vanuit het engagement met onderzoek. Het LAIOO zou eveneens op dit bredere beleidsperspectief kunnen letten en de gesprekken en onderhandelingen met bonden, universiteiten en VSNU mede daardoor kunnen laten leiden.

Optrekken met de VAWO zou dan niet eens de slechtst denkbare optie zijn. Om de door mij geschetste magische cirkel te doorbreken, zouden in dit verband initiatieven juist van vakbondszijde op zijn minst elegant zijn. ◀

DR. A.C.A.M. BOTS,
KATHOLIEKE UNIVERSITEIT NIJMEGEN

REGELGEVING KAN GEDOWNLOAD WORDEN

Overheid opent website

Het tijdrovende zoeken naar overheidsinformatie op internet behoort binnenkort tot het verleden. Met de opening van de website www.overheid.nl is de eerste stap gezet om alle overheidsinformatie voor het publiek beschikbaar te stellen via één adres.

Het is de bedoeling dat alle overheden uiteindelijk op internet zullen zijn vertegenwoordigd. Ongeveer de helft van alle overheden beschikt op dit moment over een eigen website.

De website is ingedeeld in een thema-index, een organisatie-index en een index 'zo werkt de overheid'. De index 'zo werkt de overheid' bevat informatie over de organisatie van de overheid en het beleidsproces bij het Rijk. De organisatie-index bevat onder meer verwijzingen naar websites van ministeries, provincies, gemeenten, waterschappen, de Staten-Generaal, de rechterlijke macht en de adviescolleges.

De thema-index bevat informatie over de volgende onderwerpen: bestuur, bevolking, bouwen en wonen, buitenland en defensie, cultuur en vrije tijd, economie en ondernemen, energie en grondstoffen, financiën, gezondheidszorg, landbouw en visserij, media en informatie- en communicatietechnologie, na-

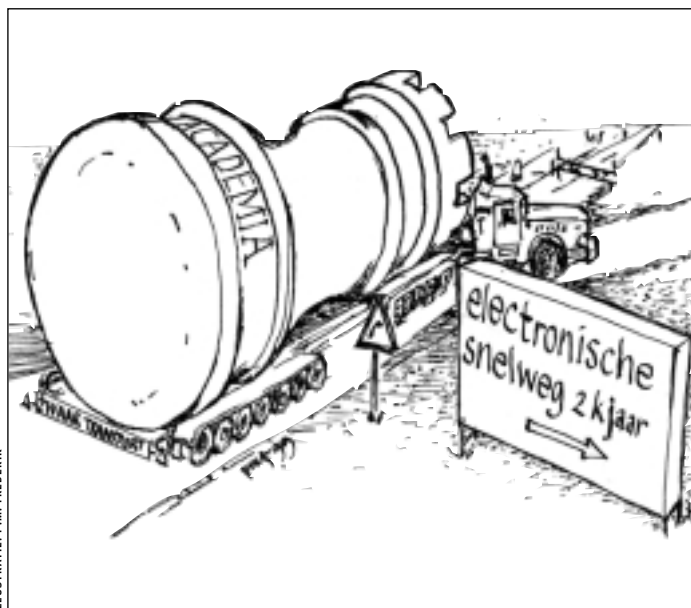
tuur en milieu, onderwijs en wetenschappen, openbare orde en veiligheid, ruimtelijke ordening, verkeer en waterstaat, werk en sociale zekerheid, zorg en welzijn.

Op de website zijn de officiële publicaties vanaf 1 januari 1995 gepubliceerd. Het gaat om Kamerstukken (inclusief begro-

ting), Handelingen van de Staten-Generaal, Kamervragen met antwoorden, de agenda's van de Eerste en Tweede Kamer, Tractatenblad, Staatsblad, regelgeving Staatscourant, uitspraken Raad voor de Scheepvaart, regelgeving Onderwijs en de Staatsalmanak.

Om de regelgeving te bekijken respectievelijk te downloaden is het programma *Acrobat Reader* nodig (gratis verkrijgbaar bij: www.adobe.com). ◀

website van de overheid:
www.overheid.nl



Strijdtoneel

Bij de post zit een aankondiging van het afscheidscollege van Hans Nooteboom, VAWO-lid en bestuurder van het eerste uur. De pioniers verlaten het strijdtoneel dat Universiteit heet. Wij begonnen toen een vakbond van academici bij het WO voor velen een ongepaste zaak leek. De overheid gedroeg zich als werkgever tamelijk fatsoenlijk en minister Toxopeus bracht ook onze salarissen op een redelijk peil. Wat moest de Civitas Academica met gestaalde kaders en harde eisen? Nu de universiteiten bij wet zijn omgetoverd in openbare nutsbedrijven met winstoogmerk, zou je voor de VAWO een sterke opleving verwachten. Het eerbiedwaardig gelaat van Vrouwe Minerva wordt immers in toenemende mate ontsierd door meeëters, ook wel managers geheten.

Die willen zich een naam onder de zon maken en verzinnen van alles, waar onderzoek en onderwijs niet mee en ook niet van gediend zijn. Krachtig tegenspel en af en toe een ferme lik zinkzalf lijken meer dan ooit nodig. Juist de VAWO kan die remedies aandragen, vanwege haar dubbele doelstelling: de bloei van de academie is voor haar even belangrijk als het welzijn van haar individuele leden. Zij heeft zich nimmer kunnen vinden in een onverzoenlijke tegenstelling tussen kapitaal en arbeid. Dat maakte haar ooit salonfähig. Het zou haar nu de das om kunnen doen.

Want de overheid is de schaamte allang voorbij en de managers omhelzen het marktdenken. Wetenschap als koopwaar en wetenschap als cultuurtaak — die tegenstelling is wel degelijk een onverzoenlijke, meen ik. Als ze wordt verdoezeld, corrupteert ze niet alleen de Universiteit als instelling, maar ook de onderzoeker en de onderwijzer.

Dat is onverdraaglijk — en niet alleen voor Hans Nooteboom en zijn geestverwanten uit de pionierstijd, maar voor iedere academieburger.

LAMMERT LEERTOUWER,
OUD-RECTOR UNIVERSITEIT LEIDEN

RANDVOORWAARDE BLIJKT ADDERTJE ONDER HET GRAS

Arbeidsduurverkorting leidt niet tot herbezetting

In juli 1998 ontvingen alle medewerkers van onze faculteit bericht over de ADV die volgens de CAO per 1 augustus 1998 ingevoerd zou worden. Het CAO-akkoord was toegevoegd, evenals het 'Akkoord ADV 1998 bij de UvA'.

In het laatste stuk werden alle keuzemogelijkheden voor het opnemen en sparen van ADV-dagen beschreven. Dit was geen eenvoudige stof, maar na grondige bestudering bleken alle relevante kwesties goed uitgewerkt te zijn.

Omdat er aan de universiteit weinig mogelijkheden zijn om jonge academici aan te stellen, was het verheugend te constateren dat er in het CAO-akkoord en in het UvA-akkoord een passage was opgenomen over herbezetting. In het CAO-akkoord werd gesteld: 'Uitgangspunt is een herbezetting van gemiddeld 70 procent van de door de invoering van de ADV per 1 augustus

vrijkomende tijd.'

In het UvA-akkoord was de formulering net iets anders dan in het CAO-akkoord: 'UvA-breed wordt gestreefd naar een herbezetting van 70 procent, onder de randvoorwaarde dat niet meer uitgegeven wordt dan het beschikbare budget.'

VERTROUWEN

Enige collega's besloten te kiezen voor het opnemen van de ADV-dagen, omdat zij dan een onderwijstaak die ongeveer drie werkdagen in beslag neemt zouden kunnen overdragen aan jonge academici die in het kader van de herbezetting zouden worden aangesteld.

Toen zij deze kwestie aan de orde stelden tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek bleek dat de afdeling nog geen berichten had ontvangen over herbezettingsgelden. Er kon natuurlijk geen taakreductie plaatsvinden als er geen herbezettingsgelden beschikbaar kwamen.

Weer een aantal maanden later — toen deze kwestie in het overleg van de ondernemingsraad met de decaan aan de orde werd gesteld — bleek dat de faculteit geen herbezettingsgelden toegevoegd zou krijgen.

Boze tongen beweren dat het bedrag dat beschikbaar zou komen voor herbezetting onge-

Niet elk akkoord is een herenakkoord. Soms wordt er namelijk geen uitvoering aan gegeven. Neem het geval waarin universiteitsmedewerkers van de Universiteit van Amsterdam zich inspannen om jonge academici aangesteld te krijgen. Als de universiteit de verplichting die zij is aangegaan niet nakomt, werkt dat uitgesproken demotiverend.

veer gelijk is aan het bedrag van de korting die het ministerie van Onderwijs aan de universiteit heeft opgelegd. De passage: '...onder de randvoorwaarde dat niet meer uitgegeven wordt dan het beschikbare budget' krijgt hierdoor een wat andere betekenis.

Tegenwoordig wordt er ook aan de universiteiten beleid gevoerd om de motivatie van medewerkers te verhogen, het sleutelwoord is *human resource management*. Als de universiteit de verplichtingen die zij is aangegaan in het landelijke en lokale overleg niet nakomt, wordt het vertrouwen in de universiteit als werkgever aangetast. Dit zou de nuttige effecten van het Human Resource Management wel eens nadelig kunnen beïnvloeden. ◀

DR. ANNEKE VRUGT,
FACULTEIT DER PSYCHOLOGIE
VAN DE UVA

WACHTGELDONTWIKKELING IN SECTOR ONDERWIJS

Ook SBK'ers in hbo krijgen genoegdoening

Op 16 juli van dit jaar stuurde minister Hermans van Onderwijs de volgende brief naar de Tweede Kamer.

'In mijn brieven van 14 april (25 644, nr. 17) en 22 juni jongstleden (25 644, nr. 19) over de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep inzake de toepassing van de anticumulatie-regeling op betrokkenen die gebruik hebben gemaakt van de 50/55+-regeling in het kader van het Sociaal Beleidskader HBO (zaak 97/6168 AW) heb ik aangegeven dat ik mij zou beraden over de positie van degenen die niet hebben geprocedeerd.

Gezien de overwegingen van de Centrale Raad van Beroep acht ik

mij verplicht de bestreden anticumulatie-regeling ook op deze betrokkenen niet langer toe te passen met terugwerkende kracht tot 1 januari 1996, zijnde de datum dat bedoelde anticumulatie-regeling op betrokkenen van toepassing is geworden.

Dit betekent dat op degenen die met inachtneming van de daaraan gestelde voorwaarden gebruik hebben gemaakt van de 50/55+-regeling uit het Sociaal Beleidskader HBO — ongeacht of zij hebben geprocedeerd — de anticumulatie-regeling die voor 1 januari 1996 op hen van toepassing was op hen van toepassing blijft.

Betrokkenen zullen worden mee-

genomen in de hersteloperatie die thans door USZO wordt uitgevoerd. Het te veel gekorte zal betrokkenen worden nabetaald met vergoeding van de wettelijke rente.

De Centrale Raad heeft een vergelijkbare uitspraak gedaan ten aanzien van degenen die gebruik hebben gemaakt van de 55+-regeling die in het kader van de SKG-operatie in het wetenschappelijk onderwijs is getroffen, het zogenaamde SBK-II (zaak 98/5734 AW). Ten aanzien van deze betrokkenen zal ik dezelfde beleidslijn hanteren als hiervoor beschreven. ▶

Bron: Tweede Kamer, vergaderjaar 1998-1999, 25 844, nr. 20

Toekomst van de academische loopbaan

Eenieder wordt van harte uitgenodigd voor de VAWO-discussiebijeenkomst over de 'Toekomst van de academische loopbaan'

die op **30 november 1999** zal plaatsvinden in hotel 'The Grand', Oudezijds Voorburgwal 197 te Amsterdam.

De discussiebijeenkomst wordt gehouden, aansluitend op de ledenraadsvergadering, **van 15.30 tot 17.00 uur**, en staat open voor leden en niet-leden.

Tijdens de bijeenkomst zullen genodigden een korte inleiding houden waarbij zij ingaan op de diverse aspecten en ontwikkelingen die de toekomst van de academische loopbaan in brede zin zullen bepalen.

Ook uw inbreng in deze discussie zal zeer op prijs worden gesteld.

Na afloop is er gelegenheid tijdens een drankje na te praten.

MINISTER EN STAATSSECRETARIS NA KAMERVRAAG:

'Wetenschap heeft vrouwen in hogere functies nodig'

Vragen van de leden Van Gent en Rabbae (beiden GroenLinks) aan de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mw. Verstand-Bogaert, over het percentage vrouwen in hogere wetenschappelijke functies.

Antwoord van minister Hermans (Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen) en staatssecretaris Verstand-Bogaert (Sociale Zaken en Werkgelegenheid). (Ontvangen 1 juni 1999):

'De conclusie van het artikel in *de Volkskrant* van 30 maart 1999 dat de ondervetegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke functies met name wordt veroorzaakt door de gebrekkige mogelijkheden om in deeltijd te werken, delen wij niet. De ondervetegenwoordiging van vrouwen in wetenschappelijke functies kent een complex van oorzaken.

In het in opdracht van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen in 1998 uitgevoerde onderzoek naar belemmeringen en beleid ten aanzien van de doorstroom van vrouwen in hogere functies, *Eerdaags Evenredig*², wordt een aantal factoren genoemd dat van invloed blijkt te zijn op de bevorderingskansen van universitair docenten en universitair hoofddocenten en waarop mannen en vrouwen in de onderzoeksgroep verschillen.

Het betreft vier factoren: het

aantal wetenschappelijke publicaties; de omvang van de aanstelling bij de universiteit; de internationale werkervaring en de hoge uitstroom van vrouwelijke wetenschappers.

Het wegnemen van deze en andere hindernissen op termijn achten wij zeker in het belang van de positie van het internationaal wetenschappelijk onderzoek.

In het algemeen geldt dat het zowel van belang is voor de samenleving als voor het individu dat talenten zo goed mogelijk worden gebruikt. Dat gaat zeker op voor vrouwen in de wetenschap.'

VERGRIJZING

'Wanneer vrouwen optimaal kunnen participeren in wetenschappelijke functies bevordert dat niet alleen de feitelijke instroom en doorstroom van vrouwen, maar zullen ook meer dan nu het geval is, de talenten van vrouwelijke wetenschappers beter kunnen worden benut. Een grotere participatie van vrouwen in de hoogste wetenschappelijke functies is ook van belang voor het te verwachten tekort aan wetenschappers in

verband met vergrijzing van het personeelsbestand en een versnelde uitstroom van personeel over een aantal jaren, als gevolg daarvan.

Wat betreft het bevorderen van een meer evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in wetenschappelijke functies, is het u bekend dat in de eerste plaats de universiteiten, verantwoordelijk zijn voor een actief te ontwikkelen en te voeren personeelsbeleid, waarvan loopbaan- en mobiliteitsbeleid onderdeel uitmaken.

Door de invoering van de Wet Evenredige Vertegenwoordiging (WEV) heeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen er voor willen zorgen dat, voor zover het de universiteiten betreft, het aantal vrouwen in met name de twee hoogste wetenschappelijke functies (UHD en hoogleraar) wordt vergroot. Daartoe zijn de universiteiten verplicht documenten met streefcijfers op te stellen.

De ondergetekenden zijn thans met elkaar in overleg om uitvoering te geven aan de motie van het lid Lambrechts c.s. De beoogde plannen bevinden zich in een verkennende fase, waardoor het ons niet mogelijk is op dit moment hierover nadere mededelingen te doen. Zodra de plannen zijn opgesteld, zullen wij deze bekend maken.

In het kader van de motie

Lambrechts c.s. is toegezegd de resultaten met betrekking tot de Van der Leeuw-hoogleraren na te gaan.'

STAND VAN ZAKEN

'De stand van zaken, medio april 1999, is als volgt. Voor de discipline Chemie zijn 15 plaatsen door NWO aan de universiteiten toegekend. Daarvan zijn 5 plaatsen bezet, waarvan een plaats door een vrouwelijke hoogleraar. Voor de discipline Geesteswetenschappen zijn 19 hoogleraarplaatsen aangewezen, waarop nog geen personen definitief zijn benoemd. Voor werktuigbouwkunde is de aanvraagprocedure voor plaatsen in het najaar van 1998 gestart. Er zijn nog geen hoogleraarposities aan universiteiten toegekend.

Voor Psychologie en Pedagogiek en voor Biologie worden deze maand de voorstellen van de universiteiten bij NWO ingewacht, vervolgens worden plaatsen toegewezen. NWO verwacht dat voor deze disciplines in juni een besluit kan worden genomen over de toewijzing van de hoogleraarplaatsen.

Voor de benoeming van de hoogleraren gelden de bij de universiteiten gebruikelijke procedures voor werving en selectie van hoogleraarplaatsen.'

Bron: *Kamerstukken II 1998/99* -

Aanhangsel van de Handelingen nr. 1466

BEHANDELING WETENSCHAPSBUDGET IN TWEDE KAMER

Verzoek om meer geld vindt gehoor

Op 11 oktober vond in de Tweede Kamer een debat plaats over het wetenschapsbudget van minister Hermans. In algemene zin kan de Kamer zich wel vinden in de aanpak van Hermans. Men constateert met hem dat de kwaliteit van het onderzoek goed is (dat het levende bewijs hiervan een dag later geleverd zou worden in

de vorm van twee Nederlandse Nobelprijswinnaars, kon toen nog niemand bevroeden). Toch was er ook bezorgdheid over de teruglopende R&D-uitgaven en de personeelsproblemen van de universiteiten.

Met name de problemen die vrouwen ondervinden om carrière te maken in de wetenschap

kreeg daarbij ruime aandacht. Het bedrag dat Hermans hiervoor uittrekt (vijf ton) wordt toch als vrij karig gezien.

Het verzoek van KNAW, NWO en VSNU om meer overheids-geld voor de vernieuwingsimpuls vond gehoor. Er ligt een ondertekende motie op tafel waarin van Hermans twee

zaken gevraagd worden:

- Stel het toegezegde bedrag van tien miljoen eerder dan 2003 beschikbaar;

- Onderzoek binnen het kabinet of er meer geld beschikbaar kan komen.

Bron: *Nieuwsflits* van de VSNU, 15-10-'99

Alles gelezen?

Leg deze *Vawo Visie* dan niet in je la, maar geef 'm door aan een collega, die ook op de hoogte zou moeten zijn. **Doen!!**

SAMEN ACTIEF OP ALLE FRONTEN VAN OVERLEG

Stem VAWO wordt tot op hoogste niveau gehoord

Leden van de VAWO, en daarmee van CMHF en MHP, weten zich goed vertegenwoordigd: deze drie organisaties zijn — al dan niet gezamenlijk — actief aan alle centrale, sectorale en lokale overlegtafels waar gesproken wordt over de belangen van VAWO-leden. Maar hoe zijn de VAWO, CMHF en MHP nu precies met elkaar verbonden?

De VAWO organiseert 2700 leden werkzaam bij universiteiten, academische ziekenhuizen en onderzoeksinstituten en is aangesloten bij de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF). Deze Centrale is een koepelorganisatie van bijna zestig verenigingen van middelbaar en hoger personeel en is erkend als officiële onderhandelingspartner namens onderwijs- en overheidspersoneel.

Als Centrale vertegenwoordigt de CMHF primair de belangen van de aangesloten leden, te weten de CMHF-verenigingen waaronder de VAWO. Deze verenigingen behartigen mede door middel van en met de CMHF in elk geval de collectieve en in sommige gevallen ook de individuele belangen van hun leden. De individuele belangenbehartiging voor VAWO-leden doet de Vereniging zelf.

De collectieve belangenbehartiging betreft op centraal niveau de pensioenen, de sociale zekerheid en de bovenwettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. De belangenbehartiging op dit terrein gebeurt in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP). Deze Raad bestaat uit leden van het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) en leden van de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel (SCO).

De vier samenwerkende centrales bestaan naast de CMHF uit: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP) en het Ambtenaren-

centrum (AC). Behalve het maken van afspraken over genoemde onderwerpen, heeft de Raad een adviesfunctie en is daarmee te vergelijken met de Stichting van de Arbeid, maar dan gericht op de overheid.

De CAO en andere arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele zaken komen tot stand in het overleg per overheidssector. Sinds dit jaar hebben de subsectoren universiteiten, hbo-instellingen en onderzoeksinstituten zich ook op het gebied van primaire arbeidsvoorwaarden los geweekt van de sector onderwijs. Per subsector wordt zelfstandig



CMHF-pand in Leidschendam

overleg gevoerd over een eigen CAO tussen de eerder genoemde centrales en de werkgevers in de subsector. Voor de universiteiten is de werkgeverspartner de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU), voor de hbo-instellingen is dat de HBO-raad en voor de Onderzoeksinstituten de Werkgeversvereniging Onderzoeksinstituten (WVOI). De drie subsectoren samen vormen de overheidssector 'hogere onderwijs en wetenschappelijk onderzoek'. De primaire arbeidsvoorwaar-

den van medewerkers bij de Academische Ziekenhuizen komen tot stand in overleg met de Vereniging Academische Ziekenhuizen (VAZ).

Behalve centraal en sectoraal is de CMHF/VAWO vertegenwoordigd in het lokale overleg per instelling. Hier wordt onder meer nader invulling gegeven aan de CAO.

Verder is de VAWO actief in diverse ondernemingsraden. Bij OR-verkiezingen presenteert de Vereniging zich doorgaans onder de eigen VAWO-vlag, maar ook in combinatie met de CMHF.

Mede door de invoering van het sectorenmodel, waardoor er niet meer één CAO voor alle ambtenaren en overheidspersoneel is maar verschillende CAO's per (sub)sector, is de CMHF als koe-

De Sector WO van de CMHF bestaat naast de VAWO uit de volgende verenigingen:

- Koninklijke Nederlandse Maatschappij voor Diergeneeskunde;
- Vereniging van Middelbare en Hogere Functionarissen bij de TU Delft en de Interuniversitaire Instellingen te Delft (VWSD);
- Vereniging van Middelbare en Hogere Ambtenaren bij Rijksdiensten en Wetenschappelijke Instellingen (ARWI);
- Orde van Medisch Specialisten;
- Koninklijke Vereniging van Leraren Lichamelijke Opvoeding (KVLO).

Op voordracht van de Sector WO heeft Sector-voorzitter dr. A.J. van Duyneveldt zitting in het Centraal Bestuur van de CMHF. Daarnaast participeert de Sector WO in alle CMHF-commissies die het Centraal Bestuur van de CMHF adviseren. Dat zijn de commissie Georganiseerd Overleg, de commissie postactieven en de commissie emancipatie en deeltijd.

De VAWO is via de CMHF aangesloten bij de Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel. Op die manier klinken de VAWO-opvattingen door in adviesorganen waarin de MHP vertegenwoordigd is, zoals de Sociaal-Economische Raad en de Stichting van de Arbeid.

Bij de MHP zijn behalve de CMHF de volgende koepelorganisaties aangesloten: UOV (Unie van Onafhankelijke Vakverenigingen) en VHP (belangenorganisatie voor middelbaar en Hoger Personeel).

Verder zijn aangesloten de BBV, Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen en de Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (VNV). De CMHF is met twee bestuurders vertegenwoordigd in het Algemeen Bestuur van de MHP. ◀

Reilen en zeilen van de CMHF

Sectoren, verenigingen, adviescommissies: het zijn slechts enkele begrippen die binnen de CMHF regelmatig worden gebruikt. Maar hoe steekt precies de vork in de CMHF-steel?

Het hoogste besluitvormingscollege binnen de CMHF is de Ledenraad. Deze raad bestaat uit afgevaardigden van alle CMHF-verenigingen. De grootte van de vereniging bepaalt het aantal uit te brengen stemmen. Er wordt minimaal twee keer per jaar vergaderd. Hierbij geeft uiteraard ook altijd de VAWO acte de présence.

De Ledenraad van de CMHF kiest de dertien leden van het Centraal Bestuur (CB). De voorzitter, de secretaris en de penningmeester worden in functie gekozen. De tien andere bestuursleden worden benoemd

op voordracht van de CMHF-Sectoren.

Het Centraal Bestuur van de CMHF bepaalt het (dagelijks) CMHF-beleid en baseert zich daarbij op besluiten van de Ledenraad. Het CB laat zich adviseren door vaste en tijdelijke CMHF-commissies. In elke vaste commissie zijn de CMHF-Sectoren vertegenwoordigd. Het Dagelijks Bestuur, dat uit zes CB-leden bestaat, bereidt de besluitvorming van het Centraal Bestuur voor.

Wanneer een vereniging zich bij de CMHF aansluit, wordt zij ondergebracht bij een van de

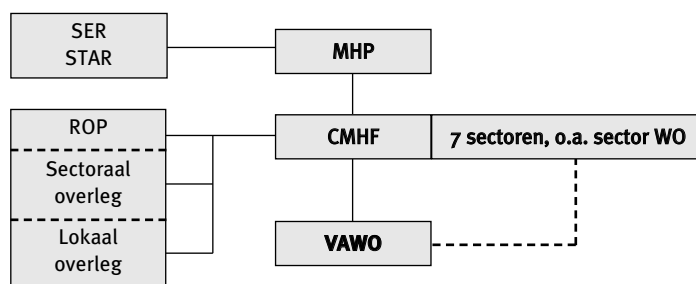
zeven Sectoren. Deze Sectoren hebben elk een eigen bestuur en een eigen reglement.

BUREAU

Het CMHF-Bureau in Leidschendam draagt zorg voor zowel voorbereiding als uitvoering van de besluitvorming van het CB. Op dit bureau, maar ook daar buiten zoals op het VAWO-bureau, worden door diverse

mensen centrale, sectorale en lokale activiteiten verricht.

Op het specifieke WO-terrein zijn vanuit het bureau in Leidschendam vijf medewerkers actief. Dat zijn mw. L. de Bakker (secretariaat Sector WO) en de adviseurs/onderhandelaars: drs. E. Kats, mr. R. Koopman, mw. A.N.R. Pherai en mr. A.J. Taselaar. ◀



Speerpunten

*De CMHF komt in het bijzonder op voor de kenmerkende belangen van middelbaar en hoger (opgeleid) personeel.

*De CMHF vindt dat de pakketten arbeidsvoorwaarden van de werknemers in de collectieve sector gelijkwaardig behoren te zijn aan die van werknemers in de private sector.

*De CMHF is voorstander van het centraal voeren van overleg over (flexibele) pensioenaangelegenheden. Hierdoor kan de solidariteit, onmisbaar element in een betrouwbare pensioenregeling, langere tijd worden gewaarborgd. De CMHF streeft naar het op termijn vervangen van het basisdeel van de FPU-regeling door een op basis van kapitaaldekking gefinancierde regeling.

De CMHF wenst het eindloos karakter van pensioenregelingen te behouden. Voorts is de CMHF voorstander van pensioenopbouw tijdens FPU en verhoging van het opbouwpercentage naar 2 procent.

*De CMHF stelt dat een algemeen geldende CAO voor alle medewerkers binnen een sector

of organisatie in sommige situaties op punten als beloning en arbeidsduur een te rigide kader kunnen vormen. Bij sectoren die dat zo ervaren, is wat betreft de CMHF een andere vormgeving van de arbeidsvoorwaarden goed bespreekbaar.

De Centrale denkt dan bijvoorbeeld aan structuren waarbij het beloningssysteem meer is toegesneden op functioneren en resultaatverantwoordelijkheid.

*Om tegemoet te komen aan de persoonlijke omstandigheden — die per levensfase kunnen verschillen — en om de aantrekkingskracht van de overheid als werkgever te versterken, vindt de CMHF dat werknemers meer keuzemogelijkheden moeten krijgen binnen de arbeidsvoorwaarden. Met een 'CAO à la carte' stijgt de individuele waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket.

*Als gevolg van efficiëncymaatregelen, bezuinigingen en reorganisaties is de werkdruk de afgelopen jaren fors toegenomen. In combinatie met de invoering van de 36-urige werkweek is die druk nog eens verder

opgevoerd, met name voor middelbaar en hoger personeel. De CMHF vindt dat ongewenst en maakt zich sterk voor een gezonde werkdruk.

*De CMHF streeft naar een grotere flexibiliteit in arbeidsduur. Als werknemers die dat willen de mogelijkheid krijgen om uitgaande van handhaving van de huidige arbeidsduur meer of minder te werken, kan beter worden ingespeeld op individuele wensen en behoeften. Verder kan meer flexibiliteit soelaas bieden bij te hoge werkdruk en in het licht van de krapte op de arbeidsmarkt.

*De CMHF blijft aandacht vragen voor leeftijd-bewust-personeelsbeleid. Dit beleid moet niet adhoc zijn op basis van knelpunten, maar juist gericht op het voorkomen van problemen. Dat betekent structurele en planmatige maatregelen voor alle leeftijdscategorieën. De ontwikkeling van de individuele medewerker in de steeds veranderende arbeidssituatie dient daarbij centraal te staan.

*De CMHF beschouwt het vergroten van de inzetbaarheid en

weerbaarheid ('employability') van werknemers als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. De CMHF is voorstander van kaderafspraken waarbinnen tussen werkgever en werknemer overeenkomsten kunnen worden gesloten over bijvoorbeeld een periodieke employabilityscan, een individueel ontwikkelingsplan, verruiming van scholingsfaciliteiten.

*Jongeren krijgen in veel gevallen tijdelijke dienstverbanden. Hierdoor hebben zij minder rechtszekerheid en komen ze niet of nauwelijks in aanmerking voor scholing en opleiding. De CMHF ziet in die ongelijkheid geen enkele rechtvaardiging en vindt dat verschil ongewenst. De Centrale pleit daarom voor gelijke rechtszekerheid en goede ontwikkelingsmogelijkheden.

*Gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Een tijdelijk beleid van positieve actie voor vrouwen bij gelijke geschiktheid is noodzakelijk om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in middelbare en hogere functies weg te werken. ◀

BEGROTING 2000

Lasten	Rekening 1998	Begroting 1999	Begroting 2000
Bruto salarissen	251.212	285.000	280.000
Sociale lasten	32.447	20.000	35.000
Pensioenpremie	39.182	35.000	40.000
Overige personeelskosten	5.528	10.000	10.000
Totale personeelskosten	328.369	350.000	365.000
Huur, kantoor en energie	27.170	30.000	27.500
Telefoon	6.296	6.000	6.000
Algemene bureaunkosten	18.457	30.000	20.000
Computer plus software		4.000	
Totale huisvestings- en bureaunkosten	51.923	70.000	53.500
Vergader-/reiskosten incl. reiskosten personeel	33.944	40.000	40.500
Accountantskosten	11.339	11.000	17.000
Abonnementen/documentatie	6.278	6.500	5.000
Overige kosten	1.260	1.000	2.000
Ledenwerving		4.000	8.000
Profilering			5.000
Totale algemene kosten	52.821	60.000	77.500
'Vawo Visie'	28.718	30.000	42.000
Kosten pl.afdelingen	1.699	3.000	2.000
Sector W.O. CMHF	27.195	27.000	27.000
Afdracht CMHF	88.181	120.000	130.000
Onvoorzien		10.000	
Saldi reserve		15.000	
TOTALE LASTEN	578.906	677.500	697.000
Overschot 1998	121.653		
	700.559		
Baten			
Contributie leden	580.854	585.000	600.000
Rente	24.854	22.000	22.000
Vergoeding diensten derden	88.457	67.500	67.500
Inkomsten uit advertenties en procedures	6.394	3.000	7.500
TOTAAL DER BATEN	700.559	677.500	697.000

Toelichting

De contributies zijn gerelateerd aan uw bruto-maandsalaris en bedragen, indien de ledenraad hiermee instemt, voor 2000:

(bij betaling per maand mits hiervoor aan de
VAWO een machtiging wordt verstrekt)

Tot	f 4610,-	f 230,-	f 20,-
Tot en met	f 7109,-	f 275,-	f 24,-
Vanaf	f 7110,-	f 340,-	f 29,50

Aio's en oio's en bursalen	f 85,-
Bijzondere leden met 'Vawo Visie'	f 65,-
Bijzondere leden zonder 'Vawo Visie'	f 55,-

VAWO

Vereniging van en voor personeel aan de universiteiten en onderzoeksinstituten.

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 aanstellingen, bevorderingen en ontslag.

De VAWO doet meer dan alleen pure belangenbehartiging voor haar

leden. Zij waakt ook over de kwaliteit van het universitair onderwijs en onderzoek in het belang van zowel personeel als universiteit.

De VAWO is aangesloten bij de CMHF waardoor zij medepartij is in de CAO-onderhandelingen.

Directeur

Mw. mr. J.L. Waayenberg

Juridisch stafmedewerkster

Mw. mr. Y.C. Scheepers

Chef de bureau

Thea de Groot

Bestuur

prof.dr. R.P. Zuidema (voorzitter),
mw. dr. A.J. Vrugt (secretaris), dr.
J.G. Groenendijk (penningmeester),
dr. B.J.S. Hoetjes, mr. ir. A. Rijlaarsdam,
drs. P.F.M. Fokkink, drs.
H.J.J. Swarte

Contactpersonen**Universiteit van Amsterdam**

mw. dr. A. Hakkenberg
tel. (020) 525 4043
e-mail: a.hakkenberg@frw.uva.nl

drs. J. den Haan
tel. (020) 525 4658
e-mail: hans.den.haan@let.uva.nl

Vrije Universiteit Amsterdam

dr. B. Overdijk
tel. (020) 444 8143
e-mail:
B.Overdijk.med-chem@med.vu.nl

Technische Universiteit Delft

mr. ir. A. Rijlaarsdam
tel. (015) 278 3556
e-mail: a.rijlaarsdam@wtm.delft.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: Bit@cop.ouh.nl

Universiteit Leiden

dr. B.J.S. Hoetjes
tel. (070) 324 5384
e-mail: bhoetjes@clingendael.nl

Katholieke Universiteit Nijmegen

prof.dr. L. de Blois
tel. (024) 361 2198
e-mail: l.deblois@let.kun.nl

Erasmus Universiteit Rotterdam

drs. J. Maat
tel. (010) 408 1327

Katholieke Universiteit Brabant

drs. H.J. Klok
tel. (013) 466 2318
e-mail: h.j.klok@kub.nl

Universiteit Twente

drs. P.F.M. Fokkink
tel. (053) 489 3309
e-mail:
p.f.m.fokkink@wmm.utwente.nl

Universiteit Utrecht

dr. W.J.M. Peeters
tel. (030) 253 6182
e-mail: wim.peeters@let.ruu.nl

Landbouwwuniversiteit Wageningen

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

Lidmaatschap

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

Contributie

De contributiebedragen voor 1999 zijn als volgt:

	per jaar	per maand	
			(bij automatische incasso)
tot f 4610,00	f 215,00	f 18,00	
tot en met f 7109,00	f 260,00	f 22,00	
vanaf f 7110,00	f 325,00	f 27,50	

Bijzondere contributies voor:

- Aio's en oio's: f 75,- per jaar
- Bijzonder lidmaatschap*: f 50,- exclusief toezending Vawo Visie;
f 60,- inclusief toezending Vawo Visie

* Het bijzonder lidmaatschap staat open voor diegenen die door FPU/pensionering, IP of wachtgeld niet meer in actieve dienst zijn bij de universiteit.
Postrekening VAWO: 1310307 ten name van Penningmeester VAWO te Utrecht

Ja, noteert u mij als **VAWO**-lid

Ondergetekende: _____

Titel: _____ Voorletters _____ m/v _____

Adres: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Geboortejaar: _____

Bank- of gironummer: _____

Universiteit _____ Tel. werk _____

E-mailadres: _____

Faculteit: _____

Instituut/laboratorium/dienst: _____

Contributiebedrag: _____

Geeft zich op als lid van de VAWO

Handtekening: _____ 1999 _____