

VAWO

'002

VISIE

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

VAWO

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2

Commentaar: Naar een duale universiteit?

Onderhandelaarsakkoord CAO onderzoekinstellingen

Ridderorde voor Karssen

PAG. 3

Opheffing ambtenarenstatus: scepisis over VSNU-pleidooi

PAG. 4

Andere uitleg van rapport over ambtenarenstatus

PAG. 5

Prof. Van Zanden: "Model MUB lijkt ontleend aan 19e-eeuwse koekjesfabriek"

PAG. 6

Stekeligheden

TOEKOMSTVISIES

PAG. 7

Symposion en reveil

Herverkaveling hoger onderwijs

PAG. 8

Minder universiteiten, meer kwaliteit

PAG. 9

Wetenschappers versus managers

Verschooling: lamledige medestudenten

PAG. 11

CAO: VSNU en bonden ver uiteen

Meijerink weg bij VSNU

PAG. 12

Stichting SoFoKles stimuleert arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid

PAG. 13

Bonden richten 'AVA-platform' op aan TUE

PAG. 14

VAWO-jaarverslag 1999

Agenda ledenraad 13 juni

DINSDAG 13 JUNI - ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM

VAWO-symposion over taak wetenschapper

Wat is de taak van de wetenschapper? Het managen van het wetenschapsproces of het zelf doen van onderzoek en het geven van onderwijs?

Daarover gaat het in het symposion 'Management versus onderwijs en onderzoek', dat de VAWO op 13 juni belegt.

De universiteiten staan onder druk. Hoogleraren schrijven manifesten over de verloederling van de wetenschap. Studenten beklagen zich over de voortgaande verschooling van de universitaire opleidingen. De KNAW publiceert een brochure over 'dilemma's en verleidingen in het wetenschappelijk onderzoek'. Media concluderen daaruit dat de productiedruk de kans op fraude, plagiaat en oneerlijkheid doet toenemen. De VSNU, de werkgeversclub, publiceert de nota 'Kengetallen Universitair Onderzoek 1998', waarin het Nederlandse universitaire onderzoek tot de top-10 van de wereld wordt verklaard. De politiek heeft de collegiale wetenschapsbeoefening een autoritair-hiërarchisch bestuursmodel opgelegd.

EIGEN BEDRIJFJES

Onderzoeksleders lijken meer tijd te besteden aan het doen van onderzoeksvorstellen en het binnenhalen van onderzoeksfinanciering, ten koste van wie dan ook, dan met onderzoek zelf. De vraag waarmee de VAWO zich in het symposion wil

bezighouden, concentreert zich op de houdbaarheid van de huidige situatie: het dilemma van wetenschap versus management. De gebruikelijke taakverdeling van managers die voor het geld zorgen en 'productiepersoneel' dat voor de inhoud verantwoordelijk is, bestaat bij de universiteiten maar ten dele. Als universitaire managers voor geld moeten zorgen, gaan ze eerst bij de wetenschappers te rade wáár dat geld voor moet worden binnengehaald. De hoeveelheid tijd die dat overleg kost, inspireert wetenschappers om dan maar direct zelf geld te werven voor hun onderzoeksplannen. Wetenschappers verworpen tot kleine zelfstandigen of ondernemertjes, die zo'n beetje ieder een eigen bedrijfje moeten runnen. De vraag is echter of daarmee het wetenschappelijk gehalte gedurig op peil kan blijven. Over dat dilemma gaat het symposion!

In het middenkatern van deze VAWO Visie zijn enkele bijdragen over het thema opgenomen. Omdat het onderwerp alle universitaire medewerkers aangaat, verwachten we op 13 juni een grote opkomst. (PF) ◀

Het symposion vindt plaats op **13 juni**, aansluitend aan de VAWO-ledenraadsvergadering.

Plaats: Forumzaal van het M-gebouw op Woudestein,

Burg. Oudlaan 50, Rotterdam-Kralingen

Tijd: 15.30 - 17.00 uur, met aperitief na!

Sprekers:

Prof. dr. H.J. van der Molen, voorzitter College van Bestuur EUR

Prof. dr. J. Paauwe, hoogleraar Organisatie bij de Economische Faculteit EUR

Prof. dr. G.A. van der Knaap, hoogleraar Economische Geografie EUR

Dr. F. Boomsma, UHD Inwendige Geneeskunde EUR.

Naar een duale universiteit?

Sedert de jaren tachtig van de vorige eeuw faalt de publieke verantwoordelijkheid voor het universitaire onderzoek en onderwijs. Het concept van een niet-stuurbare vrijheid in een eigen institutionele context past niet meer zo goed in het beleidsdenken. De overheid zwalkt en schippert in haar beleid met betrekking tot de universiteiten, maar lijkt standvastig in de overtuiging dat financiële liposuctie de beste vorm van kwaliteitsregulering is. Desondanks nemen productie en kwaliteit van onderzoek volgens de VSNU toe. Voor 'Simpelmans' is het duidelijk: hoe meer je bezuinigt, des te groter wordt de productie en des te hoger de kwaliteit. De vraag is slechts hoe lang dit citroenpersbeleid kan standhouden. Universiteiten gaan op zoek naar van de overheid onafhankelijker financieringsbronnen, alleen al om de eigen zelfstandigheid te waarborgen. De universiteiten dreigen steeds verder in een ondoordachte constructie van publieke en private verantwoordelijkheden te komen. Dat is niet goed voor de wetenschapsbeoefening en dat is niet goed voor de arbeidsverhoudingen. Overwogen zou moeten worden of het concept van de duale universiteit duidelijkheid kan verschaffen. De overheid zal in een langjarige beleidsverplichting moeten aangeven welke publieke taak en verantwoordelijkheid zij wil nemen voor het universitaire onderzoek en onderwijs. Bij die publieke functie behoren publieke arbeidsverhoudingen. Voorts dienen de universiteiten de vrijheid te krijgen private taken en verantwoordelijkheden op zich te nemen, ondergebracht in een private rechtspersoon en uitgevoerd in private arbeidsverhoudingen. Dat is zinniger dan de huidige discussie over afschaffing van de ambtenarenstatus voor het gehele universitaire personeel.

PIETER FOKKINK

3,5% MEER SALARIS, ARBEIDSVOORWAARDEN OP MAAT, LOOPBAANBELEID

Onderhandelaarsakkoord CAO onderzoekinstellingen

Over de CAO Onderzoek Instellingen (6000 medewerkers) is op 8 april een onderhandelaarsakkoord gesloten. Het akkoord voorziet onder andere in een salarisverbetering van 3,5%.

De nieuwe CAO krijgt een looptijd van 12 maanden. De salarisverhoging van 3,5% gaat in per 1 maart 2000. Dat is direct na de expiratedatum van de vorige CAO. Gelet op de ingangsdatum van de verhoging en de looptijd lijkt er zeker sprake van een redelijke loonontwikkeling.

De onderhandelaars werden het bovendien eens over de Regeling Arbeidsvoorwaarden op Maat (AVOM). Deze biedt de werknemer een aantal keuzes in de samenstelling van het arbeidsvoorwaardenpakket. De regeling omvat de mogelijkheid om vrije tijd te verkopen of desgewenst extra vrije tijd aan te kopen. Ook andere vormen van ruil zijn mogelijk. Zo zijn er fiscaal aantrekkelijke mogelijkheden tot aanschaf van een PC.

De aankoop van extra tijd (geld voor tijd) dient volgens punt 8 van de AVOM-regeling wel te passen in regelingen met betrekking tot bereikbaarheid en continuïteit. Waar het gaat om de ruil tijd voor geld voorziet het

akkoord in de mogelijkheid tot afkoop van maximaal 40 uur verlof (5 dagen van 8 uur). De keuze tijd voor geld is een geclausuleerd recht. Vanwege zwaarwegende financiële belemeringen kan deze keuze worden geweigerd.

OIO-SALARISSEN

Over de vermindering van de kortingen op de oio-salarissen is afgesproken de universitaire regeling te volgen. Dit omdat partijen het niet wenselijk achten dat er verschillende loonlijnen ontstaan voor aio's en oio's, terwijl men veelal op dezelfde werkvloer actief is. De onderhandelingen omtrent de universitaire CAO zijn 6 april van start gegaan.

Er zijn opnieuw enkele stappen gezet om het loopbaan- en carrièrebeleid binnen de instellingen te verbeteren. De werknemer heeft één keer per vijf jaar recht op een professioneel loopbaanadvies. De instelling dient bovendien, in samenspraak met

de ondernemingsraad, beleid te formuleren met betrekking tot de loopbaanmogelijkheden.

NADERE STUDIE

Het loopbaanbeleid en carrièreperspectief voor jong wetenschappelijk personeel zal in een nadere studie aan de orde komen. Uiteraard zal het rapport van de Commissie Wetenschapsbeleid (ingesteld naar aanleiding van de motie-Van der Hoeven) bij deze studie worden betrokken. Met deze afspraak is een beter carrièrebeleid voor onder andere postdocs weliswaar niet in de CAO gerealiseerd, maar zeker niet van de agenda van het overleg verdwenen. De werkgevers waren op dit moment niet bereid verdergaande stappen te nemen.

De CMHF had tot 16 mei de tijd om tot een definitief oordeel over het bereikte akkoord te komen. In de tussentijd is het akkoord nader toegelicht in de klankbordgroep onderzoekinstellingen. (BW) ◀

Prof. dr. C.M. Karssen krijgt ridderorde

Ter gelegenheid van Koninginnedag is het VAWO-lid prof. dr. C.M. Karssen, rector magnificus van Wageningen Universiteit, benoemd tot ridder in de Orde van de Nederlandse Leeuw.

Professor Karssen is onderscheiden vanwege zijn grote verdiensten voor de ontwikkeling van zijn vakgebied, de plantenfysiologie. Daarnaast heeft hij zich jarenlang als werknemersvertegenwoordiger ingezet voor personeelsaangelegenheden, op zowel lokaal als op landelijk niveau. Hij

leverde ook een grote bijdrage aan de verbetering van het onderwijs van de Wageningse universiteit en de totstandkoming van de Wageningse Universiteitsraad.

Karssen (63), geboren te Bodegraven en woonachtig in Wageningen, studeerde biologie aan de Universiteit Utrecht, waar hij in 1970 promoveerde op onderzoek naar de kieming van zaden. Na zijn promotie werd hij wetenschappelijk medewerker bij het Laboratorium voor Plantenfysiologie in Wageningen. In 1984 werd hij benoemd tot persoonlijk hoogleraar plantenfysiologie en in datzelfde jaar door de universiteit onderscheiden met de Onderwijsprijs. Van 1974 tot 1991 was Karssen actief lid van de vakorga-

nisatie CMHF. Hij fungeerde ondermeer als voorzitter van de Sector Wetenschappelijk Onderwijs en van het overlegorgaan voor personeelsaangelegenheden binnen de universiteit (OPAL). Ook was hij jarenlang bestuurslid van de Nederlandse Vereniging voor Biologen. In 1993 werd hij in Wageningen benoemd tot rector magnificus. In 1997 werd hij bovendien benoemd tot lid van de Raad van Bestuur van Wageningen Universiteit en Researchcentrum. Hij heeft in deze functie grote invloed uitgeoefend op de integratie van de universiteit en de instituten voor landbouwkundig onderzoek. In september neemt Karssen afscheid als rector magnificus. ◀

OPHEFFING AMBTENARENSTATUS UNIVERSITEITSPERSONEEL

VSNU-pleidooi met veel scepsis ontvangen

De VSNU wil af van de ambtenarenstatus van het personeel van de (openbare) universiteiten. De VAWO gaf de werkgeversorganisatie begin april de gelegenheid haar zaak te bepleiten op een bijeenkomst in Utrecht.

De ambtenarenstatus is een belangrijk punt van gesprek in de onderhandelingen over de nieuwe universiteits-CAO, die in april van start gingen. In de vorige CAO-ronde kwamen de partijen overeen de mogelijkheid te laten onderzoeken om de ambtenarenstatus voor het universiteitspersoneel af te schaffen. Mogelijk is het, concluderen de onderzoekers Stege en Noorlander (beiden verbonden aan de VU) in hun rapport 'De ambtenarenstatus verlaten?' Er zijn wel wetswijzigingen voor nodig. Maar is het ook wenselijk?

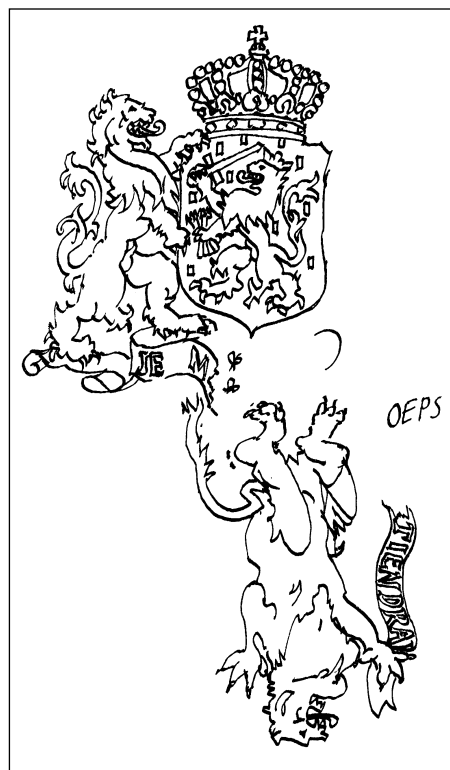
VAWO/CMHF en de andere vakbonden hebben niet ogenblikkelijk hun positie bepaald. Om de opvattingen van de achterban te peilen, werden aan de vooravond van de CAO-onderhandelingen kaderbijeenkomsten over de kwestie georganiseerd aan de universiteiten, terwijl op 3 april een 25-tal VAWO-leden naar Utrecht kwam om het betoog van Theo Peperkamp, coördinator CAO-zaken van de VSNU, voor afschaffing aan te horen en van repliek te voorzien.

Geflankeerd door zijn collega Tom Mous en de beide VU-onderzoekers schotelde Peperkamp met behulp van een projector tal van begrippen ter ondersteuning van zijn betoog voor, maar hij ontmoette al spoedig verweer. Eerst rezen vragen. Wat bedoelde hij bijvoorbeeld met 'gebrek aan probleemeigenaarschap' op de universiteiten? Even later begon de zaal cruciale kwesties aan te snijden als ontslagrecht en academische vrijheid. Welk voordeel zouden de universitaire werknemers eigenlijk hebben

bij het opgeven van de ambtenarenstatus?

WEEFFOUT

Peperkamp noemde de ambtenarenstatus een weeffout in het tegenwoordige, gedecentrali-



seerde universitaire bestel. De bedoeling van de ambtenarenstatus, zo zei hij, is de werknemer bescherming te bieden tegenover de staat, die zowel werkgever als wetgever is. "Voor de decentralisatie waren de Colleges van Bestuur geen werkgever. Nu zijn ze dat wel, maar ze zijn geen wetgever. En ze zijn werkgever zonder de normale bevoegdheden van werkgevers", betoogde Peperkamp. "We spreken dan wel over onderhandelingen over de CAO voor universiteiten, maar formeel is het geen CAO, want er is geen privaatrechtelijke verhouding. Het publiekrecht oftewel het ambte-

narenrecht kent geen CAO's. Wij willen naar een normale, gelijkwaardige en volwassen werknemer-werkgeversituatie." Tegengeworpen werd dat de (openbare) universiteiten publiekrechtelijke instellingen zijn, zodat er ook na opheffing van de ambtenarenstatus van het personeel nog steeds een weeffout in de structuur zou zitten, zij het een andere. Ook die weeffout is niet zonder betekenis. De overheid fourneert de gezamenlijke universiteiten immers jaarlijks miljarden "en wie betaalt, bepaalt", zo werd opgemerkt. "Maar de universiteiten hebben wel meer speelruimte van de overheid gekregen", reageerde Peperkamp. Echt consequent zou zijn de universiteiten geheel uit het publieke bestel te halen, zo werd gesuggereerd.

Peperkamp: "Realistisch gezien is dat op dit moment een brug te ver."

A LA CARTE

Volgens Theo Peperkamp wil de VSNU vooral af van een overvloed aan regelgeving, zoals die bijvoorbeeld tot uitdrukking komt in een onnoemelijk aantal gedetailleerde functieomschrijvingen, en van 'de starre gewoontes die gegroeid zijn rond aanstelling en ontslag'. De universiteiten willen een CAO die slechts kaders aangeeft, waarbinnen ruimte is voor individuele afspraken: een 'CAO à la carte' zoals het bedrijfsleven

kent. Wat de VSNU niet wil, benadrukte Peperkamp, is uit het pensioenfonds ABP stappen of de wachtgeldregeling en dergelijke aantasten. Ze wil blijven onderhandelen met de huidige partners, de ambtenarenbonden, omdat die een goede representatie van het personeel vormen. En de academische vrijheid komt niet in het geding, zo verzekerden Peperkamp en de beide VU-onderzoekers, omdat deze wettelijk is vastgelegd in de WHW.

De gang van zaken aan de drie bijzondere universiteiten bevestigde volgens Peperkamp dat er geen vuiltje aan de lucht is. Tegengeworpen werd dat KUB, KUN en VU op het ogenblik de trend volgen van de openbare universiteiten. Bij opheffing van de ambtenarenstatus verdwijnt dat ijkpunt. Dat het opheffen van de ambtenarenstatus een kostbare operatie zou zijn, ontkende Peperkamp ten stelligste. Zijn gehoor bleef sceptisch. Natuurlijk, de bijeenkomst was informatief van aard en misschien heeft de VSNU binnenskamers bij de CAO-onderhandelingen nog iets te bieden om haar plan wat aantrekkelijker te maken. In Utrecht legde Peperkamp in elk geval weinig op tafel om de aanwezigen ervan te overtuigen dat er voor de universitaire werknemers ook een voordeel zit aan het opgeven van de ambtenarenstatus. En spelen er geen urgenter kwesties op de universiteiten? Zoals bijvoorbeeld de druk die managementtaken, ondersteunende functies en het almaar uitdijende leger van externe adviseurs leggen op de tijd en middelen voor onderwijs en onderzoek? (AvD) ◀

HET RAPPORT 'DE AMBTENARENSTATUS VERLATEN?'

Onderzoek biedt grond voor uiteenlopende gevolgtrekkingen

Op verzoek van de VSNU en gezamenlijke vakcentrales deden de VU-onderzoekers mr. drs. C.W. Noorlander en mr. A. Stege onderzoek naar de juridische mogelijkheid en de consequenties van een omzetting van de ambtenarenstatus van personeel in dienst bij openbare universiteiten in een privaatrechtelijke werknemersstatus. Hun verslag laat ruimte voor uiteenlopende gevolgtrekkingen.

De eerste hoofdconclusie van het onderzoeksrapport "De ambtenarenstatus verlaten?" is dat voor de overgang van de ambtelijke status naar een privaatrechtelijke werknemer-werkgeververhouding de medewerking van regering en parlement noodzakelijk is. Deze conclusie onderschrijf ik. Hij verschilt van de conclusie van een eerdere in opdracht van de VSNU uitgevoerde studie, dat CAO-partijen deze overgang zonder medewerking van de wetgever zouden kunnen regelen.

De tweede hoofdconclusie luidt dat er geen aan de aard van de openbare universiteiten of het type functie van het personeel verbonden beletselen zijn die aan het doorvoeren van dergelijke aanpassingen door de wetgever in de weg staan.

KERNTAKEN

De kerntaken van de universiteit zijn wetenschappelijk onderwijs, het studenten zelfstandig leren denken, en wetenschappelijk onderzoek, de grenzen van de kennis verleggen. Dit eist vaak bestaande kennis ter discussie stellen, soms onderwijsprogramma's radicaal herzien en regelmatig onaangename boodschappen brengen: u bent gezakt, het overheidsbeleid is fout, het bedrijfsleven houdt geen rekening met dit of dat belangrijke aspect.

De kerntaken worden uitgevoerd door het wetenschappelijk personeel. Voor een goede taakuitvoering is het noodzakelijk dat dit personeel een onafhankelijke positie heeft. Dit betekent

dat het grondrecht van de vrijheid van meningsuiting wezenlijk is. Een artikel van een wetenschapper kan het verwerven van derdegeldstroom-opdrachten van collega's of van een andere faculteit ongunstig beïnvloeden.

BETERE WAARBORG

Het rapport constateert dat in de ambtelijk situatie de grondrechten aanzienlijk beter gewaarborgd zijn dan in het privaatrecht. De VSNU werpt tegen dat de Wet op het Hoger onderwijs en het Wetenschappelijk onderzoek (WHW) academische vrijheid geeft. Binnen de universiteiten weet niemand wat de term precies betekent. In de rechtszaal is dit wellicht nuttige begrip helaas nog niet uitgekristalliseerd; de vrijheid van meningsuiting daarentegen is dat wel. De vrijheid van meningsuiting is ook in internationale mensenrechtenverdragen gewaarborgd.

ONTSLAGRECHT

De onafhankelijkheid wordt sterk bepaald door het ontslagrecht. Het ambtelijke ontslagrecht is duidelijk. Er is een limitatief aantal ontslaggronden. Het rapport karakteriseert het huidige stelsel als een consistent en evenwichtig systeem: het geeft de ambtenaren een adequate bescherming en schept voor het bevoegd gezag de mogelijkheid om met inachtneming van de vereiste zorgvuldigheid tot beëindiging te komen in alle denkbare situaties waarin zich een redelijke grond voordoet. De ambtenaar kan zonder advocaat zijn zaak in twee

instanties door onafhankelijke rechterlijke colleges laten toetsen: de bestuursrechtelijke kamer van de rechtbank en de Centrale Raad van Beroep.

Het privaatrechtelijke ontslagrecht is ingewikkeld. De vereenvoudiging daarvan is reeds decennia een object van studie en verhitte discussies, waarvan het einde nog niet in zicht is. De werkgever kan ieder argument voor ontslag aanvoeren. Er bestaat de mogelijkheid tot ontslag op staande voet. Ook kent het privaatrecht ontbinding van de arbeidsovereenkomst om gewichtige redenen, waarbij slechts de kantonrechter rechtspreekt en geen hoger beroep mogelijk is.

Overgang naar het privaatrechtelijke systeem zou het universitaire personeel in een slechtere situatie brengen dan een willekeurige werknemer. Een willekeurige werknemer ontleent bescherming aan het feit dat de werkgever voorafgaande aan het ontslag vaak een ontslagvergunning nodig heeft van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorziening. Deze toetst ontslagaanvragen van werkgevers aan het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen. Dit besluit stelt evenwel onderwijsinstellingen vrij van dergelijke vergunningen.

ONAFHANKELIJKHEID

Nederland heeft op vele terreinen behoefte aan onafhankelijke deskundigen in adviesorganen van overheid en bedrijfsleven en bij de rechtspraak. Die zoekt men tot op heden vaak bij de universiteiten. Bij geprivatiseer-

de universiteiten is de waarborg van de onafhankelijkheid minder sterk.

Vaak wordt gesteld dat universitair personeel niet, zoals politie of justitie, met overheidsgezag is bekleed, zodat er uit dien hoofde geen noodzaak is om de ambtelijke status te handhaven. Universiteiten verlenen evenwel de titel doctorandus, meester of ingenieur aan personen na voldoende toetsen van zelfstandig denken op een bepaald terrein. Zij verlenen de doctorstitel aan hen die de proef van het zelfstandig wetenschappelijk onderzoek hebben doorstaan. Ook dit is mijns inziens een belangrijke vorm van gezagsuitoefening.

De privaatrechtelijke arbeidsovereenkomsten bij de bijzondere universiteiten bewijzen niet dat de ambtenarenstatus niet nodig is voor universitair werk. Zij zijn namelijk, op grond van de WHW, afgeleid van de arbeidsovereenkomsten bij de openbare universiteiten.

ANDERE CONCLUSIE

Technisch-juridisch is een overgang van de ambtenarenstatus naar de privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst inderdaad mogelijk. Bij het beantwoorden van de algemenere vraag of dit wenselijk is, geeft het rapport voldoende argumenten voor een andere conclusie en wel: de ambtenarenstatus geeft betrokkenen en daardoor de universiteiten de beste mogelijkheden om in onafhankelijkheid wetenschappelijk onderwijs en onderzoek te verrichten. ◀

A. RIJLAARSDAM, BESTUURSLID VAWO

PROF. JAN LUITEN VAN ZANDEN HEKELT DE MUB

‘Model lijkt ontleend aan 19e-eeuwse koekjesfabriek’

Om de universiteiten ‘zakelijker’ en ‘slagvaardiger’ te maken, werd enkele jaren geleden de MUB ingevoerd. De bedrijfscultuur is inderdaad veranderd, constateert Jan Luiten van Zanden, hoogleraar economische geschiedenis in Utrecht, maar hij vindt dat er vooral grote nadelen aan de huidige universitaire bestuursvorm kleven.

De MUB betekende het afscheid van de overlegcultuur die in de jaren zeventig met de WUB was ontstaan. Van Zanden: “Geleidelijk aan worden de gevolgen duidelijk. Zowel op het niveau van instellingen als van de universiteiten als geheel beroepen bestuurders zich steeds meer op de formele regelgeving en leggen zij adviezen van overlegorganen vaker naast zich neer. Ik vind dat geen gunstige ontwikkeling.

Allereerst is de positie van de studenten danig verzwakt. Met de invoering van de MUB is hun invloed sterk teruggedrongen. Dat levert een paradoxale situatie op, want aan de andere kant neemt – via Elsevier-enquêtes of het ‘stemmen met hun voeten’ – de directe invloed van studenten op de universiteiten toe. In het bedrijfsleven zouden managers het als een buitenkans beschouwen als ‘de klanten’ als het ware deel van de onderneming zouden uitmaken. Klanten die mee kunnen en willen denken en praten... wat een prachtige bron van informatie! Maar veel universitaire bestuurders zijn juist dolblij dat zij daar niet naar hoeven te luisteren.”

TOP-DOWN

“Een tweede dubieus aspect van de MUB is de ‘top-down’-structuur. Die heet ontleend te zijn aan het bedrijfsleven, maar daarbij is het een en ander over het hoofd gezien. In elk bedrijf bestaat er een groot verschil tussen de formele structuur en de informele organisatie.

Bovendien wijkt in bedrijven die vooral afhankelijk zijn van hun ‘menselijk kapitaal’ de formele

structuur sterk af van het hiërarchisch model van de MUB. Een advocatenkantoor wordt anders bestuurd dan een koekjesfabriek, dat ligt voor de hand.

Ik mag het bestuursmodel dat de universiteiten met de MUB hebben gekregen graag vergelijken met dat van een negentiende-eeuwse koekjesfabriek. Dat veronderstelt een probleemloze communicatie tussen de organisatie-niveaus. Het veronderstelt dat de ‘output’ van alle medewerkers goed meetbaar is. En het gaat ervan uit dat die medewerkers niet tot zelfstandige beslissingen in staat zijn. Maar de organisatievorm van de universiteiten, met een hoge mate van decentralisatie, vraagt juist om een ‘bottom-up’-benadering. In het verlengde hiervan ligt het derde grote probleem van de MUB: de schier onbeperkte bevoegdheden, die de wet heeft

gegeven aan onderwijsdirecteuren, decanen en andere universitaire gezagsdragers. Ook dat doet denken aan de negentiende-eeuwse koekjesfabriek. Er is echter een cruciaal verschil tussen de fabrieksdirecteur van toen en de decanen en directeuren op de universiteiten van nu. Decanen en onderwijsdirecteuren vervullen hun rol enkele jaren en keren dan terug naar hun hoogleraarfunctie. Het ligt voor de hand dan hun loyaliteit bij hun ‘eigen’ afdeling blijft liggen. Voor vergelijkbare functionarissen in het bedrijfsleven is dat niet het geval. Hun doel is een nog hogere plaats in de hiërarchie te bereiken.

VERLEIDINGEN

Het is niet anders dan menselijk dat universitaire bestuurders bij bepaalde besluiten hun eigen afdeling en hun eigen belangen

trachten te ontzien, maar zo kan wel gemakkelijk een glijdend proces richting corruptie en wanbeheer inzetten. Dit eens te meer omdat decanen grote invloed hebben op hun opvolging. Dat opent de weg voor varianten op het Jeltsin-Poetinmechanisme: jij mag de nieuwe baas worden als je mijn zonden over het hoofd ziet.

Ik zeg niet dat dit al gebeurt, maar de MUB stelt decanen en directeuren wel aan verleidingen bloot. De wet legt de kiem voor een hoogst ongezonde bestuurlijke cultuur. Door het ontbreken van correctiemechanismen dreigt de integriteit het onderspit te delven. Vanwege deze risico’s vind ik de MUB een wet die de universiteiten onwaardig is, een misbaksel, zoals ik in ons Utrechts Universiteitsblad schreef.” (AvD) ◀



De klant in huis. Dit marketingideaal wordt door de MUB genegeerd

Puikje

“De Universiteit Leiden. De eerste. De beste? Zeker: anders dan andere. Ontdek het zelf op het Studiefestival, zaterdag 11 maart vanaf 11 uur in de Pieterskerk. Met studiekeuzetests en voorlichting over studies, studentenleven, stages in het buitenland en banen. En optredens van Leidse wetenschappers met o.a. Ronald Giphart, Helga van Leur, Peter R. de Vries en Joost Zwagerman.” Met deze kranten-



advertentie bracht Universiteit Leiden haar Studiefestival onder de aandacht. Verluchtigd met foto's van het viertal prominenten, kennelijk het puikje van de Leidse wetenschappers. Dat kunnen al die hoogleraren, docenten en onderzoekers in hun zak steken. Moet je maar wat meer aan de weg timmeren. Het werkte wel. Terwijl landelijk het aantal studenten dit studiejaar met vijf procent steeg, ging het in Leiden evenveel omlaag. Nu kwamen er 2300 scholieren op het festival af, vier keer zoveel als vorig jaar, meer dan de Universiteit van Amsterdam tegelijkertijd met haar voorlichtingsdag trok. Maar het blijft wat pijnlijk. En dan misten we Siep Dijkstra nog. ◀

Een punt erachter

Jarenlang is er getwist of titels als dr., mr., ir. en drs. met of zonder punt moeten worden geschreven. Achter die discussie kan een punt. En achter de titels moet 'ie, zo concludeert mr. G.A.J. Tijbosch-Zoetermeer in *Onze Taal*, 2000, afl. 4. Het Groene Boekje van 1995 gaf de titels al met een punt, maar

tegenstanders van de punt haalden hun 'gelijk' uit de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek. Het zou bij deze titels (in tegenstelling tot bijvoorbeeld ing.) niet om een afkorting maar een inkorting gaan (de laatste letter van de verkorte aanduiding is ook de laatste letter van het woord). In de WHW werden de titels zonder punt vermeld. En de wet zou van een hogere orde zijn dan het Spellingbesluit. Maar helaas voor de anti-punt'ers: de WHW is opnieuw in de Staatscourant gepubliceerd. Met punten achter de verkorte titels. Het argument dat er geen sprake is van een nieuwe wet gaat niet op. In een andere wet, namelijk de MUB, werd eerder bepaald dat de WHW opnieuw in het Staatsblad moest worden geplaatst "en overgebracht in de geldende spelling". We zullen eraan moeten wennen, ook ten kantore van de VAWO. ◀

Hoogleraren zijn niet dom

De Vrije Universiteit stopt zeven jaar lang een half miljoen in een stimuleringsfonds om de doorstroomkansen van vrouwelijke wetenschappers te bevorderen. De Katholieke Universiteit Brabant geeft faculteiten die een vrouw aanstellen in een hoge wetenschappelijke positie een bonus van 50.000 gulden. Moeten vrouwen daar blij mee zijn? Recentelijk nam de Brabantse faculteit der rechtsgeleerdheid twee vrouwen aan, mr. A.J.C. de Moor-Van Vugt, gespecialiseerd in bestuurlijk handhavingsrecht, en mr. I.J.F.A. van Vijfeijken, die de leerstoel fiscale aspecten van het erfrecht en huwelijksvermogensrecht bekleedt. De Moor in het juristenblad *Mr.* (altijd al met punt): "Voor je het weet zit er toch een smetje aan je. Dan zit je op zo'n plek waarvoor die bonus geldt. Niemand zal dat hardop zeggen, maar zo wordt er wel gekeken." Van Vijfeijken: "Ik heb het gevoel het op persoonlijke kwaliteit te hebben gehaald. Als er nu

opeens wel allemaal vrouwen zullen worden benoemd is er iets mis. Pas als de zorgtaken thuis beter tussen man en vrouw worden verdeeld, komt er meer gelijkheid."

Decaan prof. dr. P.H.J. Essers: "We hebben na een open werwing de beste kandidaten geselecteerd. Ik vond het plezierig dat het vrouwen waren, daar niet van. Maar ze waren het ook geworden als het mannen waren geweest. Beide procedures liepen al voordat de bonusregeling van kracht werd. Dat we nu toch wat krijgen, is mooi meegenomen."

Als iets mooi meegenomen is, heeft het dan wel effect? En als het effect heeft, wordt dan niet kwaliteit (al is het maar een fractie) opgeofferd? Het hoofd van de afdeling P&O van de KUB, T. van der Hoek, twijfelt niet. "Het is een belachelijk idee dat faculteiten hun normen bijstellen en een vrouw kiezen alleen voor het geld. De mensen uit de benoemingscommissies zijn niet dom, daar zijn het hoogleraren voor." Rijst de vraag wat dan wel precies het (beoogde) effect is. Maar over één ding kunnen we in ieder geval gerust zijn: de KUB zal geen domme vrouwen als hoogleraar aanstellen. ◀

Duizend piek voor 'snelle' student

De economische faculteit van de Universiteit van Amsterdam gaat, bij wijze van experiment, 'snelle' propedeusestudenten



econometrie belonen. De huidige eerstejaars krijgen duizend gulden als zij voor 30 augustus a.s. de propedeuse voltooien. Vanwege de output-financiering

is de faculteit daarbij gebaat. De premie wordt betaald uit winst op contractactiviteiten. De Landelijke Studenten Vakbond noemt de premie belachelijk. Voorzitter Fransien van ter Beek: "Dergelijke maatregelen benadrukken de tragiek van de bekostiging van de universiteiten. Extra gelden kunnen beter besteed worden aan inspirerende docenten, die kwalitatief goed onderwijs bieden." ◀

Zwemmen

Voorafgaande aan de onderhandelingen over de universiteits-CAO heeft het Landelijk AIO Overleg (LAIOO) samen met plaatselijke aio-overleggroepen de universiteiten opgeroepen de positie van aio's en bursalen aanzienlijk te verbeteren. In de oproep wordt erop gewezen dat aio's, oio's en bursalen een zeer groot deel van het onderzoek in Nederland verrichten, maar vanwege hun zogenaamde 'opleidingsstatus' op hun loon worden gekort. Het salaris van een eerstejaars aio is ongeveer gelijk aan het minimumloon. Bursalen zijn nog slechter af doordat zij als studenten worden beschouwd en geen pensioen, arbeidsjaren en wachtgeld-rechten opbouwen. De belangstelling voor aio-plaatsen is sterk afgenomen, met alle gevaren vandien voor de kwalitatieve vervulling ervan, aldus de aio's, eisen dat alle promovendi ten minste volgens schaal 10 worden gehonoreerd, zonder kortingen. "Promovendi zijn immers de kweekvijver voor het toekomstig wetenschappelijk personeel, maar de huidige salariering van promovendi maakt dat het voor afgestudeerden elders veel beter zwemmen is." ◀

Er is meer dan één VAWO

Axel Wiedenhof maakte het VAWO-bureau er met een krantenknipseltje op attent dat er meer dan één VAWO is. Wie kent niet de Verenigde Autodealers Waalwijk en Omgeving? Enfin, wij zijn ongetwijfeld met meer. ◀

Om de kwaliteit van onderzoek en onderwijs

Dat de Nederlandse universiteiten in een crisis verkeren, is geen nieuwe constatering. Maar het is wel een constatering die juist de laatste maanden veel wordt gemaakt. Terwijl de VAWO besloot een symposium onder de noemer 'Management versus onderwijs en onderzoek' te wijden aan de tijdsinvestering van wetenschappers in managementtaken en de gevolgen daarvan voor de kerntaken onderwijs en onderzoek, onderschreef een vijftigtal hoogleraren het manifest 'Naar een universitair reveil', dat de bureaucratie aan de universiteiten hekelt en de invoering van een Angelsaksisch model bepleit. Bijna tegelijkertijd kwamen Amsterdamse studenten in het geweer tegen de 'verschooling' van de universiteit.

Ook klinken vandaag de dag de klachten over de minimale instroom van jong talent naar vaste functies op de universiteiten steeds luidder. Het gebrek aan perspectief is droevig voor de jonge wetenschappers van nu, maar heeft ook een eroderend effect op de basis van de universiteiten. Nagenoeg een hele generatie gaat verloren en

dat zal nog tot in lengte van jaren voelbaar zijn, net zoals het primair en voortgezet onderwijs nu en nog de komende vijftien jaar de gevolgen ondervindt van de omstandigheid dat in de jaren tachtig bijna een hele generatie potentiële leerkrachten het onderwijs werd uitgehost.

Dat de opvatting dat de universiteiten zich in een ernstige crisis bevinden onderhand gemeengoed is, wil niet zeggen dat iedereen dezelfde analyse van de problemen geeft, laat staan dezelfde oplossingen. Opmerkelijk in dit verband was de reactie van de Leidse rector magnificus Wagenaar op het hooglerarenmanifest, dat hij 'een dolkstoot in de rug' noemde, hoewel hij zelf ook stelde dat de universiteiten in een gevecht op leven en dood zijn gewikkeld. Op deze pagina's ter opwarming voor het VAWO-symposium van 13 juni in Rotterdam een viertal (deels al elders gepubliceerde) beschouwingen over de recente initiatieven en de toekomst van de universiteit in Nederland.

Herverkaveling van het hoger onderwijs

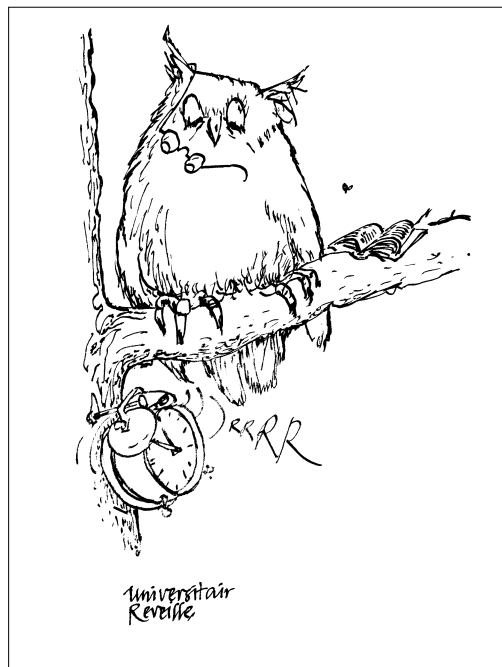
Onlangs verscheen het door vijftig hoogleraren en nog een tiental andere wetenschappers onderschreven manifest 'Naar een universitair reveil'. Het manifest lijkt aan een aantal belangrijke ontwikkelingen voorbij te gaan.

De universiteit is niet meer wat zij volgens overlevering ooit geweest moet zijn: een instelling waar mensen werken en studeren met een intense nieuwsgierigheid, waar onbaatzuchtig onderzoek plaats vindt en iedereen behept is met een absolute zucht naar onafhankelijke waarheidsvinding. In deze verheven termen wordt het universitaire ideaal beschreven in 'Naar een universitair reveil'. Hiertegenover wordt de werkelijkheid van de tegenwoordige universiteit gesteld: gestandaardiseerde opleidingen, marktgericht onderzoek, bureaucraten aan de top.

SCHAALVERGROTING

In hun manifest gaan de schrijvers voorbij aan de ontwikkeling die zich in de functie van het hoger onderwijs heeft voorgedaan: naar het opleiden van mensen voor de complexe beroepen in onze kennisintensieve samenleving, waaronder die waarvoor een wetenschappelijke scholing vereist is. Ook

hebben zij geen oog voor de schaalvergroting die in het hoger onderwijs heeft plaatsgevonden (de hogescholen tellen



nu 300.000, de universiteiten 160.000 studenten). Wat ze wel noemen, maar niet uitwerken is de afspraak van 29

Europese landen om het Angelsaksische universitaire model met een bachelorfase en een masterfase de komende jaren in te gaan voeren (de 'Bologna-verklaring').

In Nederland kennen we een binair stelsel van hoger onderwijs, verzorgd door hogescholen en universiteiten. Zowel de hogescholen als de universiteiten bieden hoger beroepsonderwijs aan. Aan de universiteiten wordt daarenboven onderzoek verricht, maar ook hogescholen gaan inmiddels voorzichtig het onderzoekspad op. Behoudens bij de opleiding tot wetenschapper is het in veel gevallen niet duidelijk

waarom een opleiding aan een universiteit of aan een hogeschool wordt verzorgd. Er zijn zelfs opleidingen die zowel aan de universiteit als aan de hogeschool worden gegeven.

Betreft men de buitenlandse situatie in deze vergelijking, dan wordt de willekeur in de toedeling van opleidingen aan hogescholen of universiteiten nog zichtbaarder. Met de Bologna-verklaring wordt het allemaal nog onduidelijker: de hogescholen en de universiteiten gaan beide bachelor- en masteropleidingen aanbieden. Wordt het langzamerhand niet tijd om het hoger onderwijs zowel op het punt van het stelsel als op dat van de opleidingen weer eens kritisch te bekijken?

WILLEKEUR UITBANNEN

De invoering van het bachelor-master-systeem zou, naar het voorbeeld van de landen waar dit systeem al langer bestaat, aanleiding moeten geven om af te stappen van het binaire stel- ▶

sel. Hiermee komt er in het hoger onderwijs in ieder geval één nieuwe duidelijkheid bij: opleidingen leidend tot dezelfde graad worden aan dezelfde soort instelling gegeven. Op inhoudelijk niveau kan er vervolgens worden overgegaan tot een rationele herindeling van opleidingen: opleidingen waar de wetenschap een belangrijke plaats in inneemt en opleidingen waar het gaat om de kennis en vaar-

digheden die nodig zijn om te slagen in onze kennisintensieve samenleving. Zo wordt een grote hoeveelheid willekeur uit het hoger onderwijs gebannen. Het eerste type opleidingen wordt in principe verzorgd door de klassieke universiteiten, het tweede type door de voormalige hogescholen.

Deze verdeling ligt voor de hand, maar is strikt genomen niet noodzakelijk. Eén stap ver-

der en een aantal universiteiten en hogescholen gaan fuseren. Voordeel hiervan is dat de specifieke deskundigheid van universiteiten en hogescholen gebundeld worden. Er zullen echter ook instellingen zijn die ervoor kiezen om zich toe te leggen op zuiver wetenschappelijke opleidingen of op zuivere beroepsopleidingen. De keuzemogelijkheid voor studenten zal hierdoor groter zijn dan ooit, maar ook

helderder. Binnen dit nieuwe stelsel is voor de 'intens nieuwsgierigen' ook de ruimte om te kiezen voor de opleiding die alleen door de klassieke universiteit werd aangeboden. Het 'universitair reveil' dus binnen een radicaal hervormd hoger onderwijs. ◀

HARM NOORDHOF
LID COLLEGE VAN BESTUUR
HOGESCHOOL UTRECHT

Met minder universiteiten meer kwaliteit leveren

Door het aantal universiteiten in Nederland terug te brengen naar vijf of zes zou de kwaliteit van het universitaire onderzoek aanzienlijk kunnen verbeteren. Dat meent Jan Koeman, die onlangs afscheid nam als hoogleraar toxicologie.

De Wageningse oud-hoogleraar noemt het manifest 'Naar een universitair reveil', dat door vijftig hoogleraren werd ondertekend, 'een karikatuur'. Maar Koeman (64) is het ermee eens dat de onafhankelijkheid van de universiteit op het spel staat. Hij noemt een grondige herstructurering van de universiteiten noodzakelijk.

Het grootste probleem voor de continuïteit van het fundamenteel onderzoek is volgens Koeman de versplintering ervan. Een bundeling van de onderzoeksmiddelen door het aantal universiteiten tot vijf à zes terug te brengen, zou veel meer kans op een hoogwaardige onderzoekskwaliteit bieden.

Bovendien zou het personeel beter betaald kunnen krijgen en zou jonge onderzoekers een perspectief kunnen worden geboden, zodat ze niet meer massaal naar het bedrijfsleven hoeven te 'vluchten'.

VERVAGENDE GRENS

Die vijf of zes universiteiten zouden regionaal gespreid moeten. In Amsterdam zouden UvA en VU kunnen fuseren, Maastricht zou met Aken kunnen samengaan. De technische universiteiten, inclusief die van Wageningen, zouden weer omgevormd kunnen worden tot hogescholen. Want, zegt

Koeman, op de technische universiteiten is de grens tussen echte wetenschap en pure toepassing sterk aan het vervagen. Zelf hield hij bij toxicologie onderzoek naar allerlei stoffen buiten de deur, ook al had het heel wat geld en werk voor aio's kunnen opleveren, wanneer er geen grensverleggende hypothese achter school.

Hoewel hij de hoogleraren van het manifest vindt overdrijven, kan Koeman zich in een aantal van hun hartenkreten wel vinden. Op zijn eigen vakgebied werden decennia lang vooral milieuvraagstukken bestudeerd, maar heerst nu de hype van 'gezonde voeding'. Maar universiteiten behoren zich niet door de waan van de dag te laten sturen. Dat wordt steeds moeilijker. Enerzijds door de tijdelijke aard van allerlei onderzoekssubsidies, anderzijds door de sturende rol van de NWO, die zou kunnen stellen dat er genoeg onderzoek op een bepaald terrein is geweest en dat verder aan financiering door het bedrijfsleven zou kunnen overlaten.

ANGELSAKSISCH MODEL

Koeman onderschrijft het pleidooi in het hooglerarenmanifest om het hoger onderwijs naar Angelsaksisch model om te vormen, met een hbo-achtige bachelor-variant en een masters-

opleiding voor studenten met onderzoeksinteresse.

Universiteiten zijn er naar zijn inzicht bij gebaat als onderzoek en onderwijs meer uit elkaar worden getrokken. De toegepaste opleidingen zouden bij hoge-

Een volledige scheiding bepleit Koeman niet. Studenten van een 'pragmatische' opleiding moeten zijns inziens wel aan het onderzoek 'ruiken', bijvoorbeeld door een wetenschappelijke stage.



"In Amsterdam zouden UvA en VU kunnen fuseren"

scholen moeten worden ondergebracht. Bij deze opleidingen gaat het om 'vakmanschap'. De onderzoeker verricht wezenlijk ander werk. De vakman kan niet blijven twijfelen, moet op een gegeven moment beslissen en handelen naar beste weten, de onderzoeker moet blijven twijfelen, aldus Koeman.

Hoe het milieu-onderwijs van hogeschool en universiteit zich tot elkaar verhouden, kan Jan Koeman gaan onderzoeken in zijn hoedanigheid van voorzitter van een begin mei geïnstalleerde commissie, die het milieu-onderwijs aan de Nederlandse hogescholen gaat evalueren. ◀ (AvD)

Heren, u wordt bedankt!

Dorien Pessers, hoogleraar vrouwenstudies in Amsterdam, wijde een van haar Volkskrant-columns aan 'Naar een universitair reveil' en de reactie van de Leidse rector magnificus Wagenaar daarop, die het manifest 'een dolkstoot in de rug' noemde. Een aantal passages nemen wij hier over.

"Wagenaars reactie legt haarfijn de crisis in het universitaire milieu bloot. Wagenaar erkent namelijk volledig dat de universiteiten in een alarmerende situatie verkeren. 'De werkelijkheid is dat de universiteiten met een overlevingsstrategie bezig zijn. Het is een gevecht op leven en dood', zo stelde hij in NRC Handelsblad. Maar kennelijk is de overlevingsstrijd van de universiteitsbestuurders een heel andere dan die van de hoogleraren. Beiden willen overleven, maar vinden elkaar niet in een gemeenschappelijke strategie. Sterker nog, zij zijn kennelijk van elkaars gevechten niet eens op de hoogte. De vervreemding en verwijdering tussen de universitaire bestuurders en het wetenschappelijk personeel had niet beter kunnen worden gemonstreerd."

VRIJHAVEN

"Twee beelden van de universiteit lijken te conflicteren. De hoogleraren willen de universi-

teit als een vrijhaven voor onafhankelijke wetenschap blijven zien. Zij pleiten voor een stimulerend intellectueel klimaat, voor inspirerende docenten en voor de vrijheid van de student om zich algemeen te vormen, ook in vakken die geen direct praktisch nut opleveren.

De universitaire managers daarentegen zien de universiteit primair als een bedrijf. Met die oneigenlijke visie zou nog te leven zijn, indien de managers erin zouden slagen aan wetenschappers een optimaal werkklimaat te bieden. Maar het tegendeel is het geval.

Het falende management wreekt zich in een uitdijende bureaucratie, zelfs zodanig dat inmiddels de helft van de formatieplaatsen aan niet-wetenschappelijk personeel wordt besteed. Het onderwijs is tot een gestandaardiseerd productieproces getransformeerd, beoordeeld naar *input* en *output*. De docent is gemarginaliseerd tot een begeleider van leerprocessen,

die in de collegezaal vooral z'n mond moet houden.

Ook het onderzoek is gereorganiseerd volgens de bureaucratische modellen van een planeconomie. Tot in detail moeten wetenschappers meerjarenplannen opstellen, aangeven wanneer zij in welke internationale tijdschriften gaan publiceren, hoeveel uren zij daaraan besteden, en vooral hoe zij hun onderzoek denken te financieren. Wetenschappers die hun onderzoek laten betalen door externe opdrachtgevers, worden door de managers gekoesterd. Het gevolg van deze bureaucratie is dat onder het wetenschappelijk personeel het cynisme hoogtij viert.

Onderzoeksprogramma's worden opgeklopt, de maatschappelijke relevantie ervan wordt zo politiek correct mogelijk geformuleerd, elk e-mailtje wordt als belangrijke wetenschappelijke samenwerking gepresenteerd, en een en hetzelfde artikel wordt met behulp van de blokfunctie

van de tekstverwerker vele malen als nieuw gepubliceerd."

WET VAN SULLEROT

"Indien de managers menen dat de door hen zelf veroorzaakte crisis alleen kan worden bezworen door nog meer bureaucratie, zal het wetenschappelijk onderwijs hetzelfde lot ondergaan als het lager en middelbaar onderwijs. Nadat het beroep van onderwijzer en leraar is gediffundeerd, is het nu de beurt aan het beroep van hoogleraar. Voortzetting van het beleid betekent dat binnen tien jaar geen man nog hoogleraar wil worden. Als de Wet van Sullerot dan nog van kracht is, zal zijn plaats door vrouwen worden ingenomen. De huidige ondervertegenwoordiging van vrouwen op hoogleraarposten zal in dat geval in een oververtegenwoordiging worden omgezet. Niet als gevolg van hun capaciteiten, maar als gevolg van wanbeleid. Hartelijk dank, heren bestuurders!" ◀

DE VERSCHOOLSING VAN HET UNIVERSITAIR ONDERWIJS

Lamlendige medestudenten

Studenten van de Universiteit van Amsterdam hebben onlangs een nieuwe partij opgericht: Democratisch Initiatief Studenten (DIS).

Doel van de groepering is de verbetering van het academische werk- en denkniveau aan de UvA.

De ontevreden studenten menen dat het universitair onderwijs sterk verschoolt is. Werkgroepen zijn gedegenereerd tot huiswerkklases, waar de docent met een blocnootje in de hand de ronde doet om te zien of het opgegeven werk wel gemaakt is. Van discussie en kritische reflectie is geen sprake. Eenvoudige reproductie van de geleerde stof is al ruim voldoende. De docenten stimuleren de studenten niet om kritische kanttekeningen bij

de gebruikte teksten te maken en ook de confrontatie met verschillende probleemstellingen blijft achterwege.

Gelijkluidende bezwaren zijn er tegen de schriftelijke opdrachten die gemaakt moeten worden. De daarvoor te gebruiken literatuur en de praktische uitvoering worden tot in het kleinste detail voorgeschreven, zodat geen enkele ruimte overblijft voor de intellectuele creativiteit van de studenten. Het gevolg

van een en ander is dat de studenten niet leren kritisch en zelfstandig na te denken. Als het proces van verschooling zo doorgaat zal er spoedig geen enkel verschil meer zijn tussen de universiteiten en het hoger beroepsonderwijs. Van andere universiteiten, zo las ik in de krant, komen van de zijde van sommige studenten identieke klachten.

Omdat wilde generalisaties over de aard en de kwaliteit van

het universitair onderwijs weinig zinvol zijn, zullen mijn opmerkingen over deze kwestie uitsluitend betrekking hebben op de geschiedenisstudie in Utrecht, die ik van nabij ken. Ook in Utrecht is sprake van verschooling van het onderwijs, al is mijn indruk dat de toestand er niet zo ernstig is als zij volgens de kritische studenten in Amsterdam schijnt te zijn. Nauwkeurige vergelijkingen zijn hier natuurlijk praktisch

onmogelijk. De Amsterdamse studenten wijten de problemen geheel aan de docenten en hun opleidingsinstituten, die de blik eenzijdig gericht houden op het studierendement. De studenten zelf blijven dus volledig buiten schot.

NEVENACTIVITEIT

Dat is een wonderlijke en ook misleidende voorstelling van zaken. De verschooning is nu juist voornamelijk het gevolg van het studiegedrag van de modale student. Een aanzienlijk deel van de studenten – ik schat ongeveer de helft – maakt de indruk slechts zeer matig in de studie geïnteresseerd te zijn. De studie is een nevenactiviteit in een druk bestaan, die met een minimum aan inspanning tot een goed einde moet worden gebracht. De gebruikte handboeken worden door vele studenten nimmer kritisch en aandachtig gelezen, omdat tentamens enkele dagen van tevoren worden voorbereid

met voddige uittreksels, die op ruime schaal circuleren. Worden er geen draconische maatregelen genomen, dan is de absentie omvangrijk en moet ermee gerekend worden dat zo'n 40 procent van de studenten de opgegeven stof niet of slechts zeer gedeeltelijk heeft voorbereid.

De suggestie wordt gewekt dat de studenten door rendementsbewuste docenten worden afgehouden van kritische en scherpe discussie over de stof. Als dat waar is hebben deze gretige academische discussianten de geschiedenisstudie in Utrecht gemedan als de pest, want mijn ervaring is een geheel andere. De studenten willen geen academische, laat staan scherpe discussie, ze willen liefst dat de docent de vragen uit het werkboek systematisch behandelt en vooral duidelijk maakt wat er voor het tentamen moet worden geleerd. De gemiddelde student is het calculerende kind van de

calculerende burger. Ik heb in de afgelopen jaren vaak terugverlangd naar de bevlogen marxistische studenten die je in de jaren zeventig nog wel eens in de werkgroepen aantrof. Die hadden een standpunt, ook al was dat vaak een volkomen idiotoot standpunt, en wilden dolgraag daarover discussiëren.

ZANG EN DANS

De geringe betrokkenheid en interesse van een grote groep studenten leidt inderdaad tot een laag studierendement. Dat is financieel zeer nadelig voor de instelling waar die studenten rondlummelen, aangezien die voor haar inkomsten grotendeels afhankelijk is van het aantal studenten dat daadwerkelijk afstudeert. Vandaar dat er vanwege de rendementsverbetering voortdurend aan de 'studeerbaarheid' wordt gesleuteld. Dat geeft dan weer ruim baan aan de didactici, die in hun grenzeloos optimisme altijd weer geloven

dat de weinig betrokken studenten betrokken kunnen worden gemaakt door allerlei soorten van zang, dans en gehannes met computers, mits ingebed in strakke en schoolse regelgeving. De praktijk wijst uit dat dat ook niet werkt. De student die nauwelijks is geïnteresseerd, raakt niet gefascineerd als het college over het Derde Rijk met behulp van de overheadprojector overvloedig wordt voorzien van plaatjes en schema's. Het probleem zit dieper: er gaan veel te veel mensen studeren die het volledig ontbreekt aan de noodzakelijke intellectuele habitus. De kritische studenten in Amsterdam en elders hebben ongetwijfeld ten dele gelijk. Zij realiseren zich echter niet dat de schoolse ellende grotendeels wordt veroorzaakt door hun lamledige medestudenten. ◀

MAARTEN VAN ROSSEM, HOGLERAAR AMERIKAANSE GESCHIEDENIS, UNIVERSITEIT UTRECHT

Dit artikel verscheen eerder in de Volkskrant



Bijna heimwee naar de jaren zestig en zeventig

CAO-ONDERHANDELINGEN UNIVERSITEITEN GESTART

Meijerink weg bij VSNU

Voorzitter Meijerink van de VSNU legt zijn functie per 1 augustus neer. De 56-jarige Meijerink was de eerste VSNU-voorzitter die niet uit universitaire kring afkomstig was. Tot zijn aantreden in 1995 was hij secretaris-generaal op het ministerie van OC&W.

Blom rector magnificus KUN

De Katholieke Universiteit Nijmegen heeft prof. dr. C.W.P.M. Blom (53) geïnstalleerd als nieuwe rector magnificus. De opvolger van Van Els was hoogleraar ecologie bij de KUN, voorzitter van de Stichting Nijmeegs Universiteitsfonds, directeur van het Nijmeegs Instituut voor Microbiologie, Ecologie en Plantkunde en van het Centrum voor Zoetwaterbiologie.

Voor het eerst vrouw in CvB van de VU

Per 1 maart is mevr. drs. S. Groenewegen (47) toegetreden tot het College van Bestuur van de Vrije Universiteit.

Groenewegen, die directeur economie en gemeentefinanciën bij de Provincie Limburg was, is de eerste vrouw die door de VU in het CvB is benoemd.

Vijf miljoen voor NWO

De NWO krijgt vijf miljoen uit het HGIS-budget, waaruit activiteiten ten behoeve van cultuurbehoud worden gefinancierd. Het geld is bestemd voor onderzoek naar het gemeenschappelijk erfgoed van Nederland en dertien Aziatische en Afrikaanse landen. Een belangrijk onderdeel van het onderzoek is het verder toegankelijk maken van de archieven van de Verenigde Oost-Indische Compagnie.

Hogescholen steunen Open Universiteit

Dertien hogescholen hebben verklaard te willen samenwerken met de Open Universiteit, die door bezuinigingen wordt bedreigd. De hogescholen willen dat de Open Universiteit als zelfstandige instelling blijft voortbestaan.

Fors gat tussen VSNU-bod en wensen bonden

Er gaapt nog een fors gat tussen het salarisbod van de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) en de wensen van de werknemersorganisaties voor de nieuwe CAO. Dit bleek tijdens de eerste overlegronde op 6 april waarbij de VSNU en de werknemersorganisaties hun voorstellen hebben uitgewisseld.

De werkgevers bieden voor een periode van twee jaar 4,5% salarisverhoging, te weten 2% per 1 september van dit jaar en 2,5% per 1 juni 2001. "Dat is te weinig", aldus CMHF-onderhandelaar mr. Remko Koopman in een eerste reactie. Positief is dat de werkgevers bereid zijn te praten over meer keuzemogelijkheden binnen het arbeidsvoorwaardenpakket en over carrièreperspectief. Dat zijn onderwerpen die de CMHF van groot belang acht.

De werknemersorganisaties hebben ingezet op een eenjarige CAO met een inkomensverbetering van 4% per 1 juni 2000 en een structurele eindejaarsuitkering van 0,5%. Dit laatste zou in de visie van de CMHF een eerste goede stap zijn op weg naar een dertiende maand. Uiteraard moeten de salarisverbeteringen doorwerken in de wachtgeld en pensioenen.

LOOPBAANBELEID

Voor de werknemersorganisaties is het verder belangrijk dat er stappen worden gezet ter verbetering van het loopbaanbeleid en het carrièreperspectief van ondermeer postdocs. Hiertoe zullen er kaderbepalingen in de CAO moeten worden opgenomen die lokaal verder worden ingevuld. Tijdens het eerste overleg hebben de werkgevers aangegeven dat zij wel willen praten over loopbaanbeleid. Dat klinkt positief, maar concrete voorstellen heeft de VSNU nog niet gedaan.

Volgens de werknemersorganisaties moet ook de salarispositie van aio's de nodige aandacht krijgen. In de CAO die op 31 mei van dit jaar afloopt, is op dat gebied de eerste stap gezet. Nu

is het tijd voor een vervolgstap en willen de werknemersorganisaties de aio-kortingen verder verlagen met 20%-punt. De vele tijdelijke dienstverbanden zonder perspectief vormen ook nog steeds een groot knelpunt en maken het werken bij een universiteit minder aantrekkelijk. Een belangrijk punt van aandacht voor de werknemersorganisaties is ook de vergoeding van faciliteiten voor wetenschapsbeoefening. De belastingherziening zal een einde maken aan de aftrekbaarheid van beroepskosten. Professionals kunnen hun beroepskosten lang niet altijd verhalen op de instelling. Vaak trekt men deze kosten af van de belasting. Om de kwaliteit van wetenschapsbeoefening op peil te houden, zullen er volgens de werknemersorganisaties oplossingen gevonden moeten worden voor het vervallen van deze aftrekpost.

ACADEMISCHE VRIJHEID

Verder pleit de CMHF samen met de andere werknemersorganisaties voor de opname van een wetenschapsbeoefeningsstatuut in de CAO als waarborg voor de academische vrijheid. Zeker in de situatie waarin de universiteiten bedrijfmatiger willen gaan werken, kan er immers al snel een spanning ontstaan tussen de vrijheid van wetenschapsbeoefening en financiële belangen van de organisatie.

'Ambtelijke status, aanstellingsbeleid en intellectuele eigendom' zijn enkele kernwoorden uit de VSNU-nota van inzet die menig universitair personeelslid zorgen baren. Duidelijk is dat de VSNU een verdergaande deregulering wenst. De werkgevers pleiten bijvoorbeeld voor

afschaffing van de gronden voor tijdelijke aanstelling en voor de afschaffing van de minimale omvang van een tijdelijk contract. Die minimumomvang is in de vorige CAO geïntroduceerd om toch nog enig perspectief te bieden. Verder wil de VSNU de afschaffing van de specifieke ontslaggronden behorend bij de ambtelijke status. Daarnaast plaatsen de werkgevers de auteursrechten opnieuw op de agenda.

De VSNU wenst stappen om de ambtelijke status af te schaffen. Omdat de arbeidsvoorwaardelijke wensen van werknemers en van werkgevers ook te realiseren zijn binnen de ambtelijke rechtspositie heeft de VSNU de CMHF nog niet kunnen overtuigen van het nut daarvan. Overigens bleek uit een onderzoek uitgevoerd door onafhankelijke deskundigen dat werkgevers en werknemers de ambtelijke status niet buiten de wetgever om kunnen afschaffen. ◀

Asterix

Tot 1 oktober is in het Rijksmuseum van Oudheden in Leiden een tentoonstelling te zien over Europa en het Romeinse rijk, met archeologische voorwerpen, reconstructies en multimedia-presentaties. De Asterix-strips vormen de rode draad in de tentoonstelling.

Letteren en computers

Op 23 juni wordt aan de KUN een conferentie gehouden over computerondersteund talenonderwijs. Nadere informatie: <http://inter.heao.han.nl/sloc/index.htm>, SLOC2000@let.kun.nl of via faxnummer 024 3611972.

SOFOKLES STIMULEERT ARBEIDSMARKT- EN OPLEIDINGSBELEID KENNISECTOR

Personeelsschaarste noopt tot nieuwe koers

In SoFoKles, het Sociaal Fonds voor de Kennisector, hebben de werkgevers- en werknemersorganisaties van universiteiten, onderzoekinstellingen en academische ziekenhuizen zich verenigd met als doel het arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid voor deze bedrijfstakken te stimuleren en te faciliteren. De aard van de werkzaamheden van de stichting verandert door de omslag op de arbeidsmarkt van overschot naar schaarste.

SoFoKles, de voortzetting van de stichting A en O-fonds, opereert in nauwe samenwerking met het Sectorbestuur voor de onderwijsarbeidsmarkt (SBO). Dit tripartiete beleidsorgaan vervult een coördinerende en stimulerende rol voor het door de fondsen van de subsectoren te voeren arbeidsmarktbeleid en richt zich op een effectieve en efficiënte inzet van de voor de uitvoering van dit beleid beschikbare middelen. Vanuit deze rol adviseert het SBO de minister van OC&W, die jaarlijks de middelen voor dit arbeidsmarktbeleid beschikbaar stelt.

DOELSTELLINGEN

- Met haar beleid wil SoFoKles:
- een bijdrage leveren aan het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de bij de stichting aangesloten bedrijfstakken; daartoe volgt SoFoKles nauwlettend de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van universiteiten, onderzoekinstellingen en academische ziekenhuizen en informeert zij de sociale partners over die ontwikkelingen en gesignaleerde knelpunten;
 - in faciliterende en katalyserende zin een bijdrage leveren aan de oplossing van knelpunten in de interne en externe personeelsvoorziening van de onderscheiden subsectoren; voor dit doel ontwikkelt en subsidieert SoFoKles onder andere vernieuwende arbeidsmarkt- en opleidings-/scholingsprojecten;
 - de voortgang en de rechtmatige

en doelmatige afhandeling bewaken van de projecten die de stichting in het kader van voornoemde doelen uitvoert of laat uitvoeren.

De middelen waarover SoFoKles

Er is al gepleit voor een nieuw arbeidsethos voor ouderen

voor de uitvoering van haar beleid de beschikking heeft worden via een loonsomevenredige verdeelsleutel over de subsectoren ingezet. Voor het WO is 52 procent van de middelen beschikbaar, voor de onderzoekinstellingen 8 procent en voor de subsector van de academische ziekenhuizen 40 procent. In totaal is voor de uitvoering van subsectorale projecten in het begrotingsjaar 2000 een bedrag van f 3.100.000,- nodig.

ONTGROENING EN VERGRIJZING

Na jaren van economische teruggang, hoge werkloosheid en grote aantallen inactieven in de arbeidsongeschiktheids- en prépensioneringsregelingen, ontwikkelt de Nederlandse economie zich sinds het midden van de jaren negentig buitengewoon voorspoedig. Gestimuleerd door het poldermodel, dat ondermeer via een verhoogde marktwerking voor een efficiëntere en effectievere productie heeft gezorgd, bereikt Nederland in vergelijking met de ons omringende landen mooie groeicijfers. Ook de werkgelegenheid is aanzienlijk toegenomen

en er is een aanbodschaarste ontstaan door de gelijktijdige 'ontgroening' en vergrijzing, die op dit ogenblik de arbeidsmarkt kenmerkt. Het aantal (gediplomeerde) schoolverlaters loopt terug, terwijl de vervangingsvraag door de vergrijzing toeneemt. De vervangingsvraag kan nog verder oplopen als onder invloed van sociaal-culturele ontwikkelingen vrije tijd steeds belangrijker wordt en met name hoger opgeleide 50-plussers gaan besluiten om (vrijwillig) anders, en vooral minder, te werken. Het is niet irreëel om dat de verwachten nu de financiële noodzaak voor voltijds werk voor velen van hen minder groot is dan voorheen. Vanwege de toenemende aanbodschaarste wordt vanuit werkgevershoek druk uitgeoefend om de arbeidsparticipatie in Nederland op te voeren. Gerekend naar personen bedraagt die arbeidsparticipatie in Nederland 70 procent, maar uitgedrukt in arbeidsjaren daalt dit percentage naar 53, hetgeen onder het Europees gemiddelde ligt. Gesuggereerd is om de (mogelijkheden tot) deeltijdarbeid te beperken. Daarnaast zou er meer kinderopvang moeten komen om het meer dan nu mogelijk te maken arbeids- en zorgtaken met elkaar te combineren. Ook zou de participatie van ouderen omhoog moeten. Vanwege de afnemende belastbaarheid dienen zij wellicht anders te gaan werken, maar zeker niet minder. Er is door sommigen al gepleit voor de ontwikkeling van een nieuw arbeidsethos voor ouderen. Laten we het realiteitsgehalte

van deze voorstellen voor wat het is, feit is dat op de Nederlandse arbeidsmarkt een enorme omslag heeft plaatsgevonden.

Een omslag die grote gevolgen heeft voor (de organisatie van) de interne en externe personeelsvoorziening van bedrijven en instellingen. Waar tot voor kort het (wegwerken van het) aanbodoverschot nog het begin en eindpunt van het arbeidsmarktbeleid vormde, nu dient beleid te worden ontwikkeld om de tekortenproblematiek het hoofd te bieden.

INSTRUMENTARIUM

Het arbeidsmarktbeleid in Nederland is vanaf de jaren tachtig gedomineerd door de aanbodoverschotten. Het streven om de uitstroom van actief naar inactief in te dammen en de instroom van inactief naar actief te bevorderen, bepaalde welke onderwerpen op de beleidsagenda kwamen en welke instrumenten werden ingezet. De grotere marktwerking van nu en de verschuiving op de arbeidsmarkt van overschotten naar tekorten leiden niet alleen tot andere en nieuwe knelpunten, maar zullen tevens een omslag met zich meebrengen in het op macro-, meso- en microniveau te voeren arbeidsmarkt- en personeelsbeleid en het instrumentarium dat hierbij wordt ingezet. Hoewel nog niet kan worden voorzien welke sectoren in welke mate met welke specifieke knelpunten worden geconfronteerd, lijkt het voor de meeste sectoren noodzakelijk om effectieve maatregelen te treffen voor:

- (betere) selectie en werving van nieuw personeel;
- het (meer en beter) inzetbaar houden van personeel in het algemeen en ouderen in het bijzonder;
- meer en betere kinderopvang en meer flexibiliteit in arbeidstijden;
- betere en meer op individuele werknemers afgestelde arbeidsvoorwaarden (in de meeste brede zin);
- het creëren van meer ruimte voor individuele werknemers om zorgtaken en arbeid te combineren
- meer en specifiek op de instellingen gericht cursorisch onderwijs voor bij- en omscholing;
- het realiseren van zijinstroom van werknemers uit andere sectoren;
- een meer effectieve beeldvormingscommunicatie en het realiseren van ‘goed werkgeverschap’;
- het ontwikkelen van nieuwe instrumenten om de inzet en het functioneren van werknemers te volgen, hen te begeleiden en tevreden te stellen of te houden.

Hierbij dient te worden aangetekend dat het niet altijd om nieuw beleid hoeft te gaan. Soms zal de doelstelling van het te voeren beleid hetzelfde blijven en verandert alleen het instrumentarium dat wordt ingezet. In een enkel geval verandert alleen de invalshoek om het

beleid gestalte te geven. Een mooi voorbeeld hiervan vinden we in het beleid om de uitstroom van personeel te voorkomen, dat al werd gevoerd in de afgelopen periode van overschotten en nu wordt voortgezet in een periode van tekorten. Hoewel het blijft gaan om het voorkomen van vroegtijdige uitstroom, zal het beleid naar vorm en inhoud een wending van 180 graden moeten maken.

Voor werknemers zal in het algemeen gelden dat er meer ruimte dan voorheen komt om de individuele loopbaan gestalte te geven. Ook zullen loopbanen zich meer dan voorheen over sectorgrenzen heen bewegen. En behoudens ingrijpen van de politiek in de arbeidsparticipatie van mensen (langer doorwerken), zal er voor de meeste mensen meer ruimte komen om – al dan niet gedurende bepaalde levensfasen – meer of minder te werken, dan wel meer of minder vrije tijd te nemen.

SUBSECTOREN

De in de vorige paragraaf behandelde ontwikkelingen gaan niet voorbij aan de arbeidsmarkt van universiteiten, onderzoekinstellingen en academische ziekenhuizen.

Alle drie subsectoren zijn in de afgelopen jaren geconfronteerd met een toegenomen marktwerking, waardoor de druk is toegenomen om tot een meer efficiënte en effectieve productie te

komen. Niet alleen vergt dit een andere manier van aansturen (personeelsmanagement), ook worden andere kwaliteiten van het personeel aangesproken. Kwaliteiten die niet bij iedereen vanzelfsprekend aanwezig zijn. De subsectoren worden bovendien alle drie in meer of mindere mate met de tekortenproblematiek geconfronteerd. De academische ziekenhuizen waarschijnlijk het meest direct. De tekorten aan verplegend en verzorgend personeel zullen op de Nederlandse arbeidsmarkt binnen afzienbare tijd tot vele duizenden personen oplopen. De universiteiten en de onderzoekinstellingen minder direct en minder in kwantitatieve zin. De kwalitatieve knelpunten die kunnen optreden hoeven echter niet minder bedreigend te zijn voor de (organisatie van de) personeelsvoorziening van deze sectoren. Hun concurrentiepositie op de arbeidsmarkt is verslechterd en zal in de nabije toekomst alleen nog maar meer onder druk komen te staan. Dit laatste vooral door de behoefte aan extra hooggekwalificeerd personeel vanwege de grote vervangingsvraag voor de hogere wetenschappelijke functies. De beleidsmakers uit de drie subsectoren zouden er verstandig aan doen de voor de bestrijding van de knelpunten in de personeelsvoorziening noodzakelijke omslag in het beleid op korte termijn te realiseren (academische

ziekenhuizen), dan wel alvast voor te bereiden (universiteiten en onderzoekinstellingen).

INTEGRALE AANPAK

De ingrijpend gewijzigde arbeidsmarktsituatie maakt het niet alleen noodzakelijk het arbeidsmarktbeleid nieuwe speerpunten te geven, naar ook om tot een meer integrale aanpak te komen vanwege de aanbodschaarste en de toenemende concurrentie op de arbeidsmarkt. In haar arbeidsmarktprogramma 1999 heeft SoFoKles de omslag gemaakt van curatief naar preventief beleid en daarmee de ruimte gecreëerd voor nieuwe speerpunten. In het arbeidsmarktprogramma voor 2000 (dat de basis voor dit artikel vormt) borduurt SoFoKles hierop voort. Een meer integrale (en daarmee meer doelmatige) aanpak van haar beleid wil SoFoKles realiseren door:

- het zwaartepunt van haar beleid te leggen op het niveau van de subsectoren in plaats van de afzonderlijke instellingen, en
- haar beleid te formuleren in samenhang met en aanvullend op het beleid van sociale partners, overheid en andere landelijke instanties op het terrein van arbeidsmarkt, werkgelegenheid en opleiding en scholing. ◀

MR. J.L. WAAYENBERG,
LID ALGEMEEN BESTUUR SOFOKLES

Bonden richten ‘AVA-platform’ op aan TUE

In februari werden de resultaten gepubliceerd van een onderzoek (Added Value Analysis oftewel AVA-onderzoek) door bureau Berenschot naar de dienstverlening binnen de Technische Universiteit Eindhoven. Het Eindhovense College van Bestuur verklaarde in hoofdlijnen met de door Berenschot voorgestelde veranderingen in te stemmen. Daarmee erkende het CvB impliciet belangrijke beleidsfouten, luidde de reactie van de vakbonden: “Het vertrouwen van de

bonden in toekomstige besluiten heeft daarmee een flinke knauw gekregen.” De bonden vroegen onmiddellijk om een sociaal plan dat gedwongen ontslag zou uitsluiten, omdat het personeel niet de dupe mag worden van inconsistent beleid. Bovendien richtten zij het AVA-platform op, waarvoor alle medezeggenschapsraden werden uitgenodigd. Dit om een integrale benadering van de beleidsvoornemens van het CvB te kunnen bereiken en een over

beleidsgebieden versplinterde medezeggenschap te voorkomen. Een interview in het universiteitsblad Cursor waarin het CvB de AVA-operatie belichtte, bracht de bonden tot een tweede reactie: “Onze constatering dat weloverwogen nieuwe kwaliteiten, zoals het Onderwijs Service Centrum en het Bureau for International Affairs, in de kiem gesmoord dreigen te worden, beantwoordt het College met de verzekering dat wél de organisatie maar niet de functie zal verdwijnen. Zo’n verzekering is onvoldoende om ons te overtuigen; het argument zou bij wijze

van spreken ook gediend kunnen hebben als rechtvaardiging van de Culturele Revolutie. Het verwijt van de bonden, dat het terugdraaien van de in 1996 doorgevoerde splitsing van staf en ondersteuning getuigt van inconsistent beleid, pareert het College met de mededeling dat deze splitsing een idee was van een voormalig CvB-lid. Het College had zijn aandacht vooral gericht op onderwijs en onderzoek. Eenheid van bestuur en verantwoordelijkheid nemen, waren toch de sleutel-begrippen voor de nieuwe managementcultuur?” ◀

VAWO **Jaarverslag 1999****ALGEMEEN**

Ook in dit verslagjaar hebben zich een aantal nieuwe ontwikkelingen voorgedaan. Er is een nieuw logo in gebruik genomen waarmee de VAWO zich presenteert als een CMHF-vereniging met een eigen identiteit. Het advies van de commissie Profilering over de vormgeving van de ledenwerving en profilering was aanleiding om Hans Wichers te verzoeken het contact met de plaatselijke CMHF/VAWO-afdelingen te onderhouden en als bestuursadviseur op te treden. Ten behoeve van de ledenwerving is een nieuwe folder samengesteld die begin 2000 op grote schaal wordt verspreid.

Aan het begin van het verslagjaar heeft Cor Klaasse zijn werkzaamheden als eindredacteur van VAWO Visie beëindigd. Cor Klaasse heeft deze functie meer dan tien jaar met veel inzet en betrokkenheid vervuld. Het bestuur is hem hiervoor veel dank verschuldigd. Cor Klaasse zal zijn werkzaamheden in het kader van de ontwikkeling van een VAWO-website nog wel voortzetten. Deze website zal te zijner tijd ook te bereiken zijn

via de website van de CMHF (www.cmhf-wo.nl). Nog tijdens het eindredacteurschap van Cor Klaasse is een nieuwe formule voor VAWO Visie ontwikkeld. Deze is verder uitgewerkt en vorm gegeven door het bureau De Onderwijzer, die in de persoon van Jelle Jeensma de eindredactionele werkzaamheden heeft voortgezet.

LEDENRAAD

De ledenraad kwam ook dit jaar twee maal bijeen. De voorjaarsledenraad is gecombineerd met een symposium over het auteursrechtenbeleid. Dit onderwerp was actueel door het voorstel van de VSNU – gedaan in het kader van de CAO-besprekingen – om werknemers te verplichten het auteursrecht van alle werken die in diensttijd en de vrije tijd zijn geschreven over te dragen aan de universiteit. Deze plannen gaven veel stof tot discussie, niet alleen tijdens het symposium, maar ook nadien in de pers.

Ook de najaarsledenraad is gecombineerd met een symposium, dit keer in Amsterdam en over de toekomst van de academische loopbaan. Het ging hierbij niet alleen over het vrijwel

ontbreken van universitaire carrièremogelijkheden voor nieuwe generaties wetenschappers, zoals de postdocs, maar ook over de beperkte visie op het beroepsperspectief van de oudere academicus die vaak alleen kan kiezen uit varianten in vervroegd uittreden.

BESTUUR EN BUREAU

Het bestuur is in dit verslagjaar zeven maal bijeen geweest. Aan het eind van dit verslagjaar was het bestuur als volgt samengesteld:

PROF. DR. R.P. ZUIDEMA, VOORZITTER
 DRS. P.F.M. FOKKINK, VICE-VOORZITTER
 MEVR. DR. A.J. VRUGT, SECRETARIS
 DR. J. GROENENDIJK, PENNINGMEESTER
 DR. B.J.S. HOETJES, LID
 MR. IR. A. RIJLAARSDAM, LID
 DRS. H.J.J. SWARTE, LID.
 Drs. P.F.M. Fokkink is door de ledenraad benoemd als vice-voorzitter.

CAO'S

In 1999 is voor de eerste maal overleg gevoerd tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties om te komen tot een CAO voor de Nederlandse universiteiten en een CAO voor de onderzoekinstellingen. Voor de onderzoekinstellingen werd de CAO

in juli 1999 vastgesteld. Na moeizame onderhandelingen werd in juni 1999 een CAO voor de universiteiten gesloten, met een looptijd van zeventien maanden, van 1 januari 1999 tot en met 31 mei 2000. Overeengekomen is een salarisverbetering van 3% per 1 juni 1999 en van 1% per 1 mei 2000, en een eindejaarsuitkering van 0,75%. Verder is er een begin gemaakt met de verbetering van de salarispositie van aio's. Ook werd de tegemoetkoming ziektekosten verhoogd.

Over een aantal kwesties kon geen overeenstemming bereikt worden. Afgesproken is om daarover studies te laten verrichten. Het gaat om een studie naar de voor- en nadelen van de ambtelijke rechtspositie, een studie naar een privaatrechtelijk regime van arbeidsvoorwaarden, een studie naar de ontwikkeling van een universitair mobiliteitsbeleid, en een studie naar een voor universiteiten bruikbaar instrumentarium om de werkdruk te beheersen. Deze kwesties staan in het CAO-overleg in 2000 weer op de agenda. ◀

DR. ANNEKE VRUGT, SECRETARIS

VAWO-LEDENRAAD OP DINSDAG 13 JUNI 2000

LOCATIE: FORUMZAAL GEBOUW M 3-15
 WOUDESTEIN
 BURG. OUDLAAN 50
 ROTTERDAM-KRALINGEN

HALTE METRO: KRALINGSE ZOOM
 VANAF CS: TRAMLIJN 7 RICHTING WOUDESTEIN (EINDHALTE)

AANVANG: 13.45 - 15.00 UUR
 AANSLUITEND ZAL OM 15.30 UUR HET VAWO-SYMPOSIUM
 'MANAGEMENT VERSUS ONDERWIJS EN ONDERZOEK' PLAATSVINDEN.

AGENDA:

1. OPENING EN BESTUURSMEEDEDELINGEN
2. WIJZIGING VAWO-STATUTEN EN HUISHOUDELIJK REGLEMENT
 DE CONCEPT-STATUTEN KUNNEN BIJ HET VAWO-BUREAU WORDEN OPGEVRAAGD.
3. HERBENOEMING BESTUURSLEDEN
 VOLGENS HET SCHEMA VAN AFTREDEN WORDEN DE VOLGENDE

LEDEN VOOR HERBENOEMING VOORGEDRAGEN:

MW. DR. A.J. VRUGT - SECRETARIS
 DR. J.G. GROENENDIJK - PENNINGMEESTER
 DR. B.J.S. HOETJES - LID
 MR. IR. A. RIJLAARSDAM - LID
 DRS. J.J.J. SWARTE - LID.

4. GOEDKEURING VERSLAG VAWO-LEDENRAAD VAN 30 NOVEMBER '99
 HET VERSLAG KAN BIJ HET VAWO BUREAU WORDEN OPGEVRAAGD.
 ER ZULLEN OOK EXEMPLAREN VAN HET VERSLAG TER VERGADERING AANWEZIG ZIJN.
5. GOEDKEURING JAARVERSLAG VAN DE SECRETARIS
 HET VERSLAG IS OP DEZE PAGINA OPGENOMEN.
6. VAWO-FINANCIËN
7. CMHF-ZAKEN
 - A) SECTOR WO
 - B) STAND VAN ZAKEN CAO-ONDERHANDELINGEN VSNU
 - C) MONDELING VERSLAG CMHF-LEDENRAAD
8. PROFILERING/LEDENWERVING
9. RONDVRAAG EN SLUITING

Vereniging van en voor personeel aan universiteiten, onderzoeksinstellingen en academische ziekenhuizen.

De VAWO maakt zich sterk voor de belangen van dit personeel. Zij doet dit in alle medezeggenschapsorganen, zoals het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad; en op alle terreinen die in het belang van de leden zijn.

Ook besteedt de VAWO aandacht aan individuele kwesties, zoals aanstelling, bevordering en ontslag. De VAWO doet méér dan alleen pure belangenbehartiging voor haar leden. Zij waakt ook over de kwaliteit van het universitaire onderwijs en onderzoek in het belang van zowel personeel als universiteit. De VAWO is aangesloten bij de CMHF waardoor zij medepartij is in CAO-onderhandelingen met VSNU, WVOI en VAZ.

Directeur
mw. mr. J.L. Waayenberg

Juridisch stafmedewerker
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),
drs. P.F.M. Fokkink (vice-voorzitter),
dr. B.J.S. Hoetjes, mr. ir. A. Rijlaarsdam, drs. H.J.J. Swarte

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

De contributiebedragen voor 2000 zijn als volgt:

	per jaar	per maand	(bij automatische incasso)
tot f 4610,00	f 230,00	f 20,00	
tot en met f 7109,00	f 275,00	f 24,00	
vanaf f 7110,00	f 340,00	f 29,50	

Bijzondere contributies voor:

- Aio's en oio's: f 85,- per jaar
- Bijzonder lidmaatschap*: f 55,- exclusief toezending VAWO Visie; f 65,- inclusief toezending VAWO Visie

* Het bijzonder lidmaatschap staat open voor diegenen die niet meer in actieve dienst zijn door beëindiging van de aanstelling, FPU/pensionering of IP.

Nieuwe leden die zich voor 1 juli a.s. aanmelden, krijgen een millenniumkorting van 2000 stuivers. Voor aio's en oio's betekent dit dat zij tot 31 december 2000 gratis lid van de VAWO kunnen zijn.

Girorekening VAWO: 1310307 ten name van Penningmeester VAWO, Utrecht

Alle correspondentie inzake ledenadministratie, redactie VAWO Visie en juridisch advies richten aan: Bureau VAWO, Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht, tel. (030) 231 6742, fax (030) 234 1685, email: vawo@tip.nl

Contactpersonen (tevens lid redactieraad VAWO Visie)

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@tbm.tudelft.nl

Technische Universiteit Eindhoven

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

Rijksuniversiteit Groningen

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

Open Universiteit Heerlen

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

Katholieke Universiteit Brabant

drs. H.J. Klok, tel. (013) 466 2831
e-mail: h.j.klok@kub.nl

Katholieke Universiteit Nijmegen

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

Leiden

dr. B.J.S. Hoetjes, tel. (071) 324 5384
e-mail: bhoetjes@clingendael.nl

Universiteit Maastricht

dr. P.M. Frederik
tel. (043) 388 12 81; e-mail:
peter.frederik@elmi.unimaas.nl

Erasmus Universiteit Rotterdam

drs. J. Maat, tel. (010) 408 1327
e-mail: jmaat@few.eur.nl

Universiteit Twente

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

Universiteit Utrecht

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

Wageningen Universiteit

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

Landelijk Postdoc Platform

mw. dr. A. van Hout
tel. (030) 253 6279; e-mail:
angeliek.vanhout@let.uu.nl

COLOFON VAWO Visie, het ledenblad van de VAWO, verschijnt ten minste vier keer per jaar. **REDACTIEADRES:** Bureau VAWO, Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht; tel. (030) 2316742, fax (030) 2341685, e-mail: vawo@tip.nl **REDACTIE:** Wim Dolman (Erasmus Universiteit Rotterdam), Pieter Fokkink (Universiteit Twente), Thea de Groot (Bureau VAWO), Helen de Hoop (Universiteit Utrecht), Barth Kipp (Universiteit van Amsterdam) en Bep Waayenberg (Bureau VAWO). **EINDREDACTIE:** Arie van Dalen. **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 ca. 1 november. **SLUITINGSDATUM KOPIJ: 11 OKTOBER.**

Ja, noteert u mij als VAWO-lid

Ondergetekende: _____

Titel: _____ Voorletters _____ m/v _____

Adres: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Geboortejaar: _____

Bank- of gironummer: _____

Universiteit _____ Tel. werk _____

E-mailadres: _____

Faculteit: _____

Instituut/laboratorium/dienst: _____

Contributiebedrag: _____

Geeft zich op als lid van de VAWO

Handtekening: _____ Datum: _____

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

