

VAWO VISIE

Vakbond voor de wetenschap

47e jaargang nr.2 – november 2015

SER-pleidooi voor meer docenten gaat aan kernvraag voorbij

Om een noodzakelijke kwaliteitsverbetering in het hoger onderwijs te bereiken, moeten er volgens de SER meer, en beter gekwalificeerde docenten komen. Dit SER-pleidooi gaat volgens VAWO-voorzitter Marijtje Jongsma aan een kernvraag voorbij: wát voor docenten moeten er bijkomen?

Leren in het hoger onderwijs van de toekomst is de titel van het advies dat de Sociaal-Economische Raad heeft uitgebracht over de Strategische Agenda van minister Bussemaker. De VAWO heeft input voor dit advies gegeven.

De SER concludeert in haar advies dat de door de minister toegezegde 1400 extra docenten in het wetenschappelijk onderwijs (naast 2500 in het hbo)

slechts een druppel op een gloeiende plaat vormen. Wanneer gekeken wordt naar het aantal fte dat daadwerkelijk aan onderwijs wordt besteed (en het onderzoek van het wetenschappelijk personeel dus buiten

beschouwing wordt gelaten) bedraagt de student-staf ratio momenteel 35:1, zo schrijft de SER op basis van door de VAWO aangeleverde cijfers.

Met 1400 extra docenten verbetert die ratio slechts met enkele procenten. Er is dus meer nodig om de ambitie van meer persoonlijk, kleinschaliger onderwijs te realiseren en de werkdruk van het personeel te verminderen, aldus de SER (en eerder al de Onderwijsraad). Er zal in ieder geval ook geïnvesteerd moeten worden in de loopbaanontwikkeling, de arbeidsvoorwaarden en de scholing van docenten, stelt de SER.

Ontkoppeling

De SER zwijgt echter over de toenemende ontkoppeling van onderwijs en onderzoek. Marijtje Jongsma: "De VAWO heeft geconstateerd dat er bij een stijging van de studentenaantallen met meer dan 50 procent sinds 2000 juist een daling is geweest van het aantal WP-functies waarin het doen van onderzoek en het geven van onderwijs worden gecombineerd.

Juist die functies zijn essentieel voor

het WO. De academische vrijheid die inherent is aan deze functies is een waarborg voor de onafhankelijkheid van het onderzoek aan de Nederlandse universiteiten. En het onderzoek voedt het onderwijs. Wie zelf onderzoek doet, kan met veel meer passie en veel meer kennis van zaken de actuele ontwikkelingen in een vakgebied belichten."

Verdrongen

"We zien dat vooral de functie van universitair docent wordt verdrongen door functies van docenten zonder onderzoektaak en van onderzoekers zonder onderwijstaak. Dat zijn beide veelal tijdelijke functies en bovendien functies zonder carrièreperspectief."

De wildgroei aan tijdelijke functies baart overigens ook de SER zorgen. Ze pleit voor een betere doostroming naar vaste academische functies, hetgeen de VAWO van harte onderschrijft. Dat geldt ook voor het negatieve advies van de SER over het experiment met beurspromovendi. Het draagt niets bij aan de mogelijkheden die het huidige systeem biedt, stelt de SER.

#Seksisme – nee we overdrijven niet	3
"Verleng de BIG-termijn voor promovendi"	8
De onrust op de UvA: interview met OR-lid Paul Koopman	10



Minister Bussemaker in gesprek met VAWO-voorzitter Marijtje Jongsma bij de VAWO-actie #speelbal van 31 augustus

Ledenvergadering op 17 november

Op 17 november a.s. wordt de 88ste Algemene Ledenvergadering van de VAWO gehouden. Dat gebeurt op het VAWO-kantoor, De Haag 9, 3993 AV Houten. Aanvang 18.30 uur.

In verband met de catering wordt het op prijs gesteld als leden hun komst uiterlijk 13 november melden op bureau@vawo.nl.

De agenda staat op www.vawo.nl/88ste-alv.

De VAWO is de vakorganisatie voor personeel van universiteiten en onderzoek-instellingen en wetenschappers bij universitair medische centra. Naast het reguliere vakbondswerk (collectieve belangenbehartiging, werken aan carrièreperspectieven, juridisch advies) houdt de VAWO zich bezig met kwaliteitsverbetering in het wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. Daartoe levert de VAWO gevraagd en ongevraagd adviezen voor landelijk beleid.

De VAWO wordt bestuurd door mensen werkzaam in het wetenschapsveld. De VAWO heeft eigen juristen in dienst voor gratis individuele belangenbehartiging, voor het geval een VAWO-lid onverhoopt problemen met de werkgever ondervindt.

Bestuur

- prof. dr. A. Lagendijk (eerste voorzitter)
- mw. dr. M.L.A. Jongsma (tweede voorzitter)
- dr. J.B.A. Kipp (vice-voorzitter, speciaal belast met de belangenbehartiging bij de universitair medische centra)
- dr. ir. W.T. van Horssen (penningmeester)
- dr. B. Hollebrandse (secretaris en vertegenwoordiger Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform)
- dr. G.J.C.G.M. Bosman
- drs. D.B.R. Kroeze
- ir. J.J.B. Teuwen

Bureau en ledenadministratie

Directeur mr. D.O. Pechler, pechler@vawo.nl
 Juridisch stafmedewerker mr. A. Charifi, charifi@vawo.nl
 Chef de bureau A. van Dalen, bureau@vawo.nl
 Pr- en communicatiemedewerker Q. Scholtes, scholtes@vawo.nl
 Ledenadministratie bureau@vawo.nl

De Haag 9, 3993 AV Houten; (030) 231 6742; fax: (030) 234 1685;
 info@vawo.nl; www.vawo.nl; bankekening NL91INGB0001310307 t.n.v. VAWO

Collectieve verzekeringen

OHRA: (026) 400 4040, met vermelding van CMHF/VAWO-relatienummer 756
 Zilveren Kruis: 0800-2356338

Contributies

Het lidmaatschap kan ieder gewenst moment ingaan en eindigt per 31 december van het jaar waarin het wordt opgezegd. In het eerste jaar betaalt een nieuw lid contributie naar rato van het aantal volle maanden van lidmaatschap. De contributie is gerelateerd aan het bruto maandsalaris. Bij betaling op factuur wordt € 4,- (postactieven € 3,-) administratiekosten in rekening gebracht.

Contributies 2015

bruto maandsalaris	contributie per jaar	per maand (alleen bij automatische incasso)
tot € 1.800,-	€ 65,-	€ 5,60
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 131,-	€ 11,10
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 95,-	€ 8,10
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 186,-	€ 15,65
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 137,-	€ 11,60
boven € 4.000,-	€ 224,-	€ 18,85
Postactieve leden incl. VAWO Visie	€ 39,-	
Postactieve leden excl. VAWO Visie	€ 34,-	

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

Beëindiging of wijziging van het VAWO-lidmaatschap

Het VAWO-lidmaatschap loopt per kalenderjaar. Het dient voor het begin van een nieuw jaar te worden opgezegd. Ook wijzigingen in de lidmaatschaps-status en de hoogte van de contributie worden bij ingang van een nieuw jaar doorgevoerd.

Contactpersonen afdelingen

- Universitair medische centra**
- dr. J.B.A. Kipp (035) 772 6272, j.b.kipp@contact.uva.nl
- Amsterdam**
- dr. W.J. van der Laarse (VU/VUmc) (020) 444 8115, wj.vanderlaarse@vumc.nl
- Delft**
- dr. ir. W.T. van Horssen, (015) 278 3524, w.t.vanhorssen@tudelft.nl
- Eindhoven**
- mw. mr. A. Neijzen (040) 247 4093, a.neijzen.optue@tue.nl
- Groningen**
- drs. M. van Es, 06-23142928, (050) 363 5809, m.van.es@rug.nl
- Leiden**
- vacature
- Maastricht**
- dr. C. Rausch, (043) 388 5499, christoph.rausch@maastrichtuniversity.nl
- Nijmegen**
- dr. A. Lagendijk, (024) 361 6204/361 1925, a.lagendijk@ru.nl
- Rotterdam**
- dr. R. Pieterman, (010) 408 1620, pieterman@law.eur.nl
- Tilburg**
- mw. drs. B. Kroon, (013) 466 2486, b.kroon@uvt.nl
 - mw. dr. F. Mols, (013) 466 3482, f.mols@uvt.nl
- Twente**
- dr. J.S. Svensson, (053) 489 4551, j.s.svensson@utwente.nl
- Utrecht**
- ing. R.C. Cox, (030) 253 4257, r.c.cox@uu.nl
 - ing. J.B. van den Dikkenberg, (06) 202 90 214, j.b.vandendikkenberg@uu.nl
- Wageningen**
- drs. P. den Besten, (0317) 483 319, paul.denbesten@wur.nl
- Open Universiteit**
- mw. dr. M.E. Bitter, (045) 576 2636, marlies.bitter@ou.nl
- Protestants Theologische Universiteit**
- (a.i.) mw. dr. L.A. Werkman, (038) 337 1632, lawerkman@pthu.nl
- Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform**
- dr. B. Hollebrandse, 050-363 5631, b.hollebrandse@rug.nl

VAWO Visie
 Redactie Arie van Dalen en
 Queenie Scholtes
 Eindredactie, vormgeving Arie van Dalen
 Druk Jubels BV, Amsterdam
 © Vereniging VAWO en de auteurs

www.vawo.nl

Zijn we blind voor seksisme?

Interview

Als er een onderwerp gevoelig ligt, dan is het wel seksisme. Het raakt ons, omdat het gaat over ons *zijn*. Maar seksisme bestaat en het zorgt voor ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Ook in de wetenschap. Kijk bijvoorbeeld naar het onthutsende onderzoek van wetenschapsfinancier NWO van enkele weken geleden: mannen maken bij NWO beduidend meer kans.

Een interview met Nellie Konijnendijk van de Katholieke Universiteit Leuven, mede-auteur van het boek *#Seksisme – nee, we overdrijven niet*.

Nederland bungelt ergens onderaan de Europese lijst voor wat betreft het percentage vrouwen in de wetenschap en al helemaal in de top. Ook in België krijgen vrouwen niet dezelfde kansen als mannen. Nellie Konijnendijk: "Het begint al met ouderschap, of specifieker moederschap. In de wetenschap heerst het idee dat voor vrouwen de zorg voor kinderen niet te combineren is met een baan in de wetenschap. Natuurlijk is dat lastig, maar in Amerika, waar heel wat minder goede regelingen rond zwangerschap zijn, zien we wel veel meer vrouwelijke professoren en hoogleraren. Dus moederschap kan een rol spelen bij het uitvallen van vrouwen in wetenschappelijke posities, maar is zeker niet het hele plaatje."

Volgens Konijnendijk is het grootste probleem *implicit bias*, waarbij mensen bepaalde stereotypen hebben over groepen in de samenleving. Dat geldt niet alleen voor vrouwen, maar zeker ook voor etnische minderheden. "Bij implicit bias is er een beeld over wat mensen kunnen en wat mensen willen. Er is veel wetenschappelijk bewijs voor dit fenomeen en het is aangetoond dat dit in de wetenschap een enorme impact heeft op de kansen die onder andere vrouwen krijgen. Maar toch zijn veel wetenschappers daar behoorlijk blind voor en dan hebben we

het toch over het overgrote merendeel: blanke mannen." "Seksisme komt overal voor, het zit diep verankerd in de samenleving. Veel mensen denken dat de universiteiten er vrij van zijn, dat het een verlichte plek is, maar dat is helemaal niet zo. Seksisme komt zeker ook in de wetenschap voor en daarom moeten universiteiten actie ondernemen. Een universiteit is een publiek instituut dat iedereen dezelfde kansen zou moeten bieden. Kennis en macht gaan hand in hand; zolang



mannen meer kansen krijgen, houden we dus het patroon dat wederom mannen meer macht geeft."

Spiegel

Konijnendijk trekt de vergelijking met het bedrijfsleven waar ook weinig vrouwen in de top zitten. "Daar hebben vrouwen te maken met dezelfde processen als in de wetenschap. Maar in de wetenschap wordt bij het aannemen van nieuwe mensen gekeken naar het potentieel. In een bedrijf kan gemakkelijker naar cijfers worden gekeken: "Ze heeft zoveel binnengehaald met sales". Maar in de wetenschap werk je altijd aan de grens van het onbekende. Dus als een onderzoek niet lukt, waar ligt dat dan aan? Aan de persoon? Of aan het experiment? Dat er iets is uitgetest wat er niet bleek te zijn?

Er worden veel aannames gedaan, en – heel belangrijk – er wordt gespiegeld. Soms letterlijk: "Hij lijkt op mij en heeft dus dezelfde potentie om het te maken in de wetenschap." Of: "Hij lijkt op mij twintig jaar geleden." Het is wetenschappelijk aangetoond dat het veel moeilijker is om potentie te zien in iemand die er anders uit ziet of zich anders gedraagt, ook dat is wetenschappelijk aangetoond."

"Alle vrouwen in de wetenschap krijgen in meer of mindere mate te maken met seksisme. Er zijn verschillende soorten gevolgen van seksisme en verschillende gradaties in de mate van ernst. In maart 2014, niet geheel toevallig op Vrouwendag, hebben we SASSY gelanceerd: *Sharing Academic Sexism Stories with You*. Het is een website waar verhalen worden verzameld over alledaags seksisme in de academische wereld. Het idee achter de site is om mensen die met seksisme te

DE VERHALEN OP

ONZE WEBSITE

LIEGEN ER NIET OM

maken hebben een platform te bieden waar ze hun verhaal veilig kwijt kunnen en om bestuurders en andere mensen die beleid maken te tonen dat seksisme nog steeds een structureel probleem is op universiteiten.

En de verhalen liegen er niet om. Het gaat om vaak kleinere zaken als niet gehoord worden tijdens vergaderingen, minder vaak gevraagd worden voor co-auteurschap, maar ook om seksuele intimidatie.

Er zijn weinig cijfers over seksuele intimidatie op universiteiten bekend, maar vanuit mijn ervaringen bij de werkgroep Vrouw en Universiteit van de Katholieke Universiteit Leuven kan ik zeggen dat het zeker geen incidenten zijn. Helaas wordt er in veel gevallen laat ingegrepen, als het überhaupt gebeurt. En mocht het dan zo ernstig zijn dat iemand ontslagen wordt, dan wordt er niet of nauwelijks over gecommuniceerd met andere universiteiten, waardoor die persoon

gemakkelijk weer ergens anders aan de slag kan. Universiteiten moeten seksuele intimidatie serieus en voortvarend gaan aanpakken.”

Goede bedoelingen

In lang niet alle gevallen zijn mensen zich bewust van seksistisch gedrag of is het slecht bedoeld. Zo komt Konijnendijk met het voorbeeld van een hoogleraar die tegen een promovenda zegt dat ze haar tijdelijk ontzien, omdat ze net een kindje heeft gekregen. “Alleraardigst, maar er kunnen grote negatieve gevolgen aan kleven. Wil je bijvoorbeeld in aanmerking komen voor bepaalde beurzen, dan moet je daar vaak zo vroeg mogelijk mee beginnen. Op het moment dat je iemand niet stimuleert, prijs je haar uit de markt.”

Eigenlijk zijn er twee vormen van seksisme, zegt Konijnendijk. “Bewust en onbewust. En hoewel er verschil is in persoonlijk leed tussen deze twee vor-

men, zijn de gevolgen hetzelfde: minder kansen voor vrouwen. Onbewust seksisme vind ik eigenlijk nog veel shockender, want het is zo ondergronds dat je er geen grip op krijgt.”

“Ik weet dat het al heel vaak is aangehaald, maar uit een in *Nature* gepubliceerd Zweeds onderzoek blijkt dat vrouwen twee keer zoveel moeten publiceren om dezelfde kansen te krijgen. Twee keer! Dat moeten we toch niet willen”, zegt Konijnendijk. “Kijk, net zo goed als bij mannen komt impliciet bias voor bij vrouwen. Daar moet ook aandacht voor zijn. Neem het bekende onderzoek dat in het tijdschrift PNAS werd gepubliceerd. Zelfde cv met John versus Jennifer als voornaam zorgt voor een groot verschil in beoordeling van het cv en verwachte geschiktheid voor de job. Zowel bij mannelijk als vrouwelijke beoordelaars.”

Omdat seksisme zo’n complex probleem is, is er ook niet één oplossing. “Was het maar zo simpel”, verzucht Konijnendijk.

“Belangrijk is dat er voor vrouwen rolmodellen zijn. Daarvoor zijn meer vrouwen in de top van de wetenschap nodig. Maar zodra het woord *quotum* valt, trekt iedereen een vies gezicht, terwijl dit de enige maatregel is, waarvan is bewezen dat het op korte termijn werkt. Er wordt vaak gezegd dat de kwaliteit daarmee omlaag gaat, maar onderzoek wijst op het tegendeel. Het blijkt dat mannen, hoewel ze soms middelmatig of slecht presteren, vaak meer kansen krijgen dan vrouwen die goed presteren. Met een quotum voorkom je dat.”

Daarnaast zouden vrouwen volgens Konijnendijk meer gesteund moeten worden. “Het blijkt in ieder geval dat de meeste vrouwen die de top hebben gehaald een mentor hadden. Iemand die zei: “Jij kunt het!” Waarbij ik nadrukkelijk niet wil zeggen dat vrouwen extra

steun nodig hebben in vergelijking met mannen, maar mannen krijgen die steun vaak al van direct-leidinggevend. Het lijkt mij alleen maar fair als vrouwen zich net zo gesteund en gestimuleerd voelen. Verder zou het een stuk eerlijker zijn als bij aanvragen voor financiering alleen de effectieve onderzoekstijd in de beoordeling zou worden meegenomen. Bereken

EEN QUOTUM

WERKT AL OP

KORTE TERMIJN

hoeveel output iemand heeft geleverd in hoeveel tijd. Dan wordt de tijd van zwangerschap en verzorging verdisconteerd.” In Groot-Brittannië is echt iets aan het veran-

deren, zegt Konijnendijk. “*Athena SWAN* is een organisatie die Britse universiteiten test op vrouwvriendelijkheid en gelijke kansen. Aanvankelijk leverde dat niet zoveel op, maar nadat verscheidene geldschietters enkel nog universiteiten wilde steunen die een hoge score

hadden, is het kwaliteitscertificaat van Athena SWAN heel gewild geworden.” Nellie Konijnendijk hoopt dat *#seksisme – nee, we overdrijven niet!* voor discussie en bewustwording zorgt. “Er is nog een lange weg te gaan. Seksisme is alom tegenwoordig in onze samenleving. Ik hoop dat mensen zien hoeveel verschillende facetten seksisme heeft en hoe het vrouwen op allerlei plekken raakt. Bewustwording is daarbij de eerste stap. Daarom hoop ik dat verhalen van vrouwen én mannen blijven binnenstromen op onze SASSY-site: *academicsexismstories.gendersquare.org*. Die verhalen zijn geen incidenten, ze vormen het topje van de ijsberg.”

Queenie Scholtes

De auteur is medewerker pr en communicatie van de VAWO. Nellie Konijnendijk en Anya Topolski, beiden van de KU Leuven, schreven samen *Seksisme in de ivoren toren* voor het boek *#Seksisme – Nee we overdrijven niet!*

Afstand

Eind 1999 schreef ik mijn eerste artikel voor VAWO Visie. Dit wordt waarschijnlijk mijn laatste stukje, want binnenkort ga ik met pensioen. Met veel plezier heb ik – eerst als zzp’er, daarna met de fraaie titel *chef de bureau* – voor de VAWO gewerkt. Aan de hand van enkele trefwoorden hier een ultrakorte terugblik op onderwerpen waarover ik mocht schrijven.

Ik begin met dat prachtbegrip *efficiëncykorting*. In andere onderwijssectoren gold nog dat zo’n korting gekoppeld was aan het wondermiddel van de schaalvergroting. In de praktijk leidden die schaalvergrotingen tot de anonimisering van leerlingen, extra managementlagen en omvangrijke besturen (die vanwege hun nu zoveel grotere verantwoordelijkheid natuurlijk extra dik betaald moesten worden), minder geld voor het primaire proces, oftewel meer werk voor minder leerkrachten, die ook meer papierwerk moeten doen, want het middenmanagement moet gevoed worden om de laag daarboven te voeden, die al die bestuurders moeten voeden. Cijfers en rappor-

ten, maar dan niet die van de leerlingen – in een beetje onderwijsbureaucratie zijn zij getallen. Enfin, als u tot het WP behoort, weet u hoe dat werkt.

Tien jaar geleden interviewde ik voor VAWO Visie toenmalig minister van onderwijs Maria van der Hoeven. Ook zij had een efficiëncykorting uit de hoge hoed getoverd (de derde sinds midden jaren zeventig). 10%. Haar argument: “We denken dat de instellingen efficiënter kunnen werken”. Sterk.

Rankings. De internationale ranglijsten van universiteiten zijn uiterst willekeurig. Dat schreef ik een paar keer, maar het stond ook in een advies van een bureau dat de universiteiten een jaar of acht geleden inhuurden. Waarna het bureau vrolijk tips gaf over hoe ze hogerop konden komen in die rankings. Er wordt dus beleid op gevoerd, hoe arbitrair ze ook zijn. En een paar plaatsen stijging levert ronkende persberichten op.

Beurspromovendi. De redenering van een aantal universiteiten (en Bussemaker) volgend, stel ik voor bij wijze van experiment de salarissen van hoogleraren te

halveren. Kun je er daar ook veel meer van aanstellen.

Tot slot: *sturen op afstand*. Brilljante politieke vondst van eind jaren tachtig. Horen begrippen bij als *terugtrekkende overheid, verzelfstandiging, eigen verantwoordelijkheid, zak met geld* (lump sum). En vooral ook *verantwoording* afleggen (waarvoor ik verwijs naar het bij efficiëncykorting gestelde). Voor de universiteiten geëffectueerd in 1995-1997.

Sindsdien bemoeit de politiek zich meer dan ooit met de wetenschap. Kortere opleidingen, Meer hoogopgeleiden, Meer promovendi, Prestatieafspraken, Topsectoren, Strategische Agenda, Wetenschapsagenda. Beter onderwijs. En dit immer onder het motto: *meer en beter met minder*. Want dat maakt dat sturen op afstand zo’n pareltje voor de politiek. Je kunt vanuit de politiek van alles eisen (want ja: overheidsgeld) en ondertussen de hand op de knip houden. Bussemaker wil nu dat de universiteiten uit eigen zak 3 x 200 miljoen investeren in extra docenten. En ook nog eens jaarlijks 87 miljoen van hun lump sum

om de Wetenschapsagenda te realiseren. Hoezo *sturen op afstand*? (En sommige universiteiten reorganiseren nu al tegen de klippen op...)

Ja, over zes of zeven jaar krijgen de instellingen meer geld, want dan komt er door de afschaffing van de beurzen geld vrij. Het is fijn dat de minister nu al weet dat de economische en politieke realiteit dan zo is dat dat geld ook echt naar de wetenschap gaat. Zonder dat er pakweg een efficiëncykorting tegenover staat...

Cynisch? Dat ben ik niet. De VAWO voert een strijd als die van David tegen Goliath, maar u weet dat zoiets niet een bij voorbaat gelopen koers is. Wie niet groot is moet slim zijn, en dat is de VAWO beslist. Haar argumenten worden zelfs in Den Haag gehoord. Voowaarde is wel dat de VAWO genoeg leden heeft om haar werk te kunnen voortzetten. Daar kunt u mede voor zorgen. Overtuig uw collega’s van het belang van een VAWO-lidmaatschap!

Ik groet u.

Arie van Dalen

Vrouwen gediscrimineerd bij NWO-competities

Vrouwen krijgen van wetenschapsfinancier NWO minder vaak onderzoeksfinanciering dan mannen. Dit blijkt uit onderzoek dat sociaal-psychologen in opdracht van NWO hebben uitgevoerd en in tijdschrift PNAS wordt gepubliceerd. De onderzoekers keken vooral naar de Veni-beurs voor pas gepromoveerde onderzoekers. Van de 2.823 Veni-aanvragen tussen 2010 en 2012, kreeg 17,7 procent van de mannelijke wetenschappers onderzoeksfinanciering tegenover 14,9 procent van de vrouwelijke aanvragers.

Het gaat vooral mis bij de beoordeling door selectiecommissies. Volgens de onderzoekers worden, ondanks gelijke beoordeling van aanvragen, vrouwelijke wetenschappers toch vaak als minder competent gezien dan mannen. NWO heeft aangekondigd de voorzitters, secretarissen en de leden van de beoordelingscommissies anti-seksismecursussen aan te bieden. Daarnaast wil NWO alle teksten in uitnodigingen en instructies sekseneutraal maken.

Het is een eerste stap vindt de VAWO. “We weten al langer dat dit speelt. Helaas blijkt het moeilijk om vooroordelen om te buigen. Niet alleen krijgen vrouwen minder snel een vaste aanstelling, maar ze lopen dus ook vaker onderzoeksfinanciering mis, zoals dit onderzoek pijnlijk duidelijk maakt”, aldus VAWO-directeur mr. Donald Pechler. De VAWO hoopt dat bij een volgend onderzoek de cijfers anders liggen, zodat vrouwelijke onderzoekers gelijke kansen krijgen. “Het verwerven van onderzoeksfinanciering is namelijk echt noodzakelijk voor een carrière in de wetenschap.”



Vorbereiding in volle gang



Ministeriële aandacht voor onze actie



Wetenschappers in actie



Vaste baan? Wie wil er een vaste baan?



Vroeg geleerd...

Actie #speelbal in beeld

Bij de opening van het Academisch Jaar in Utrecht voerde de VAWO een speelse actie om nog maar eens aandacht te vragen voor de overvloed aan tijdelijke aanstellingen voor wetenschappers, de subsidieloterij met zijn vele nieten en de hoge werkdruk.

De actie trok de aandacht van media en van minister Bussemaker, die in Utrecht sprak.

Foto's: Ronald Huffener en Queenie Scholtes



SP-Kamerlid Jasper van Dijk steunt de actie



Links de VAWO-crew: Jonas Teuwen, Arie van Dalen, Queenie Scholtes, Arnoud Lagendijk, Donald Pechler, Marijtte Jongmsma, Guus Hommel en Ahmed Charifi

De aandacht trekken van het cortège



Door regen laten we ons niet uit het veld slaan

“Verleng de BIG-herregistratietermijn voor promovendi”

Er moet een aparte regeling komen voor de BIG-herregistratie van arts-promovendi. Daarvoor pleit Laura van Iersel, coördinator van de Werkgroep BIG, opgericht vanuit het Promovendi Netwerk Nederland (PNN), in een brief aan het ministerie van Volksgezondheid.



“Nu is een BIG-registratie, waarmee wordt gewaarborgd dat de deskundigheid van geregistreerde zorgverleners op peil blijft, vijf jaar geldig. Maar vijf jaar is voor promovendi simpelweg niet haalbaar. Willen we vanaf 2017 massale doorhaling van promovendi in het BIG-register voorkomen, dan moet de termijn echt worden verlengd naar 7 jaar”, zegt Van Iersel. In een interview met VAWO Visie van afgelopen juni gaf Katharina Brück aan hoe moeilijk het is om voor promovendi om hun BIG-registratie te behouden. Sinds 1 januari 2012 is het voor BIG-geregistreerde zorgverleners verplicht om zich binnen 5 jaar na het behalen van het diploma te laten herregisteren. Gezien de termijn van 5 jaar, gaat dat dus vanaf 1 januari 2017 echt spelen.

Er zijn twee manieren om aan de eisen voor herregistratie te voldoen: door werkervaring of door scholing. Voor basisartsen geldt een werkervaringseis van 2080 uur. 2080 uur komt overeen met een 40-urige werkweek voor een heel jaar. Aan de scholingseis kan worden voldaan door een opleidingsplaats te verkrijgen of door een Periodiek Registratie Certificaat (PRC) te behalen via een scholingstraject.

So far so good, maar nu de praktijk voor promovendi. Het eerste obstakel dient zich al aan als er geen werkzaamheden in de individuele gezondheidszorg worden verricht tijdens het promotieonderzoek. Dan kunnen er geen uren worden geregistreerd voor de werkervaringseis. Daar komt bij dat artsen in veel gevallen contracten krijgen aangeboden voor 36 uur per week.

Als het al zou lukken om binnen vier jaar te promoveren (uit onderzoek van het Rathenau Instituut in samenwerking PNN blijkt dat een promotieonderzoek gemiddeld 5 jaar duurt¹) en aansluitend meteen een baan te vinden, dan nog is het bijna onmogelijk om aan het vereiste aantal uren te komen.

Bovendien geldt dat werkervaringsuren niet tellen bij een onderbreking van klinische werkzaamheden van meer dan

twee jaar. Concreet leidt dat ertoe dat klinische werkervaring opgedaan vóór het promotietraject niet meetelt.

Het volgende probleem heeft betrekking op het PRC: de invulling van het scholingstraject om een PRC te behalen is nog altijd niet vastgesteld. Maar zelfs al zou duidelijk zijn wat de eisen en kosten zijn, dan geldt dat het nauwelijks doenlijk is om een PRC te behalen naast een promotietraject. Uit een ander onderzoek van het Rathenau Instituut² blijkt dat de werkdruk voor promovendi al zeer hoog is. Het nog verder verhogen van de werkdruk teneinde een PRC te behalen, is daarom zeer onwenselijk. Tot slot zijn opleidingsplaatsen, die vroeger vaak gegarandeerd werden, nu erg schaars geworden.

Het risico om als promovendus een streep door je naam in het BIG-register te krijgen is dus enorm groot. Doorhaling betekent: niet praktiserend. En artsen kunnen zich wel opnieuw aanmelden voor het BIG-register, maar dan moeten ze wederom voldoen aan die werkervarings- of scholingseis. Complicerende factor in die situatie is dat, als je niet praktiserend bent, je geen medische handelingen mag verrichten zonder supervisie. Dat maakt het bemachtigen van een baan niet bepaald gemakkelijk. Als je dus eenmaal ‘niet praktiserend’ bij je naam hebt staan, is het extreem moeilijk om weer ‘praktiserend’ te worden.

Van Iersel vreest dat als er niet iets verandert, er in de toekomst minder promotieonderzoek zal plaatsvinden. En dat is zeer betreurenswaardig: “Promotieonderzoek binnen het wetenschapsgebied Gezondheid mag op geen enkele directe wijze de toekomstperspectieven van de promovendi beperken, aangezien hooggeschoolden een direct maatschappelijk en economisch belang dienen.”

Op dit moment wordt wel erkend dat zich problemen rondom de BIG-herregistratie voor promovendi voordoen, maar structurele oplossingen behoudens het genoemde scholingstraject zijn nog niet aangedragen.

Simpel en effectief

Verlenging met twee jaar voor promovendi is een simpele en zeer effectieve oplossing, zegt Van Iersel. “Door de termijn met twee jaar te verlengen, hebben promovendi voldoende tijd om hun promotie af te ronden en een vervolopleiding te starten of klinische werkzaamheden te gaan verrichten. Ook zijn wij ervan overtuigd dat een verlenging de patiëntveiligheid niet benadeelt, aangezien de huidige gepromoveerde basisartsen ook goed functioneren in klinieken. Daarnaast worden de klinische werkzaamheden, al dan niet binnen het kader van een opleiding, doorgaans onder supervisie uitgevoerd. De doelstelling van het BIG-register blijft dus overeind.”

Van Iersel hoopt dat er snel een reactie komt op de brief: “Het is al bijna 2016. Met nog ruim één jaar te gaan, zijn veel promovendi enorm bezorgd over hun BIG-(her)registratie. Maar zelfs promovendi die nog geen half jaar geleden een diploma hebben gehaald, komen bij mij met vragen over hoe ze hun BIG-registratie kunnen behouden. Een goede structurele oplossing is echt snel nodig!”

1. M. de Goede et al. *Motivatie en loopbaanverwachtingen van promovendi*. Den Haag: Rathenau Instituut; 2014
2. J. Tijdink et al. *Publicatiedruk bij medisch-wetenschappelijk onderzoek*. Den Haag: Rathenau Instituut; 2015

Universiteiten leveren de economie geld op

Ruim 71 miljard euro hebben de belangrijkste 21 onderzoekuniversiteiten van Europa vorig jaar bijgedragen aan de economie. Drie van die universiteiten zijn Nederlands. Dat blijkt uit studie van het Britse onderzoeksbureau *Biggar Economics*, waar *Het Financieel Dagblad* over schreef.

De onderzoekers hebben gekeken naar het aantal werknemers, jaarlijkse uitgaven, de economische bijdrage van studenten en nieuwe bedrijven die uit universiteiten zijn ontstaan. Ook is er gekeken naar de impact van wetenschappelijke conferenties en het toerisme dat daardoor ontstaat.

In totaal leverden universiteiten waarschijnlijk nog veel meer op, omdat niet alle activiteiten zijn te vertalen in een economische waarde. Neem bijvoorbeeld de economische impact van medisch onderzoek of nieuwe technologieën die nu worden ontwikkeld.

De studie levert een argument om meer te investeren in de wetenschap. De overheid zou daarmee niet alleen bijdragen aan de ontwikkeling van Nederland als kennisland, maar ook rechtstreeks de economie stimuleren.

Pieter vecht ontslag aan na reorganisatie

Natuurlijk wist Pieter (60) dat de reorganisatie op zijn universiteit eraan kwam. Maar als je jaren in onderzoek en onderwijs investeert, gaat het je toch aan het hart als jouw onderwijs- en onderzoektaken komen te vervallen. Tenminste, dat dacht Pieter. De onderzoektaken verdwenen inderdaad, maar de onderwijs-taken niet. Via-via hoorde Pieter dat ‘zijn’ onderwijs voortaan gegeven zou worden door promovendi en postdocs.

Pieter belt de VAWO, want waarom was hij niet gevraagd voor het onderwijs? Zelfs al zou dat een terugval zijn in uren, hij wilde nog niet thuis op de bank zitten.

De VAWO is het met Pieter eens en dient een bezwaar in met als argument dat het onderwijsgedeelte van Pieters werkzaamheden volledig intact is gebleven. Volgens het principe ‘mens-volgt-werk’ zou Pieter dus het onderwijsdeel mogen claimen. Maar de universiteit dacht daar anders over. Er zou geen sprake zijn van uitwisselbaarheid tussen zijn oude functie en het geven van het betreffende onderwijs, noch van een passende functie. Volgens de universiteit was de functie van Pieter zodanig ‘opgeknipt’ dat er geen sprake was van ‘passendheid’.

Ondertussen krijgt de direct-leidinggevende van Pieter lucht van het ingediende bezwaar. Het is voor Pieter duidelijk dat de leidinggevende hier niet blij mee is. En het wordt erger. De leidinggevende van Pieter bestookt hem met talloze e-mails en wil opeens een jaargesprek voeren, iets wat Pieter al jaren niet heeft gehad. Waar Pieter altijd met plezier naar zijn werk ging, wordt dat nu met lood in zijn schoenen. Uiteindelijk meldt hij zich ziek.

Hoewel de bezwaarprocedure nog liep, klopte de VAWO opnieuw aan bij de universiteit om hierover te praten. Het zijn geen gemakkelijke gesprekken, maar uiteindelijk ziet ook de universiteit in dat de ontstane situatie voor niemand wenselijk is. Er rolt in overleg met Pieter een compromis uit: hij mag deelonderwijs blijven geven tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd en voor een ander deel wordt hij voor twee jaar extern gedetacheerd. Na die twee jaar gaat hij gedeeltelijk met pensioen.

Hiermee kon Pieter leven en hij trok zijn bezwaar in. Hij gaat weer met plezier naar zijn werk.

Ahmed Charifi

De auteur is juridisch beleidsmedewerker van de VAWO

Pieter is een gefingeerde naam

“Als de woede te groot is, wordt de OR overgeslagen”

Interview

Interview met Paul Koopman, beleidsmedewerker bij de afdeling Onderzoek van de Faculteit der Geesteswetenschappen (FGW) van de Universiteit van Amsterdam. Sinds 2012 lid van de facultaire ondernemingsraad.

Hoe lang ben jij al lid van de VAWO?

Al vanaf 1991. Ik ben lid van de vakbond omdat mijn vader en opa ook al lid waren. Mijn vader zei altijd: “Lid zijn van een vakbond is een noodzakelijk kwaad”. Hij bedoelde daarmee dat er geen vakbonden nodig zouden zijn in een ideale onderneming waar nooit sprake is van tegengestelde belangen: wat goed is voor het bedrijf, is per definitie goed voor de werknemers. Dat is echter een utopie en daarom moet je lid zijn van een vakbond. Mijn vader en mijn opa waren dus hun hele leven lid. Het hoorde erbij, vonden zij.

Nooit getwijfeld over een andere vakbond?

Nee, niet echt. Mijn vader was al lid van de CMHF. En de andere vakbonden vond ik materialistischer: meer salaris en meer vrije dagen. De VAWO denkt verder en heeft een mening over onderwijs en onderzoek waar ik me in kan vinden. Maar wat ook meespeelde, is dat ik in de vakgroep Historische Nederlandse Letterkunde participeerde. Daarin zat ook Hans den Haan, lid van de VAWO en later voorzitter van het Lokaal Overleg bij de UvA. Hij overtuigde jonge academici van het belang om lid te worden van de VAWO.

Wanneer ben je actief geworden?

Ik was eigenlijk altijd een slapend lid. In 2012 zei VAWO-lid Matthijs Engelberts, die in de ondernemingsraad van de Faculteit

Geesteswetenschappen zat: “Paul, jij bent toch lid van de VAWO, wil jij niet in de ondernemingsraad? We zoeken mensen voor de nieuwe lijst.” Ik hield de boot af, maar daar nam Matthijs geen genoegen mee. Ik zei: “Zet me dan maar laag op de lijst”. En tot mijn verbazing werd ik met voorkeursstemmen gekozen. Toen dacht ik: “Mensen hebben me gekozen, ze hebben vertrouwen in mij, dan moet ik ook in de raad gaan en het waar maken”.

Brengen jullie een specifiek VAWO-geluid naar voren in de OR?

Zaken die voor de VAWO belangrijk zijn, daar besteden wij in de OR ook aandacht aan. Ten eerste al die tijdelijke contracten, dat speelt landelijk enorm en helaas ook bij ons. We hebben te veel mensen met een tijdelijke aanstelling en hun positie is zwak. Ten tweede werkdruk. Over werkdruk in het onderwijs en over de verslechtering van de urennormering – hoeveel uren je krijgt voor de colleges die je moet geven en voorbereiden – heeft de VAWO zich altijd druk gemaakt. We hebben daar als OR recent nog een ongeraagd advies over geschreven aan het faculteitsbestuur. Het is toch eigenlijk bespottelijk dat het praktijk is docenten aan te stellen voor maximaal 0,8 FTE omdat iedereen weet dat een docent met een voltijds aanstelling het niet redt. Dus werk je één dag onbetaald en klopt je urennormering niet. Dat vind ik geen goed werkgeverschap.

Ten derde richten we ons op promovendi. Zij zijn enorm belangrijk voor het functioneren van de faculteit: ze geven onderwijs, ze verrichten allerlei taken op onderzoekgebied en doen klussen voor de hoogleraar. Maar het is ook een kwetsbare groep, die moet je vertegenwoordigen. Ook zij moeten van alle arbeidsvoorwaarden gebruik kunnen maken die andere medewerkers hebben. Je moet ze dus een contract als werknemer geven en geen beurs zoals sommige universiteitsbestuurders bepleiten. Dat zijn drie punten van de VAWO die wij ook in de OR meenemen.

Jullie hebben een overwinning behaald bij de laatste verkiezingen in april 2015. Er zitten nu 7 leden van de VAWO, 1 lid van de FNV en 5 leden van de Vrije Lijst in de OR. Hoe verklaar je het succes van de VAWO?

Ik denk dat de FNV op onze faculteit niet zo actief is. En onze voorbereiding was goed. Matthijs Engelberts en jij hebben al vroeg aangegeven: “Er komen verkiezingen aan. Hoe zit het me de lijst? Wie gaat door van de huidige groep? En hoe krijgen we er nieuwe mensen bij?” We zijn met z’n allen aan de slag gegaan. We hebben nieuwe leden erbij gekregen, nieuwe kandidaten op de lijst gezet en veel nieuwe mensen zijn ook daadwerkelijk gekozen. Binnen de raad is de VAWO-meerderheid echter geen issue. We trekken als partijen in de OR samen op. Maar men was wel verbaasd. Bij de presentatie van de verkiezingsuitslagen door rector Dymph van der Boom werd de VAWO apart genoemd: “Zo, de VAWO doet het goed bij FGW!”

Ik denk dat onze aandachtspunten goed aansloten bij de situatie op de faculteit. Wij richten ons al jaren uitdrukkelijk op het belang van onderwijs en onderzoek, en we ageren tegen de managerscultuur. En dat in



een tijd dat er veel kritiek was op het bestuur van de FGW vanwege plannen voor herprofilering en reorganisaties, en op het CvB vanwege de centrale bezuinigingen die werden opgelegd en vanwege het gebrek aan contact met de werkvloer.

Je noemt de onrust. De UvA en FGW in het bijzonder hebben wat meegemaakt de afgelopen periode. Hoe verklaar jij de onrust op de UvA die begon bij jullie faculteit?

Je had al De Nieuwe Universiteit. Er waren al veel aanzetten landelijk: “Zijn we niet te ver doorgeschooten met het rendementsdenken, we zijn geen koekjesfabriek”. Er was al onvrede over de urennormering en een nieuwe onderwijsprogrammering. Daarbij kwam een nieuw bestuursmodel met een als kunstmatig

ervaren scheiding tussen onderwijs, onderzoek en personeel. Vervolgens kwam het bericht dat onze faculteit drastisch moest bezuinigen en er kwam een schets voor een nieuw profiel voor onze faculteit en een plan om opleidingen op te heffen en samen te voegen.

Achteraf gezien is het dan ook logisch dat de faculteit ontplofte in november 2014 toen de nieuwe opleidingsdirecteuren de boodschap aan de afdelingen moesten doorgeven dat ze voorlopig maar liefst 30 procent minder onderwijsuren te verdelen hadden onder hun medewerkers. Dat was een geval van slechte communicatie, want later bleek dat er nauwelijks minder onderwijs gegeven hoefde te worden. Maar de combinatie van deze factoren zorgde ervoor dat het vertrouwen in het bestuur

wegviel. En dat leidde tot de bezetting van de faculteit, het Bungehuis. Het was een motie van wantrouwen tegen het faculteitsbestuur maar de bezetters negeerden ook de OR. Want veel eisen van de bezetters kwamen overeen met de adviezen die wij hadden gegeven, waar echter te weinig mee was gedaan door het bestuur.

Heeft het je verbaasd, die felheid en hardheid?

Achteraf is het logisch. Vrijdag 13 februari werd het Bungehuis bezet. Zondagavond na een feestje wilde ik weten hoe het met het Bungehuis was, het is ook mijn werkplek, en besloot ik er langs te fietsen. Toen zag ik iemand via het befaamde trappetje aan de achterzijde van het Bungehuis naar binnen gaan. Ik vroeg: “Mag ik ook even naar binnen?” Mensen met bivakmutsen vroegen: “Wie bent u dan wel?” En zeiden: “Is-ie wel van de goede partij?” Ik zei: “Ik ben lid van de facultaire ondernemingsraad en ik werk hier.” Nou, okay, ik mocht naar binnen.

Toen ben ik ongeveer een uur binnen geweest en heb ik met veel mensen gesproken. Ik zei: “Ik begrijp jullie wel en sta achter de meeste van jullie standpunten, maar een pand bezetten waar onderwijs en onderzoek wordt gedaan dat vind ik eigenlijk te ver gaan.” Een dag later heb ik met enkele bezetters en de voorzitter van de OR een gesprek georganiseerd in een nabijgelegen café. Rudolf Valkhoff, een docent uit de leiding van de bezetting, maakte direct duidelijk: “Ik heb hier dertig jaar op gewacht, ik ga niet vrijwillig weg. Ik ga horizontaal het pand uit, ze zullen me er moeten uitdragen.” Toen begreep ik dat het heel lastig ging worden om snel een oplossing te vinden.

En hoe vond je sfeer binnen?

Er was geen agressieve sfeer of zo. Ze waren aan het koken en praten. Ze

waren op hun manier heel betrokken. Maar ik vond dat het na een week klaar was. En ik stond niet achter de bezetting van het Maagdenhuis.

Waarom niet?

Omdat je ook op een andere manier kunt actievoeren dan met een bezetting. Of doe het dan twee of drie dagen, maak je punt en ga weg. Frank van Vree, de decaan van de faculteit, heeft gezegd: "Wij werden gegijzeld door de bezetters". Op hun beurt werden de Studentenraad en de Ondernemingsraad genegeerd. Ik kreeg overigens de indruk dat de bezetters ook werden gegijzeld door mensen die hoe dan ook niet wegwilden.

Steeds leek het erop alsof er een akkoord was, maar dan werden de leiders van de bezetting weer teruggefloten door de *general assembly* in het Maagdenhuis. Ik heb de stellige indruk dat als het Maagdenhuis niet was ontruimd, ze er nu nog gezeten zouden hebben. Ze zouden het zelf ontkennen hoor. En natuurlijk was die ontruiming zelf heel ongelukkig.

Ik studeerde eind jaren zeventig en begin jaren tachtig. Heel veel studenten woonden in kraakpanden. Wij vonden toen: het is *all in the game*: je ging kraken, er kwam een ontruiming, je kreeg een paar klappen, je kreeg de slachtofferrol, je won sympathie en je kon publiekelijk je punt maken. Dat was het spel. Ik heb de indruk dat men nu dat spelelement niet meer begrijpt.

En hoe stond de VAWO erin? Hadden jullie onderling overleg?

Het afgelopen jaar is de verdeeldheid op alle niveaus toegenomen. Kijk, ik ben er trots op dat ik bij de Universiteit van Amsterdam werk, het is een leuke club. Maar sommigen zijn dat gevoel kwijtgeraakt. Wat mij tegenstaat is dat het afgelopen jaar de faculteit in twee kampen uiteen dreigde te vallen. Ook binnen de VAWO aan de UvA hadden we soms twee kampen.

Is het ook een bestuurlijk falen dat het zover gekomen is?

Kun je het faculteitsbestuur veroor-

delen dat het maatregelen moest nemen omdat het bij sommige opleidingen echt niet goed ging? Een jaar of vijf geleden kwam ik een keer een docent tegen van een kleine talenopleiding die zei: "Mijn college gaat niet door want mijn student is ziek". Toen dacht ik al: "Dit kan zo niet doorgaan." Het is onbetaalbaar als je colleges geeft waarin maar 1 of 2 studenten zitten. Er moest wat veranderen.

Maar de decaan liep te veel voor de troepen uit met zijn *Profiel 2016*. Na de kritiek van de werkvloer heeft hij wel direct de plannen *on hold* gezet, werkgroepen opgericht en de talenafdelingen zelf met plannen laten komen. Je kunt zeggen dat dit te laat was, maar het is in ieder geval gebeurd.

Hoe verklaar je dat de OR werd gepasseerd?

We hadden 40 procent opkomst bij de verkiezingen. Dat kan beter. Maar wij moeten niet op de stoel van de bestuurders gaan zitten. Wij moeten meer laten weten wat we doen en aanschuiven bij afdelingsberaden om beter te weten wat er leeft. Wij hebben ook geleerd van de opstand. Maar we moeten ook realistisch zijn; als de woede zo groot is, wordt de OR overgeslagen.

Ben je nog wel enthousiast om in de OR te blijven ondanks de problematiek en hectiek?

Jazeker. Kijk, ik heb m'n nek uitgestoken door actief te bemiddelen. Toen de uitspraak van de rechter er was dat het Bungehuis ontruimd moest worden en ik het signaal kreeg dat ze ondanks een dwangsom van 1000 euro per dag wilden blijven zitten, heb ik ze om half twaalf 's avonds gebeld: "Hoe kunnen we voorkomen dat jullie er door de ME uitgegooid worden en hoe kan ik jullie bewegen eruit te gaan? We kunnen een rondvaartboot laten komen om jullie naar een debatplek te vervoeren." Dat vonden ze geen goed idee. "Stel dat we jullie een ontbijt aanbieden of het beroemde trappetje kopen voor een symbolisch bedrag, dan trekken

jullie aandacht en kun je met opgeheven hoofd vertrekken." Wat deden die vlerken, ze plaatsten direct op Twitter: "OR FGW koopt trappetje en betaalt de dwangsom voor de eerste dag".

Direct daarna kreeg ik steunverklaringen van VAWO- en OR-leden, maar ook boze miltjes: "Wat heb je nu toegezegd? Ik steun die bezetting helemaal niet." Hiervan heb ik geleerd dat je moet oppassen met wat je zegt en doet, hoe goed bedoeld ook. Als lid van de OR steek je je nek uit. Ook nu we negatief hebben geadviseerd over het voornemen van het faculteitsbestuur voor een ingrijpende verhuisoperatie van honderden medewerkers van onze faculteit als gevolg van de verkoop van het Bungehuis door het College van Bestuur. Daar steunt ook niet iedereen ons in want eventueel zul je naar de Ondernemingskamer moeten gaan en kom je als OR lijnrecht tegenover het bestuur te staan. Ik hoop echter dat we er voor die tijd uitkomen. En ik hoop dat het vertrouwen weer wordt hersteld op onze faculteit.

Tot slot, wat vind je dat we als VAWO beter moeten doen?

Ik vind dat de VAWO zich nog meer dan nu moet richten op de mensen die gewoon hun werk doen. Mensen die niet goed functioneren worden soms beter beschermd door de cao en door juridische ondersteuning dan de meerderheid die hard werkt en in de verdrukking komt door niet-functionerende collega's. Je zou bijvoorbeeld als vakbond kunnen kijken naar het scholingsbudget en andere secundaire voorwaarden en kunnen kijken of je die beter zou kunnen benutten.

Ronald Kroeze

De auteur is lid van het VAWO-bestuur, onderzoeker aan de UvA en universitair docent Geschiedenis aan de Vrije Universiteit Amsterdam.