

# VAWO

'013

# VISIE

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

## IN DEZE VAWOVISIE

### PAG. 2

Commentaar door Jan Groenendijk  
Tussenbalans universiteits-CAO

### PAG. 3

Vernieuwingsimpuls vernieuwd

### PAG. 4

Het VAWO-symposium over vier jaar  
MUBse medezeggenschap

### PAG. 6

Vizier

## NWO-STRATEGIE

### PAG. 7



FOTO: ARIE WAPENAAR/NWO

NWO-voorzitter Reinder van Duinen over  
de strategienota 'Thema's met Talent'

### PAG. 8

Reactie Arnoud Lagendijk (LPP)

### PAG. 10

Reactie Simone Löhner (LAIOO)

### PAG. 11

Geen zekerheid voor aio's  
Wachtgeldrisico's en wanbeleid

### PAG. 12

CAO-akkoord met onderzoeks-  
instellingen

### PAG. 13

Enquête: wetenschappers draaien  
grotendeels zelf op voor beroepskosten

### PAG. 14

Kernpunten uit de VAWO-ledenraad  
van 15 mei 2001

Reactie dr. C.E. Clason op  
VAWO Visie '01/2

## VAWO-SYMPOSIUM OP 27 NOVEMBER IN GRONINGEN

# Debat over Bachelors-Masters-model

Het najaarssymposium van de VAWO wordt dit jaar gehouden in Groningen, aansluitend op de zestigste ledenraadsvergadering. Groningen heeft voor een boeiend onderwerp gekozen: de overgang van het universitair onderwijs naar het Bachelors-Masters-model. Is de invoering van het Bachelors een volgende stap in de inkorting van en daarmee bezuiniging op het wetenschappelijk onderwijs?

Verscheidene universiteiten zijn al redelijk gevorderd met veranderingsplannen. Sommige universiteiten beginnen nog dit jaar met het opstarten van aangepaste studierichtingen. Wanneer alle VAWO-afdelingen vóór 1 september hun commentaar op de invoering van het BaMa-systeem in de eigen instelling aan de redactie opsturen, dan maken we daar een helder overzicht van!

Behoudens de recente aanvaring tussen minister Hermans met de voltallige Tweede Kamer minus zijn eigen VVD over het door hem voorgestelde collegegeld van f 15.000,- voor een Masters-opleiding, heerst zowel grote stilte als onzekerheid over de bekostiging van het nieuwe stelsel en de doorstroming van Bachelor naar Master. Het is kortom een uitstekend thema voor de VAWO om de tanden in te zetten. Tenslotte heeft de VAWO van oudsher aandacht voor – zoals dat in het tegenwoordige jargon heet – zowel de primaire processen als de arbeidsvoorwaardelijke en rechtspo-

sitionele aspecten van het werk aan universiteiten, academische ziekenhuizen en onderzoeksinstituten. Wat betekent de invoering van het BaMa-stelsel voor het personeel?

In VAWO Visie van april werd het volgende nummer aangekondigd voor oktober. U leest nu evenwel al in een verse (en rijk gevulde) uitgave. In de ledenraadsvergadering van 15 mei kwam het streven van de redactie naar uitbreiding van het aantal nummers per jaar (van vier naar vijf en in een verdere toekomst mogelijk naar zes) aan de orde. Staande de vergadering werd besloten dit streven onmiddellijk gestalte te geven, zodat we de periode april – oktober nu met een extra nummer kunnen overbruggen!

Het onderwerp leent zich daarom uitstekend om met een actuele inhoud een ledenwervingsactie in Groningen rond dit symposium te organiseren.

In de komende VAWO Visie zal uitgebreid aandacht worden besteed aan het thema van het Groningse symposium, maar reserveer nu reeds de datum. (PF) ◀

## Groets Lustrumfeest VAWO op 15 maart 2003 in Utrecht

Met een scherp vooruitziende blik hebben de oprichters van de VAWO de oprichtingsdatum op 15 maart 1963 gesteld. Daardoor immers valt het 40-jarig bestaan precies op zaterdag 15 maart 2003. En we gaan dat die dag vieren, tenslotte zeggen we niet voor niets 'het (verenigings)leven begint bij veertig'. Waarom dit zo vroeg gemeld? In het bestuur wordt reeds nagedacht over een mooi lustrum en daarbij zijn suggesties van de leden van harte welkom. Aarzel niet en laat het VAWO-bureau weten wat een interessante invulling kan zijn van de lustrumviering, die in Utrecht zal plaatsvinden. (PF)

# VAWO

## VAWO-draagvlak

Een penningmeester die over het draagvlak van de vereniging schrijft – dat zal dan wel over voldoende leden gaan en hun (geldelijke) contributie. Deze keer niet. Natuurlijk kunnen we best meer leden gebruiken. Niet zozeer voor hun financiële bijdrage (vergeet niet dat ‘ons’ ministerie het vakbondswerk ook steunt en dat dan doet naar rato van het aantal leden). Maar vooral voor het bereiken van onze doelstellingen in het universitaire bedrijf.

Tijdens het voorjaars symposium is nog eens duidelijk gesteld door dagvoorzitter Fokink dat wij als universitaire werkers de zeggenschap over de beroepsuitoefening claimen. De disciplinaire kanten daarvan bespreek je doorgaans met je collegae, nationaal en internationaal, in de marge van wetenschappelijke bijeenkomsten. Dat zijn de (inter)nationale organisatievormen waaruit de sturing van je vak voortkomt.

Organisatorische randvoorwaar-

den voor het werk werpen je terug op je thuisbasis. Dan hangt het er maar vanaf hoe je discipline scoort bij het lokale College van Bestuur. Balanceeracts zijn nodig om voort te kunnen met je werk: de weg heel goed kennen, hints krijgen van collegae, dat telt in die situatie. De VAWO is in beeld wanneer je toestanden signaleert die contraproductief zijn. Met name als we bij universiteiten constateren dat het organisatiebelang nogal gaat afwijken van het beroepsbelang (en daar lijkt het op bij zaken als functiewaardering en ‘HRM’), moeten we onze argumenten met enige kracht naar voren kunnen brengen. Om bij de ‘werkgeversclub’ een invloedrijke gesprekspartner te zijn, moet de VAWO een ruim en soepel informatiecircuit vormen met, inderdaad, liefst zoveel mogelijk leden. Toen de VSNU zelf geen actie ondernam om het verschil in financiering van beroepskosten tussen faculteiten aan de orde te stellen, kon-

den wij dat doen met de resultaten van een enquête.

Universiteitsbesturen moeten zich realiseren dat het voor onderzoekers in sommige faculteiten aantrekkelijk kan zijn derdegeldstroom-onderzoek prioriteit te geven omdat dit hun financiële armslag verschaft voor hun werk. Of dat een juiste sturing is van onderzoek zou toch als vraag bij die bestuurders moeten leven.

De VAWO vormt een bruikbaar platform voor bezinning over misstanden en wat we daaraan zelf kunnen doen. Met des te meer kracht kunnen eisen worden geformuleerd als er alles aan is gedaan om zelf orde op zaken te stellen. Bij de constatering dat aio’s soms slecht worden begeleid, past de vraag in eigen gelederen in hoeverre dat juist is en wat de oorzaken zijn. Het zijn toch ook onze leden aan wie de begeleiding is toevertrouwd? Voor onderzoekers kan het wel eens handig uitkomen als een aio langer door-

gaat. Het versterkt de positie ten opzichte van de VSNU als de VAWO kan laten blijken op zo’n punt over juiste informatie te beschikken en de eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Bij het symposium over zeggenschapsstructuren kwam naar voren dat het bij een nieuwe structuur toch beslissend is welke processen er binnen die structuur gaande zijn. De loop van informatiestromen is bepalend. Een voorsprong in informatie kan bij een voor ons als professionele werkers minder gunstige zeggenschapsstructuur toch nog voor een positief resultaat zorgen. Actieve, goed geïnformeerde VAWO-leden kunnen daarbij de sleutel zijn. Daar ligt de betekenis van het draagvlak van onze vereniging. VAWO Visie speelt daarbij een bijzonder belangrijke opiniërende rol. Leveren de leden meer kopij, dan kunnen we vaker verschijnen.

JAN GROENENDIJK

### CAO TUSSENTIJD:

## “Het enige dat telt, is geld”

**De CAO voor de Nederlandse Universiteiten is halverwege haar looptijd. Een tussenbalans is op z’n plaats.**

Per 1 juli 2001 is een salarisverhoging afgesproken van 3,4 procent. Dat percentage ligt nu al bijna 2 procent onder het inflatiecijfer, ook vanwege het voorschot dat de detailhandel heeft genomen op de euro-invoering. Prijsopdrijving als gevolg van die invoering is al bij voorbaat dit jaar gerealiseerd. Kan de regering zeggen dat de invoering ‘prijzneutraal’ is uitgepakt.

### ENQUÊTE SCOORT!

Het universitaire personeel gaat er dit jaar dus behoorlijk op achteruit. En dat nog zonder rekening te houden met het wegval- len van de beroepskostenaftrek. Op initiatief van de VAWO heeft de CMHF-Sector WO behoorlijk

gescoord met een onderzoek naar de beroepskosten (zie pagina 13). Het is altijd opbeurend, wanneer uit onderzoek blijkt wat ingewijden steeds al beweerden: het wegvallen van de beroepskostenaftrek veroorzaakt onaantvaardbare inkomensschade voor het universitaire personeel.

Het zou de VSNU sieren, indien ze bij het kabinet alsnog zou pleiten voor hervatting van de aftrekmogelijkheden, dan wel voor een structurele voorziening in de looncomponent. Je kunt als overheid je geloofwaardigheid niet behouden als je voortdurend parasiteert op het verantwoordelijkheidsgevoel van ‘professionele’ beroepsbeoefenaren.

### MARX REVISITED

In tegenstelling tot wat Marx veronderstelde, namelijk dat een voortdurende ‘Verelendung’ de mensen wel uit de veren zou

kunnen krijgen om aan een omwenteling te werken, blijkt in de praktijk eerder het omgekeerde het geval. Grote ‘revoluties’ blijken vooral uit te breken in het zicht van verbetering. Zie bijvoorbeeld ook de ‘opstand’ van artsen en ziekenhuispersoneel. Naar veler overtuiging kunnen de sectoren in het publieke domein hun posities ter discussie stellen en voor een rechtvaardiger inkomensplaatje gaan staan. Anders heeft straks het publieke domein niet alleen een ‘derde-wereld-status’ binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen, maar is het ook nog slechts aantrekkelijk voor asielzoekers en economische migranten.

Dus: “Universitair personeel, verbreekt de ketenen van ambitie en verantwoordelijkheid, die u gevangen houden in de instellingen van wetenschapsbeoefening en verhef uw stem en

lichaam voor rechtvaardige arbeidsvoorwaarden”.

De ondernemers zijn ons voorgedaan. Op basis van een door henzelf gepropageerde fictieve marktwaarde blijkt een inkomensstijging mogelijk, die de concurrentieverhoudingen stimuleert (zeggen ze). Wat let ons een zelfde redenering toe te passen? De commerciële ‘kenniseconomie’ draait op wetenschappelijke geschooldheid. Dus: *stel forse looneisen, de markt kan het hebben!*

Sommige hooggeplaatsten schijnen nog niet door te hebben dat je niet gelijktijdig kunt klagen over de schrikbarende personeelstekorten op de arbeidsmarkt én beweren dat een forse loonkostenstijging de werkgelegenheid bedreigt. Er blijken toch geen mensen voorhanden voor al die werkgelegenheid. Geef dan maar een loonstijging! (PF) ◀

GEEN VOORSELECTIE MEER DOOR UNIVERSITEITEN

# Vernieuwingsimpuls vernieuwd

**NWO, VSNU en KNAW hebben overeenstemming bereikt over een nieuwe opzet voor de Vernieuwingsimpuls. Minister Hermans moet er zijn officiële goedkeuring nog aan geven, maar NWO hoopt kort na de zomer de aankondiging over de vernieuwde Vernieuwingsimpuls breed te kunnen verspreiden. Een voorselectie door de universiteiten zal niet meer plaatsvinden. Kandidaten dienen voortaan rechtstreeks in bij NWO.**

De voorselectie door de universiteiten vormde in de visie van het Landelijk Postdoc Platform (LPP) de grootste belemmering voor een goede uitvoering van de oude Vernieuwingsimpuls. Toen nog maar een jaar geleden de eerste Vernieuwingsimpuls-aanvragen werden gehonoreerd, kwamen er direct al vele klachten van de postdocs, die de doelgroep vormen. Deze klachten hadden vooral betrekking op de voorselecties door de universiteiten, voorafgaand aan de eigenlijke indiening. Politieke overwegingen en machtsverhoudingen binnen faculteiten bleken vaak een grote rol te spelen. Groter wellicht dan de drie door NWO gehanteerde selectiecriteria: de kwaliteit van de onderzoeker, het vernieuwende karakter van het onderzoek en de kwaliteit van het voorstel. Ook leverde de vereiste vaste-aanstellingsgarantie moeilijkheden op. Kandidaten voor wie niet direct uitzicht was op een aanstelling na vijf jaar, kwamen niet door de voorselecties.

## VERDEELD OORDEEL

De uitvoering van de eerste ronde Vernieuwingsimpuls is inmiddels geëvalueerd door *Research voor Beleid*. De klachten van de doelgroep uit de beginfase worden in het evaluatierapport bevestigd. Op de vastebaangarantie in het selectieproces wordt door de postdocs verdeeld gereageerd. Enerzijds willen postdocs graag perspectief op een vaste baan en juichen zij daarom het criterium toe. Anderzijds is duidelijk geworden dat sommige aanvragen in een vroeg stadium zijn afgewe-

zen omdat een dergelijke garantie niet kon worden gegeven. Het is begrijpelijk dat de betrokken kandidaten in dat geval liever zouden willen afzien van de

## Kandidaten hoeven niet te denken: nu of nooit

vastebaangarantie. Altijd nog beter een tijdelijke baan dan helemaal geen baan.

De nieuwe Vernieuwingsimpuls wordt opgedeeld in drie typen beurzen die geacht worden te corresponderen met drie opeenvolgende fasen in de wetenschappelijke carrière van onderzoekers. Pas gepromoveerde onderzoekers kunnen voor drie jaar onderzoek subsidie aanvragen. De meer ervaren onderzoekers kunnen een beurs krijgen waarmee ze in staat worden gesteld in vijf jaar een eigen onderzoekslijn te ontwikkelen met een of meer aan te stellen medewerkers. Het derde type subsidie is voor de professorabele onderzoeker die heeft aangetoond met succes een onderzoekslijn tot ontwikkeling te kunnen brengen en als coach voor de jongere generatie te kunnen fungeren. Met de premie kan een onderzoeksgroep worden opgebouwd. De onderzoekslijn dient na vijf jaar een

structurele inbedding in de universiteit te krijgen.

Alleen het tweede type beurs is vergelijkbaar met de Vernieuwingsimpuls van de eerste twee rondes.

## AAN DE KANT GEZET

Wat zijn de verschillen? Het belangrijkste verschil is dat kandidaten hun voorstel rechtstreeks indienen bij NWO. Universiteiten kunnen dus geen kandidaten meer voorselecteren. Ook niet op basis van de afweging 'voor wie hebben we over vijf jaar een vaste baan?' Universiteiten zijn hiermee feitelijk en op niet mis te verstane wijze aan de kant gezet. Het betreft hier hun toekomstige personeel, maar de selectie komt geheel in handen van NWO. Blijkbaar hebben NWO en de universiteiten overeenstemming weten te bereiken op dit punt. Voorzover er een inbeddingsgarantie wordt gevraagd aan de universiteiten is die vooral wetenschappelijk-inhoudelijk van aard. Letterlijk staat er in de nieuwe tekst voor de Vernieuwingsimpuls: "Zeker waar het gaat om fase twee is de voor deze fase wenselijke inbeddingsgarantie dan ook niet bedoeld als selectie-instrument van de ontvangende instelling en mag ook niet als zodanig worden gebruikt".

## ONDERHANDELINGSPOSITIE

De inbeddingsgarantie hoeft niet verplicht vooraf gegeven te

worden. Kandidaten kunnen in principe ook pas na honorering van hun voorstel met een universiteit gaan onderhandelen over inbedding en perspectief. Dit versterkt de onderhandelingspositie van de postdocs aanzienlijk. Als het aanbod van de ene universiteit niet bevalt, kan de Vernieuwer altijd nog kiezen voor een andere universiteit met een beter aanbod.

Cas Maessen van de afdeling Beleids- en Bestuurszaken van NWO: "Ik vind het een leuk programma geworden. Met name ook voor de jongste categorie: dat mensen hun eigen ideeën kunnen uitwerken en niet alleen via een hoogleraar. Voor de selectiecommissies is het ook leuk werk – enthousiaste mensen die voor je optreden. Dat is leuker dan zo'n open competitie

**Als het aanbod van de ene universiteit niet bevalt, kan een Vernieuwer kiezen voor een andere universiteit met een beter aanbod**

met alleen maar papierwerk." Inmiddels wordt er bij NWO druk aan gewerkt om de selectieprocedure vorm te geven. De deadlines voor het indienen van aanvragen voor de verschillende typen beurzen zullen niet parallel lopen. Er zullen regelmatig nieuwe rondes zijn en het is de bedoeling dat het totale programma de komende zeven à acht jaar gaat draaien. Met deze maatregelen hoopt NWO een hausse aan aanvragen te voorkomen. Maessen: "Kandidaten hoeven dus niet te denken: nu of nooit". (HdH) ◀

De vernieuwde Vernieuwingsimpuls maakt ook onderdeel uit van de NWO-strategie voor de periode 2002-2005. In drie interviews op de middenpagina's wordt daarop ingegaan.

## Nogmaals

De redactie van VAWO Visie zoekt nog steeds uitbreiding met een enthousiast lid dat werkzaam is bij een van de onderzoeksinstellingen. Dit past in ons streven om voeling te houden met, en voeding te krijgen uit alle specifieke groepen van VAWO-leden. In de loop van vorig jaar werd de redactie versterkt met vertegenwoordigers van de postdocs en de aio's en oio's. Het ontbreekt nog aan iemand uit het onderzoeksveld. Vandaar nogmaals deze oproep.

HET VAWO-SYMPOSION OVER VIER JAAR MUBSE MEDEZEGGENSCHAP

# Mate van invloed door meer bepaald dan het model alleen

**De ervaringen van vier universiteiten met vier jaar MUBse medezeggenschap kwamen over tafel op het VAWO-voorjaarsymposium van 15 mei jl. in Leiden. Vier universiteiten bieden misschien geen representatief beeld, maar veilig kan de conclusie worden getrokken dat de MUB een grote verscheidenheid heeft gebracht: de medezeggenschapsmodellen, de invulling van die modellen én de ervaringen ermee lopen sterk uiteen.**

Op het symposium werd de gang van zaken belicht op de universiteiten van Amsterdam, Leiden, Twente en Wageningen. Geen verhaal was hetzelfde. In Twente werd een goed functionerende structuur van universiteitsraad en faculteitsraden afgebroken en werd daarna ijlings – na twee jaar al – het roer weer omgegooid. Leiden behield grotendeels de oude ‘radenstructuur’, maar daar overheerst op medezeggenschapsgebied lauwheid. De UvA ging over op een ondernemingsradensysteem. Hier wordt een grote afstand tot het bestuur ervaren. Het meest positieve geluid kwam uit Wageningen, waar voor een OR met onderdeelcommissies werd gekozen en de gezamenlijke vergadering van OR en Studentenraad een voorname plaats kreeg in het overleg met het College van Bestuur.

## PROFESSIONALITEIT

VAWO's vice-voorzitter Pieter Fokkink leidde het symposium en leidde het in. Hij vatte de ontwikkelingen bij Universiteit Twente, die hij in het vorige nummer van VAWO Visie uitvoerig beschreef, nog eens samen. Het doordrukken van een doorgedeelde structuur (Centrale OR met onderdeel-OR-en) bracht het College van Bestuur in een permanent conflict met een groot deel van de universiteit. Maar de terugkeer in 1999 naar het systeem van universiteitsraad en faculteitsraden bracht nog niet de vruchtbare samenspraak van voor 1997 terug. Daarvoor is het draagvlak

voor de medezeggenschap zowel bij de staf als aan studentenzijde te zeer beschadigd.

De MUB, zo stelde Fokkink, heeft twee fundamentele effecten gehad. Het medebestuur door de universitaire gemeenschap heeft plaats moeten maken voor medezeggenschap. Ten tweede is daarmee de zeggenschap over de beroepsuitoefening van de wetenschappelijke professionals ‘onteigend’. Wanneer van ‘professioneel bestuur’ wordt gesproken, wordt niet op wetenschappelijke professionaliteit gedoeld.

Naar de mening van Fokkink behoort het tot de taak van de vakbeweging om de professionele zeggenschap over de wetenschapsbeoefening te herstellen.

## VERPLICHT NUMMER

Ries Heezen, sinds 1991 directeur van de Leidse FSW, is sinds begin dit jaar ook ‘procesbegeleider bezinning MUB’ in Leiden. Heezen baseerde zijn verhaal op de (nog onvolledige) reacties op een vragenlijst over het feitelijk functioneren van, en de ervaringen met de medezeggenschap, die aan de faculteiten en organen van de universiteit is voorgelegd. Heezen: “Mijn voorlopige indruk is dat de lauwheid overheerst. Het werk in de raden wordt veelal als verplicht nummer beschouwd. Stafleden doen het vaak uit loyaliteit. Het behoort bij de taken die moeten worden verdeeld.

De lauwheid blijkt ook uit de matige participatie, met name van de zijde van het personeel. In de universiteitsraad zijn op

het ogenblik twee personeelszetsels onbezet en ook op faculteiten is het vaak moeilijk de tent vol te krijgen. Het teruggaan van medebestuur naar medezeggenschap heeft er in Leiden niet toe geleid dat men probeert het maximale te halen uit die medezeggenschap. Men past op de winkel, op z'n best, en bewaakt vooral het belang van de eigen instelling.

De kritisch noot is soms: formeel is alles in orde, voldoen we netjes aan de wet, maar materieel is het mager. Dat is bijvoorbeeld ook wat we uit de UR vernemen. Die voelt zich niet altijd goed bediend door het College van Bestuur. Men vindt de stukken mondjesmaat en soms moeilijk te begrijpen. Een klacht is bovendien dat het beleid vaak al uitgebreid is voorgekoekt op de faculteiten en pas zo laat in de UR aan de orde komt dat er nog maar weinig aan valt te veranderen.

De studenten fungeren vaak als stemvee voor het bestuur. Dat was voor de MUB ook al zo; ik spreek uit negen jaar ervaring. Als decanen het een beetje slim aanpakken, krijgen ze de studenten vrijwel altijd mee.”

Volgens Heezen verdient het OR-stelsel de voorkeur, omdat daarin de medezeggenschap effectiever inhoud kan worden

gegeven door het instemmingsrecht van een OR op kernpunten. Bovendien wordt dan het verschijnsel van studenten-als-stemvee geneutraliseerd.

Heezen: “In de huidige situatie vindt geregeld informeel overleg plaats met studenten en studentenorganisaties. Dat werkt prima en studenten vinden dat vaak leuker dan het raadswerk.”

## NOOIT UITGESPEELD

Een veel positiever geluid kwam van Dick Verduin over de ontwikkelingen in Wageningen. Verduin was tot anderhalf jaar geleden UHD bij de leerstoelgroep Biologie. Nu is hij als biologisch veiligheidsfunctionaris vooral bezig op het terrein van genetische modificatie. Al in 1990 ging Verduin deelnemen aan het lokaal overleg, in '98 werd hij bovendien lid van de nieuw ingestelde OR. “Ik had een tijdje een dubbelfunctie. Dat is mij uitstekend bevallen en ik denk ook het College van Bestuur wel. Het vergemakkelijkte de afstemming tussen lokaal overleg en OR: wat op welke tafel aan de orde zou komen.”

De keuze van het Wageningse CvB in '97 voor een gedeeld stelsel werd ingegeven door de ophanden zijnde vorming van *Wageningen Universiteit en*



Ries Heezen en Hendrik de Groot

Researchcentrum, waartoe behoren de universiteit (3000 personeelsleden), de stichting DLO (bestaand uit onderzoeksinstituten op landbouwgebied, eveneens zo'n 3000 personeelsleden) en een aantal afzonderlijke instituten. Omdat DLO en de 'losse' instituten OR-en hebben, leek 't het CvB handig ook op de universiteit het OR-systeem te gaan hanteren.

Eind dit jaar moet het tot een volledig samengaan komen, bestuurlijk is er al een sterke eenheid in Wageningen: het College van Bestuur van de (publieke) universiteit en de Raad van Bestuur van DLO (privaat) bestaan uit dezelfde drie personen en er is één Raad van Toezicht.

Het samengaan zal consequenties hebben voor de structuur van de medezeggenschap. De universiteit heeft een OR plus Studentenraad en gezamenlijke vergadering, met daaronder onderdeelcommissies waar studenten bij zitten: een *topdown*-structuur. DLO

kent een decentrale aanpak: Centrale OR plus onderdeel-OR-en. Verduin: "In de COR bewaken mensen vooral het belang van het eigen instituut."

De participanten in de nieuwe medezeggenschapsstructuur werden in 1998 meteen in het diepe gegooid. Er werd toen in Wageningen grootscheeps gereorganiseerd, waarbij 255 van de ruim tweeduizend fte's werden geschrapt en nieuwe organisatorische verbanden – met name vijf 'departementen' – werden gevormd.

Verduin: "Dat we meteen in het diepe werden gegooid, heeft ons eigenlijk wel goed gedaan. We waren meteen in de positie om goede afspraken te maken.

We hebben kunnen bereiken dat het CvB praat met het lokaal overleg en daarnaast met de gezamenlijke vergadering van OR en Studentenraad. Voor het CvB is het voordeel daarvan dat het aantal overleggen beperkt blijft. Door de goede afspraken over wat waar zou worden besproken, kon het CvB boven-

dien de nodige irritatie bespaard blijven.

Bij een instellingsplan heb je instemmingsrecht en langs die weg hebben we als gezamenlijke vergadering heel wat afspraken kunnen afdwingen.

Onze insteek was vooral de gezamenlijke vergadering handen en voeten te geven. Er zijn drie commissies ingesteld – onderwijs en onderzoek, financiën, bestuur en organisatie – waarin steeds alle vier OR-fra-



Dick Verduin

ties en alledrie Studentenraadfracties vertegenwoordigd zijn. In deze commissies worden de gezamenlijke vergaderingen voorbereid, nog op het laatste moment als dat nodig is. Dat werkt uitstekend. Het CvB heeft er geen speld tussen kunnen krijgen, we zijn nog nooit uitgespeeld.

Ik ben dus nogal positief gestemd. Als je zelf goed informatie uitwisselt, ben je vaak beter op de hoogte dan het CvB. Op die basis hebben we het CvB ertoe gebracht het instellingsplan om te gooien. Na de nodige strijd weliswaar, is in feite het voorstel van de gezamenlijke vergadering overgenomen. Die informatie-uitwisseling kun je zeker nu met e-mail goed organiseren. Zelf mail ik na lokaal overleg naar tweehonderd mensen in de organisatie een A4-tje over wat er besproken is."

Het is nog onduidelijk welke medezeggenschapsstructuur Wageningen na dit jaar krijgt. Er komen in de organisatie samenvoegingen van departementen

met onderzoeksinstituten in 'kenniseenheden' met elk zo'n 2000 mensen. Verduin: "Er liggen nog een hoop problemen. Hoe zal bijvoorbeeld de rol van de studenten in de private hoek worden geregeld? We zijn ook bang dat met kenniseenheden en verzelfstandigde directies en raden de universiteit niet meer herkenbaar zal zijn. Duidelijk zal zijn dat ik een OR met onderdeelcommissies beter vind dat een COR plus OR-en."

#### AANDEELHOUDERS

Hendrik de Groot houdt zich als socioloog bij de UvA bezig met ondernemingsrecht. Hij zat indertijd in de eerste Universiteitsraad van de UvA en is nu lid van de Centrale OR en de OR van zijn faculteit. De vraag aan de universitaire gemeenschap of de MUB een verbetering had gebracht, leverde meer dan honderd reacties op, waarvan welgeteld twee positieve, aldus De Groot, die niet zonder cynisme zijn relaas deed.

De Groot: "De leden van de wetenschappelijke staf zijn eigenlijk aandeelhouders, want we verschaffen de universiteit het geestelijk kapitaal. Maar de zeggenschap van een aandeelhouder is ons ontnomen. Natuurlijk kun je ook als ondernemingsraad het een en ander bereiken. Je hebt bepaalde rechten en gespecialiseerd als ik ben in ondernemingsrecht, weet ik ook dat je een stok achter de deur hebt: je kunt naar de Ondernemingskamer stappen. We hebben dat ook een paar keer gedaan. Zo leert het CvB wat het bedrijfsleven al lang weet: dat je je aan de wet moet houden. Er was bijvoorbeeld overgegaan tot aanschaf van een huis in New York – heerlijk voor verblijf. Maar de COR was niet om advies gevraagd. Die zaak hebben we gewonnen. Nu ja, het huis staat er natuurlijk nog steeds..."

We hebben een ingewikkelde organisatiestructuur gekregen met allerlei BV-tjes, waarmee de medezeggenschap grotendeels achter de horizon verdwijnt. De meeste medewerkers zien het

nut van de tweedeling in onderwijs- en onderzoeksinstituten niet zo. Ze ervaren het als een verregaande vorm van bureaucratisering. En de overkoepelende afdelingen zijn een soort banenpool. Vroeger bespraken medewerkers samen onderwijs en onderzoek, nu zijn ze als los zand. Als wetenschappers zijn we net havenarbeiders, die 's ochtends op de kade staan om te vernemen wat ze moeten doen. Dan word je weer eens opgeroepen voor onderzoek, dan weer om een lesje te geven."

Toch ziet De Groot ook een paar lichtpuntjes. De COR ontwierp een allocatiemodel, omdat het bestaande model uitermate onredelijk uitpakte voor bepaalde faculteiten. De Groot: "Ondanks de beperkte medezeggenschap hebben we, vooral door de professionaliteit van mensen uit faculteiten, dus toch bestuursinvloed. Bovendien heeft onze nieuwe rector magnificus, Paul van der Heijden, gezegd dat het bestuur moet leren wat ze in het bedrijfsleven al lang hebben geleerd, namelijk dat het soms toch beter is informatie vroegtijdig door te spelen, zodat de besluitvorming soepeler verloopt en een ondernemingsraad niet meteen de hakken in het zand zet."

#### PROFESSIENEEL BESTUUR?

Pieter Fokkink concludeerde uit de verhalen van de inleiders dat het medezeggenschapsmodel weinig invloed lijkt te hebben op participatie en enthousiasme. Hij wierp de vraag op of het doel om kwaliteit en efficiency van het bestuur te verbeteren met de MUBse structuren gerealiseerd is. Dat ontlokte Heezen de opmerking dat de MUB weliswaar een professioneler bestuur beoogt, maar dat er nog veel 'amateurbestuurders' zijn, terwijl voorzieningen ontbreken om de professionaliteit op te krikken. Verduin gaf aan dat in Wageningen de OR een gebrek aan bestuurlijke vakkundigheid signaleerde, waarop besloten werd tot trainingen voor managers, ook op het niveau van de leerstoelhouders. (AvD) ◀

## Participatie nadert faillissement

De deelname van studenten aan de medezeggenschapsverkiezingen begeeft zich langzamerhand naar een zodanig dieptepunt, dat van een naderend failliet van deze vorm van participatie kan worden gesproken. Aan de VU in Amsterdam nam dertien procent van de studenten deel aan de verkiezingen, in Maastricht slechts tien. In Twente lieten de studenten hun ongenoegen merken door weliswaar met veertien procent op te komen, maar in een kwart van de gevallen blanco te stemmen!

Het ongeloof in de betekenis van de MUBse bestuursstructuur lijkt op geen betere wijze tot uitdrukking te brengen. Wanneer het personeel op dezelfde wijze gaat reageren, dan heeft de bureaucratische hiërarchie een definitieve Pyrrusoverwinning behaald op de democratische betrokkenheid. En dat noemen we dan 'efficiënt' en 'slagvaardig'.

## Werktijd en de rol van de overheid

Onderzoek bij het AMC in Amsterdam, zo viel in de vorige VAWO Visie te lezen, leverde



ondersteuning op voor de kritische kijk van de VAWO op werktijdverkorting: deze kost loon én verhoogt de werkdruk. Daarom zou de nieuwe CAO de reële (langere) werktijd moeten erkennen en honoreren. De

overheid is geen partner in het CAO-overleg, maar zou toch veel kunnen bijdragen aan een gezonder evenwicht tussen werk vrije tijd. Door een werkelijke verbetering van het openbaar vervoer zou niet alleen veel ergernis worden weggenomen, er zou al gauw een of twee vrije tijd op de werkweek mee kunnen worden gewonnen!

## Schadevergoeding voor RSI

De juridische dienst van de VAWO heeft voor de eerste maal een werkgever aangesproken om de financiële schade te vergoeden van een lid dat door RSI-klachten arbeidsongeschikt is geworden. De ziekte is in hoofdzaak het gevolg van de werkzaamheden (beeldschermwerk) van de betrokkene en de werkgever heeft niet aan zijn zorgplicht voldaan, zo stellen de VAWO-juristen.

De schadevergoeding wordt gevraagd voor in de eerste plaats uiteraard het verlies aan arbeidsvermogen, maar ook voor de pensioenschade en de kosten van thuishulp, extra medische voorzieningen en het onderhoud van huis en tuin, dat niet meer zelf verricht kan worden. In december vorig jaar veroordeelde de kantonrechter te Middelburg al een werkgever tot schadevergoeding in een RSI-zaak. De betrokken werknemer lijdde aan het Repetitive Strain Injury-syndroom, ook wel bekend als 'muisarm', door monotoon repetitief werk en een slechte werkplekergonomie.

Over het verloop van onderhavige zaak zal VAWO Visie u op de hoogte houden.

## RSI-alarm in Wageningen

Wageningen Universiteit is hevig geschrokken van de uitkomsten van een onderzoek naar RSI-klachten onder haar werknemers en afstudeerders. Elf procent van de beeldscherm-

werkers en liefst zestien procent van de promovendi heeft last van het RSI-syndroom.

Uit het onderzoek, verricht door de interne Arbo- en Milieudienst (AMD), kwam voorts naar voren dat 84 procent van de werkplekken bij de universiteit en 42 procent bij de onderzoeksinstellingen slecht of onvoldoende zijn ingericht. Het universiteitsbestuur heeft besloten onmiddellijk twee miljoen gulden uit te trekken om de inrichting van de computerzalen voor studenten te verbeteren. Binnen een jaar zal nog eens 4,5 miljoen gulden worden geïnvesteerd in een aanpassing van alle beeldscherm-werkplekken.

Als de werkplekken ergonomisch voldoen, zullen voorlichtingscursussen over RSI-preventie worden gegeven. Bovendien zal de AMD onderzoek gaan doen naar de mentale belasting van studenten en werknemers, omdat ook stress RSI kan veroorzaken.

Onder de norm voor beeldschermwerker vallen 82 procent van de medewerkers van de Wageningse universiteit, 90 procent van de afstuderende studenten en alle promovendi. Wageningen is de eerste universiteit die de gevolgen van beeldschermwerk heeft laten inventariseren.

## Keuzemodel op de tocht

Het heeft er alle schijn van dat de afgesproken flexibilisering en het op individuele maat toesnijden van de arbeidsvoorwaarden in de huidige CAO voor de universiteiten z'n Waterloo al vindt nog voor dat het is ingevoerd. Eerst moesten de CAO-partners met elkaar afspreken om de invoering een jaar uit te stellen. In plaats van de afgesproken datum van 1 januari 2001 wordt het nu niet eerder dan 1 januari 2002. Bovendien maken de universiteiten er zo'n complexe zaak van dat Arthur Andersen, een bureau dat voor onnoemelijk veel geld wat admi-

nistratieve dienstverlening aan de universiteiten slijt, erbij moet worden betrokken.

Erger is dat het er op lijkt dat de universitaire werkgevers er tezamen en in vereniging op mikken om het keuzemodel zo veel mogelijk te traineren. In lokale overleggen moeten de onderhandelingen gewoon worden overgedaan en sommige universiteiten weigeren domweg om de overeengekomen modalitei-



ten in te voeren. Flexibilisering blijkt niet het sterkste punt bij de universitaire werkgevers. Je vraagt je af wat de handtekening van de VSNU onder de CAO nog waard is.

## Interne communicatie?

Volgens VSNU-voorzitter D'Hondt moeten de aanvangssalarissen van promovendi structureel worden verhoogd om een carrière als onderzoeker aantrekkelijker te maken voor jongeren. "Promovendi zouden in ieder geval in schaal 10 moeten kunnen beginnen", aldus D'Hondt (Onderzoek Nederland, 23 februari 2001). Maar op de discussiemiddag van LPP en LAIOO over wachtgeldproblematiek en loopbaanbeleid op 28 mei suggereerde directeur Peperkamp van de VSNU het busalenstelsel maar weer in te voeren...

**ALLES GELEZEN?**  
Leg deze VAWO Visie dan niet in een la, maar geef hem door aan een collega, die ook op de hoogte zou moeten zijn. Doen!

VOORZITTER VAN DUINEN OVER NWO'S STRATEGIENOTA 'THEMA'S MET TALENT'

# Armslag voor topwetenschappers en aanstormend talent

In mei verscheen de nieuwe strategienota van NWO. Onder een geforceerd aandoende, maar niet inadequate titel: *Thema's met Talent*. Reden voor een gesprek met dr. R.J. (Reinder) van Duinen, voorzitter van het Algemeen Bestuur van NWO, en enkele reacties.

*Hoe zou u de belangrijkste verschuivingen in het beleid van NWO, zoals weergegeven in de strategienota, verwoorden?*

"Een organisatie moet zich op gezette tijden afvragen of zij de goede dingen doet en of zij de dingen die zij doet, goed doet. De eerste vraag kan NWO niet beantwoorden los van de wetenschaps-inhoudelijke ontwikkelingen en de ontwikkelingen in het onderzoekstelsel.

De toenemende concurrentie tussen de dertien Nederlandse universiteiten en de ontwikkelingen richting een Bachelors-Masters-systeem zijn stelselwijzigingen die van invloed zijn op de rol en de positie van NWO. Een ander belangrijk element is de schaarste van arbeid: de moeite die we moeten doen om mensen tot een wetenschappelijke carrière te bewegen en vervolgens ook vast te houden.

De wet schrijft NWO voor dat we ons eens in de zes jaar de spiegel voorhouden, maar we gaan dat eens in de vier jaar doen. Dat is een termijn waarop de zaken alweer anders kunnen komen te liggen. Daarom beslaat *Thema's met Talent* de periode 2002 tot en met 2005.

De vraag 'Doen we de dingen goed?' betreft vooral de interne mechanismen. Werken we voldoende efficiënt, kunnen we processen stroomlijnen, moeten we opschuiven naar andere methoden van stimulering? De andere vraag is: 'Waarop moeten wij de tweede geldstroom vooral richten?' Ons antwoord is: op drie aspecten. Ten eerste: op de dynamiek in het wetenschappelijk onderzoek. Daar waar de dynamiek van het

onderzoek groot is, moet de tweede geldstroom de inherente traagheden van het wetenschappelijk systeem helpen overwinnen door forse investeringen in mensen en middelen. Ten tweede moeten we vooral inzetten op de ontwikkeling en het vasthouden van talent. En het derde element is internationalisering. De notie van een European Research Area waarde tien jaar geleden ook al rond, maar heeft recentelijk pas echt aandacht gekregen en weerklank gevonden in de breedte van het onderzoekstelsel, ook in Nederland."

*De strategienota noemt negen thema's waarop de inzet van middelen zich moet concentreren. De thema's zijn afzonderlijk en tezamen zo breed, dat de vraag rijst: wat valt er niet onder?*

"We hebben inderdaad negen parapluthema's geformuleerd,

ook om aan de financiers te laten zien waarvoor het onderzoeksgeld straks zal worden gebruikt. Ze zijn tamelijk breed geformuleerd. Er is altijd een spanning tussen insluiting en uitsluiting. Je wilt onderzoek dat aan de wereldtop kan komen of daar al zit natuurlijk niet uitsluiten van financiering door NWO. Naast de thema's is ook nog de nodige ruimte. Je moet toptalenten altijd kunnen ondersteunen, waar ze ook mee bezig zijn."

*Nieuwe benaderingen, hoe onvolmaakt of methodologisch zwak misschien nog, kunnen belangrijke innovaties opleveren. Welke ruimte geeft NWO daarvoor?*

"Het is natuurlijk zo dat een aantal dingen waarvan we nu denken dat ze van groot belang zijn, dat straks minder zullen blijken te zijn geweest. Dat is een onvermijdelijk risico, je weet niet hoe iets uitpakt. Vandaag de dag wordt veel verwacht van nanowetenschappen en nanotechnologie. Misschien te veel. Dat geeft niet. Je hebt het dan in ieder geval geprobeerd. 'Funda-

menten van levensprocessen' zal denk ik een heel rijk gebied zijn. Het is fantastisch wat we op het ogenblik zien: scheikunde, biologie, natuurkunde en informatiewetenschappen die samenspannen. Een heel nieuwe wijze om biologische systemen te leren begrijpen.

Je hebt uiteraard altijd ook onderzoek nodig dat helemaal aan het begin staat, dat volstrekt exploratief van karakter is. Waarvan je nog niet ziet wat het kan gaan worden en waarvan politiek en ambtenaren nog nooit hebben gehoord. Daar zal NWO beslist ook ruimte voor blijven geven, dat zijn immers de thema's van morgen."

*Een opvallend ontbrekend element in de thema's is een verwijzing naar het multiculturele karakter van onze samenleving.*

"We hebben een groot programma op dat gebied, dat al een aantal jaren loopt en nog niet is afgesloten. Het is een voortvloeisel van onze vorige strategienota, *Kennis Verrijkt*. Zo wordt er bijvoorbeeld onderzoek gedaan ▶

## NWO's onderzoeksthema's:

- ▶ **Cultureel Erfgoed:** functie, beleving en uitingsvormen van kunst en cultuur
- ▶ **Ethische en Maatschappelijke Aspecten van Onderzoek en Innovatie:** processen van collectieve normen- en waardenvorming en van acceptatie en verwerping
- ▶ **Bestuur in Beweging:** maatschappelijke sturingsprocessen, geconcentreerd rond het concept van *governance*
- ▶ **Cognitie en Gedrag:** menselijke, artificiële en virtuele informatieverwerking en informatietoepassing in persoonlijke, sociale, culturele en digitale context
- ▶ **Fundamenten van Levensprocessen:** functioneel onderzoek naar het functioneren en disfunctioneren van levende systemen
- ▶ **Systeem Aarde:** de interactie tussen de mens en de rest van de biotische en abiotische aarde, de effecten daarvan en de mogelijkheden tot ingrijpen
- ▶ **Digitalisering en Informatisering:** selectie van bronnen en methode van digitalisering, opslag en transport, kennisontsluiting, modellering, simulatie en visualisatie, toepassingen en implicaties
- ▶ **Nanowetenschappen:** fundamenteel onderzoek op het niveau van atomen en moleculen
- ▶ **Opkomende Technologieën:** speurtocht naar nieuwe wetenschappelijke concepten die de basis kunnen vormen van nieuwe technologieën

naar adaptatieprocessen. Echt vanuit een wetenschappelijke invalshoek, niet zozeer vanwege achterliggende sociale vraagstukken. Interessante kwesties die nu spelen, maar dat bijvoorbeeld ook deden in het Nederland van de zeventiende eeuw. Ze hebben ook beleidsrelevantie, maar dat is niet ons vertrekpunt.

Sommigen noemen de thema's juist te modieus, misschien wel te beleidsrelevant. Maar – en dat is van belang! – ze zijn totstandgekomen op grond van een open vraag aan de onderzoekers. Daaruit zijn ruim vijftig onderzoeksthema's naar voren gekomen en die hebben we gegroepeerd."

*U noemde het Bachelors-Masters-systeem als belangrijke stelselwijziging. In de nota wordt er nauwelijks iets over gezegd.*

"De effecten laten zich nog niet goed voorspellen, het zou te speculatief zijn daar nu al iets over te zeggen in bijvoorbeeld termen van kwaliteitseffecten op het onderzoekssysteem. Er zitten nog veel haken en ogen aan. We willen de discussie erover ook

niet op voorhand te veel belasten, maar het is duidelijk dat er voor de opleiding van toekomstige onderzoekers het nodige gaat veranderen."

*Het gaat goed met de wetenschap in Nederland, stelt u in het voorwoord van Thema's met Talent. Er zijn ook andere geluiden. In het programma Buitenhof bracht socioloog Dronkers onlangs een heel pessimistische visie tot uitdrukking.*

"Naar mijn idee gaat het zowel goed als slecht met de wetenschap. Goed in de zin van de kwaliteit van het onderzoek. Met een aantal echte uitschieters met behoorlijke internationale zichtbaarheid. Slecht waar het gaat om de aandacht voor wetenschap en techniek in de politieke arena. Je zou graag

Reinder van Duinen:  
"Het gaat zowel goed als slecht met de wetenschap in Nederland"

een wat ruimere erkenning willen voor de positie van het wetenschappelijk onderzoek als innovator van de samenleving, als drijvende kracht achter economische groei en kwaliteit van leven. Op de Europese topconferentie in Lissabon is die erkenning vorig jaar wel door de regeringsleiders uitgesproken en dat heeft ertoe geleid dat we nu echt kunnen spreken van de Espace

Européenne de la Recherche, de Europese Onderzoeksruimte. Maar in Nederland zie je daarvan in de politieke discussie niet veel terug. Dat is verontrustend. De kwaliteit van nu – daarop wees Dronkers terecht – is het gevolg van de investeringen in de jaren zeventig en tachtig. We lopen nu het grote risico dat het huis uitgewoond raakt – ik vond dat wel een aardig beeld van hem – en



FOTO: ARIE WAPENAAR / NWO

**LPP BEPLEIT NIEUW ONDERZOEKSBEKOSTIGINGSSTELSEL**

**'Meer invloed voor de mensen op de werkvloer'**

**Arnoud Lagendijk, waarnemend voorzitter van het Landelijk Postdoc Platform (LPP), is niet echt onder de indruk van de strategienota van NWO. Er zitten positieve elementen in Thema's met Talent, zeker. Maar hij had graag gezien dat NWO zich opwerpt als hoeder van het fundamenteel onderzoek en van de kwaliteit van de wetenschap. Een voorname doelstelling zou dan moeten zijn: het zorgdragen voor het 'menselijk kapitaal', de onderzoekers die voor die kwaliteit moeten zorgen, ook op langere termijn.**

Het LPP heeft geen formeel standpunt bepaald over Thema's met talent, maar Lagendijk wil er op persoonlijke titel wel op reageren. De wijze waarop het academisch onderzoek in Nederland wordt gefinancierd en de consequenties daarvan voor de onderzoekers vormen een thematiek die hem, en zijn organisatie, nauw aan het hart ligt. Lagendijk is een van de

geestelijke ouders van een LPP-voorstel om tot een nieuw bekostigingsstelsel te komen. Kern van het voorstel is een directe en dynamische relatie tussen financieringsbronnen en de onderzoeksinvesteringen en -productie 'op de werkvloer'. Onderzoeksgroepen moeten zoveel mogelijk in staat worden gesteld zelf hun financiering te verzorgen. Daartoe bepleit het

LPP dat de financiering wordt gekoppeld aan kwaliteitsbeoordeling op nationaal niveau. De KNAW en haar afdelingen en secties zouden een centrale rol moeten krijgen in kernbeslissingen over de allocatie van middelen. De rol van universiteiten, faculteiten en instellingen zou op dit gebied moeten worden teruggebracht tot sturend op hoofdlijnen en faciliterend.

**MET DE STROOM MEE**

"NWO zou, vanwege de intrinsieke waarde ervan, moeten proberen om overheid en bedrijfsleven ertoe te bewegen meer te investeren in fundamenteel onderzoek – of funderend onderzoek, zoals onder andere

NWO tegenwoordig voortdurend zegt", aldus Lagendijk. "Bijvoorbeeld in de Verenigde Staten gebeurt dat al veel meer." Dat in veel van de negen gekozen parapluthema's de 'maatschappelijke relevantie' zwaar doorklinkt, à la – dat kun je zien als windowdressing, een populaire verantwoordelijkheid voor de buitenwacht van de onderzoeksinvesteringen. Belangrijker is wat daaronder schuilt: NWO lijkt mee te gaan met de stroom en vooral onderzoek te ondersteunen dat al 'goed ligt', in plaats van een rots in de branding te zijn van het wisselend maatschappelijk en politiek tij, zegt de LPP-voorzitter. Hoewel NWO claimt dat de the-



dat mensen er eigenlijk niet meer in willen wonen. Met deze onderzoeksomgeving zoekt toptalent voor wetenschappelijk onderzoek het liever ergens anders. We hebben vandaag de dag meer moeite dan vroeger om de onderzoeksprogramma's uitgevoerd te krijgen. Onder de onderzoekers, onder de postdocs zien we veel buitenlanders, vooral uit Oost-Europa en Azië, en daar is op zich niets tegen, mits ze daarna hier blijven; maar het kan toch niet de bedoeling zijn het onderzoek op den duur geheel met buitenlanders te bemensen. Het aantrekken en vasthouden van talent, van welke nationaliteit dan ook, is de tweede poot van onze strategienota. Mede op instigatie van minister Hermans gaan we de persoonsgerichte steun sterk uitbreiden. Samen met de universiteiten en OCenW trekken we daar drie keer zoveel geld voor uit als voorheen. We onderscheiden daarbij drie fasen in de wetenschappelijke carrière – pas gepromoveerde onderzoekers, gevorderde onderzoekers en gevestigde onderzoekers – en hebben verschillende regelingen onder één noemer gebracht, met als nevenvoordeel

een stroomlijning van de procesgang. Alles is erop gericht om het in Nederland voor toptalent mogelijk te maken om vroeg zelfstandig te zijn, om met een behoorlijke hoeveelheid geld toegerust eigen onderzoek te kunnen organiseren en runnen en niet meer afhankelijk te zijn van het bureaucratisch systeem. Daarop is de verruimde Vernieuwingsimpuls gericht. De universiteiten moeten hun deel invullen en het perspectief dat iemand heeft verhelderen, uiteraard gerelateerd aan de prestatie.”

#### Loopbaanbeleid?

“Ja, dat woord moet maar eens gehanteerd gaan worden. Je krijgt nu de indruk dat er voor de meest interessante groep – de aio's en de oio's – de minste aandacht is. Juist bij die groep zou je met effectieve scouting moeten proberen uit te vinden: wat kan deze jongeman of deze mevrouw, welk perspectief kunnen we bieden, bijvoorbeeld ook in de vorm van een stage bij een

collega-universiteit of in het buitenland? Dat zou je zeker in de huidige arbeidsmarkt meer willen zien dan nu gebeurt.”

## Alles is erop gericht om het in Nederland voor toptalent mogelijk te maken om vroeg zelfstandig te zijn

*In Thema's met Talent wordt zorg geuit over de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke posities. Wat enigszins verbaast is de nadruk die wordt gelegd op ongeïdentificeerde factoren, die 'het glazen plafond' zouden oproepen. Er zijn toch ook al heel wat factoren wel geïdentificeerd?*

“Misschien hebben we het wat ongelukkig verwoord. We hebben hier te maken hebben met een multifactor-probleem. Een conglomeraat van op zich kleine discriminatoire effecten, die door hun opeenstapeling een groot effect hebben. In plaats van dat allemaal eerst te analyseren, heb-

ben we gezegd: we maken een heel concreet programma. Dat Aspasia-programma hebben we samen met de universiteiten in heel korte tijd over-eind gezet en blijkt echt een fantastisch succes. Er zijn 68 vrouwelijke UHD's bijgekomen. Zelf hebben we dertig in plaats van de oorspronkelijke beoogde vijftien kandidaten gehonoreerd, en de universiteiten hebben daar nog eens 38 aanstellingen aan toegevoegd. Er komt nog een ronde, die mogelijk nog eens zo'n vijftig plaatsen voor vrouwen zal opleveren.

Verder moeten we natuurlijk wel heel goed blijven opletten dat we geen gender-effecten in ons programma en onze projecten hebben. Een leeftijdsgrens bijvoorbeeld, die ten nadele van vrouwen kan gelden.”

*De eerste ronde van de Vernieuwingsimpuls leverde 43 gelukkigen op, onder wie maar vier vrouwen.*

“En wat erger is: ook procentueel werden aanzienlijk minder ▶

ma's gedestilleerd zijn uit het veld van onderzoekers op een open vraag, vindt Lagendijk ze een *topdown*-benadering ademen. De pijlers van de vaderlandse wetenschap zouden veel meer moeten worden opgericht door de gemeenschap van wetenschappers die op een bepaald, al dan niet interdisciplinair terrein bezig zijn. Vanaf 'de werkvloer'.

#### CONTINU PROCES

“Wetenschap is een heel divers proces. Er zijn ook wetenschappers die unieke, fantastische dingen doen, die bijna niemand kan begrijpen, maar plotseling een revolutionaire doorbraak blijken op te leveren. Het ontwikkelen van thema's zou veel meer een continu proces moeten zijn, waarbij je ook met heel uiteenlo-

pende termijnen moet kunnen werken. Nu zul je zien dat er weer heel wat energie zal worden gestoken in het onder een van de negen vlaggen scharen van bepaald onderzoek.”

#### ORGANISATIEPROBLEEM

“Om goed onderzoek te doen, heb je goede onderzoekers nodig. Op dat punt heeft NWO het altijd volledig laten afweten. Als er mensen nodig zijn, worden die binnengehaald, maar ze worden met hetzelfde gemak weer geloosd. Wat er na een programma of project met die mensen gebeurt, wordt nooit nagegaan. Dat je je 'menselijk kapitaal' moet koesteren, is nooit het uitgangspunt geweest en dat is het ook nu nog niet. De huidige loopbaaninitiatieven van NWO komen voort uit een organisatie-

probleem: er vallen gaten in de bemensing van het onderzoek. Maar ze betekenen nog geen verbetering in algemene zin van het loopbaanperspectief voor wetenschappelijk onderzoekers. Een initiatief als de Vernieuwingsimpuls houdt vooral in dat de beschikbare plaatsen versneld worden opgevuld.

#### BOTER OP HET HOOFD

NWO mag nu dan roepen dat aio's en oio's zo'n belangrijke groep vormen die veel te weinig aandacht krijgt, ze heeft zelf boter op het hoofd. In veel gevallen heeft NWO zelf het wachtgeldrisico tot belangrijk criterium gemaakt voor aanstellingen. Ze is er mede schuldig aan dat het Nederlands wetenschapsbedrijf vanaf de jaren tachtig op grote schaal met wegwerponder-

zoekers is gaan werken en nu een personeelsprobleem heeft.” Ook de internationalisering, beter: de Europeanisering, van het onderzoek die NWO bepleit, ontlokt Arnoud Lagendijk geen juichtonen. “Ook daar zie ik een *topdown*-benadering in. Het management en nationale organisaties willen internationaliseren, maar dat is mijns inziens vooral retoriek. Het wetenschapsbedrijf is al heel internationaal. Als het om facilitering zou gaan, zou dat prima zijn. Je zou per gebied eigen vormen van interactie kunnen ontwikkelen om tot een betere afstemming te komen of bijzonder grote investeringen te kunnen doen. Maar het is typisch een politiek project, dat waarschijnlijk meer inefficiënties dan efficiënties produceert.” (AvD) ◀

vrouwen dan mannen gehonoreerd. We hebben niet kunnen constateren dat er discriminatoire effecten speelden. De selectie gebeurt sekse-neutraal. Daarnaast moet circa de helft in de alfa/gamma-hoek zitten. Er ook nog een gender-balans in brengen, levert te veel *constraints* op. We zullen er nog eens goed naar kijken als we over grotere aantallen beschikken. Ik hou het voorlopig op een *freak-effect* van de statistiek van kleine getallen.”

*De internationalisering, dat u noemde als derde element belangrijk element in Thema's met Talent, ligt u na aan het hart.*

“Ja, ik ben president van de European Science Foundation, die daar ook hard mee bezig is. Het Europese onderzoeksysteem bestaat uit een groot aantal nationale systemen van onderzoek, technologie en innovatie, die allemaal deel uitmaken van de competitieve positionering van landen, met name richting bedrijfsleven. Dat betekent voor belangrijke delen van het onderzoeksveld een betreuwenswaardig

ge mate van versnippering. Iedereen moet zo'n beetje het hele veld bestrijken. Het concept van een Europese onderzoeksruimte gaat daartegenin. Europees gericht onderzoeksbeleid zal niet gemakkelijk door de nationale overheden tot stand worden gebracht, maar dat kan wel heel goed gebeuren door NWO en de equivalenten daarvan in andere landen, en de academies. Die staan op enige afstand van de overheid. We hopen het nadeel van de huidige praktijk in een voordeel te doen omslaan. De multiculturaliteit betekent ook verschillen in benaderingen, achtergronden, emoties, betrokkenheid en dat kan leiden tot levendigheid, serendipiteit.”

*NWO vraagt 225 miljoen gulden extra per 2005 om de plannen gestalte te geven. Bescheiden in een tijd dat de miljardenclaims de regering om de oren vliegen. Bent u optimistisch dat dat geld er komt?*

“Ik denk dat het er komt, hoewel misschien niet precies langs de lijnen die wij nu hebben uitge-

zet. Wat betreft de belangstelling voor wetenschappelijk onderzoek is in de politiek toch ook wel enige kentering zichtbaar. We hebben al wat incidentele en structurele extra middelen gekregen. We hebben ervoor gekozen een volumevraag neer te zetten die volstrekt realistisch is en niet tactisch te overvragen.

**We hebben ervoor gekozen een volumevraag neer te zetten die volstrekt realistisch is**

Dat is wetenschappelijk onderzoek ook niet eigen. *Heren.*”

*In Kennis Verrijkt en in de evaluatie van NWO door de commissie-Rinnooy Kan werd een omvangrijker tweede geldstroom bepleit als tegenwicht voor de derde geldstroom.*

“Ja, maar onze pretenties gaan niet zover dat we dezelfde ver-

houding tussen de geldstromen willen zien als in veel buitenland. Ritzen dacht wel aan een verschuiving naar meer tweede-geldstroom-gelden, maar het is aanleiding tot grote controverse geweest en de schade is dan al gauw groter dan de winst. Als onze wensen worden gehonoreerd, komen we op 1 miljard, naast de 2,5 miljard gulden van de eerste geldstroom en een derde geldstroom van een half tot een heel miljard. Daarmee hebben we redelijk wat invloed.

We proberen wel meer invloed te krijgen op het deel van de derde geldstroom dat via de overheid loopt. Een goed voorbeeld is de integratie van het NWO-gebied Medische Wetenschappen met ZON, ZorgOnderzoek Nederland. Op andere terreinen wordt in ieder geval vaak ook naar NWO gekeken. Dat komt de kwaliteit van het onderzoek ten goede, derde-geldstroom-onderzoek is vaak nogal kort van adem.” (AvD) ◀

**SIMONE LÖHNER (LAIOO):**

## ‘Geen soelaas voor het gros van de onderzoekers’

**Door de persoonsgerichte steun aanzienlijk uit te breiden, zegt NWO een loopbaan in de wetenschap aantrekkelijker te willen maken. De vernieuwde en verbrede Vernieuwingsimpuls kan weliswaar goed nieuws betekenen voor enkele tientallen wetenschappers, zo zegt Simone Löhner, beoogd voorzitter van het Landelijk AIO en OIO Overleg (LAIOO), maar biedt het gros van de (jonge) onderzoekers geen soelaas.**

In de praktijk van het Nederlands wetenschappelijk onderzoek zijn aio's, oio's en postdocs 'wegwerponderzoekers' en daaraan verandert de nieuwe NWO-strategie niets, stelt Simone Löhner, die ijs en weder diende op 13 juli door het LAIOO tot nieuwe voorzitter zal worden gekozen. “Het lijkt misschien vreemd als iemand van het LAIOO dat zegt, maar we zouden toe moeten naar minder aio's en oio's. Minder mensen, maar daarin zou dan wel geïn-

vesteerd moeten worden. Dat is niet in de eerste plaats een kwestie van geld, maar vooral van aandacht, moeite, tijd. Vergelijk het met een bedrijf als Shell. Dat biedt mensen geen baan, maar een carrière, een toekomstperspectief. In de wetenschap in Nederland gaat dat anders. Daarin wordt, om de wachtgeldrisico's te beperken, telkens weer een nieuw blik aio's opengetrokken. Die zijn toch lekker goedkoop.”

Löhner zou dan ook vooral in de

breedte het loopbaanperspectief voor jonge onderzoekers verbeterd willen zien en persoonsgebonden steun voor tachtig jonge talenten is dan verhoudingsgewijs maar een druppel op een gloeiende plaat. Bovendien, zegt ze, is Nederland waar het gaat om investeringen in onderzoek en onderzoekers in Europees verband tegenwoordig niet meer dan een middenmoter.

### TRENDVOLGER

Bij de keuze van de negen parapluthema's heeft NWO maatschappelijke relevantie wel erg voorop geplaatst, vindt Löhner. “Er wordt sterk gekeken naar wat nu topics zijn en daarnaast naar wat er elders gebeurt. En te weinig naar de toekomst, naar mogelijke belangrijke vernieu-

wingen. NWO is naar mijn idee vooral trendvolger in plaats van trendsetter. Op zich is het goed dat de maatschappij wordt getoond waarin het onderzoeksgeld wordt geïnvesteerd en welke betekenis dat onderzoek kan hebben. Maar niet al het onderzoek hoeft direct-buikbare resultaten op te leveren. Soms ligt de toepasbaarheid van bevindingen verder in de toekomst. NWO wil mijns inziens vooral laten zien hoezeer het wetenschappelijk onderzoek aansluit bij wat in de maatschappij leeft, maar je zou het ook andersom kunnen benaderen: de samenleving overtuigen van het belang van fundamenteel onderzoek, waarvan de betekenis minder gemakkelijk zichtbaar is.” (AvD) ◀

## Geen zekerheid voor aio's

**De VSNU heeft ook in tweede instantie geen centrale en verplichtende afspraken willen maken over een regeling voor aio's die na afloop van hun contract nog werken aan hun proefschrift en daarom geen WW-uitkering krijgen. Of een aio in die situatie een contractverlenging krijgt aangeboden en voor welke duur, lijkt vooral afhankelijk van de financiële positie van de instelling waarbij de betrokkene werkt.**

Bij het Landelijk AIO en OIO Overleg (LAIOO) komen nog steeds berichten binnen van aio's die door de scherpere toepassing van de WW-regels in een penibele situatie verzeild raken. Sommigen hebben te horen gekregen dat er in het geheel geen financiële ruimte is om hun contract te verlengen. Vaker is een contract wel verlengd, maar niet voor de termijn die volgens de promovendi en hun begeleiders nodig is om het proefschrift te kunnen voltooien. Een aantal aio's van wie het contract in de loop van

de komende maanden afloopt, heeft tot dusver vergeefs geprobeerd om duidelijkheid te krijgen over hun (toch al zeer nabije) toekomst.

LAIOO én VAWO roepen getroffen aio's op hun ervaringen bij hen kenbaar te maken.

### AANDRINGEN

De WW-problematiek van de 'overjarige' aio's (uitvoerig geschetst in VAWO Visie van april) leidde tot een aanvaring tussen VSNU en vakbonden. Op 9 april schortten de bonden alle overleg op bedrijfstakniveau op, omdat de universitaire werkgeversorganisatie geen harde afspraken wilde maken. Dit in tegenstelling tot de WVOI, de werkgeversorganisatie van de onderzoeksinstellingen, waarmee voor gedupeerde aio's wel een regeling kon worden getroffen.

Informeel contact om uit de impasse te komen, leidde tot een hernieuwd en nadrukkelijk aandringen door de VSNU bij de Colleges van Bestuur op zorgvuldigheid jegens de

betrokken aio's. Maar verder wil de VSNU niet gaan. De bonden vertrouwen erop dat onredelijke en onbillijke situaties zullen worden voorkomen, maar hebben zich het recht voorbehouden dergelijke situaties, als ze zich toch voordoen, in te brengen bij het reguliere overleg.

### KAMERVragen

De kwestie leidde ook tot vragen aan minister Hermans van de Socialistische Partij (in maart) en de Partij van de Arbeid (in mei bij schriftelijk overleg met de minister). Over de reactie op zijn vragen stelt Tweede-Kamerlid Harry van Bommel van de SP: "Hermans heeft mijn vragen buitengewoon onbevredigend beantwoord. Hij zegt het weliswaar te betreuren dat 'de mogelijke invoering van de WW voor promovendi pas in een zeer laat stadium tot de aio's en hun begeleiders is doorgedrongen', maar hij weigert het om een oplossing aan te dragen. Hij ziet geen aanleiding de WW aan te passen of anderszins

met een regeling te komen.

Ik sluit me van harte aan bij de stelling van het LAIOO dat de contracttijd in overeenstemming moet zijn met de feitelijke promotieduur. Er zijn talloze redenen waarom een promotie langer duurt dan vier jaar. Bijvoorbeeld onvoldoende begeleiding, een onuitgewerkte vraagstelling of het in opdracht van de instelling verrichten van andere werkzaamheden. Maar zoals Hermans weigert om de universiteiten in een degelijke, vijfjarige financiering van de Bachelors-Mastersstructuur te voorzien, zo weigert hij evenzeer om universiteiten en promovendi uit de brand te helpen door hen de benodigde middelen te geven. Ik betreurt het dat de minister deelname aan academisch onderwijs afhankelijk maakt van de draagkracht van de persoon in kwestie. Ons land zal in de sfeer van het wetenschappelijk onderzoek hierdoor nog verder achterop raken. Dat is in deze tijd van hoogconjunctuur een regelrechte schande." (AvD) ◀

### DISCUSSIE MIDDAG LPP

## Wachtgeldrisico's en wanbeleid

**Schaf het wachtgeld af en hoog de salarissen op. Laat ook voor malige werkgevers meebetalen aan het wachtgeld. Stel een centraal wachtgeldfonds in voor werknemers in tijdelijke dienst. Dit waren enkele voorstellen die werden gelanceerd op de discussiemiddag van 28 mei over wachtgeldrisico's en loopbaanbeleid.**

De discussiemiddag werd georganiseerd door het Landelijk Postdoc Platform (LPP), in samenwerking met het Landelijk AIO en OIO Overleg (LAIOO), en gefinancierd door de VSNU. Er was een ruime opkomst, met vertegenwoordigers van AbvaKabo, NWO en het ministerie van OCenW. De organisator van de middag, Otto Boele, toonde zich na afloop teleurgesteld over de geringe belangstelling van de universiteiten. Vooral de afwezigheid

van College-van-Bestuursleden viel op. Niet alleen was het niet gelukt deze bestuurders als sprekers te strikken, ook als toehoorders lieten ze het afweten.

Toch zijn de universiteiten zelf de grootste veroorzaker en het grootste slachtoffer van de wachtgeldproblematiek. De hoge wachtgeldkosten werken ze met hun systeem van tijdelijke contracten in de hand. Hun (vaak ontrechte) vrees dat mensen na afloop van hun contract werkloos worden, noopt hen

ertoe mensen niet opnieuw aan te stellen. Het gevolg is dat medewerkers niet op hun verdiensten, maar op hun wachtgeldrisico geselecteerd worden. Dat is funest voor de kwaliteit en continuïteit van het wetenschappelijk onderzoek in Nederland. Bovendien creëren de universiteiten zo slechte loopbaanperspectieven voor tijdelijke medewerkers. En daardoor zal het steeds moeilijker worden nieuwe mensen te vinden voor de tijdelijke posities.

### FICTIEVE ARBEIDSJAREN

Na vijf jaar dienstverband gaan bij de berekening van het wachtgeld de fictieve arbeidsjaren tellen. Die worden gerekend vanaf

de leeftijd van achttien jaar. Iemand van 38 met vijf dienstjaren, krijgt dus 20 jaren toegekend. Op basis van die 20 jaren wordt het eventuele wachtgeld berekend. Dit opgebouwde recht op wachtgeld vormt voor een aanstaande werkgever een risico. Mocht zo'n werknemer na een driejarig contract geen werk meer vinden, dan draait de laatste werkgever op voor het wachtgeld. Tegen die tijd is dat gebaseerd op een fictief arbeidsverleden van 23 jaar. Arnoud Lagendijk (waarnemend LPP-voorzitter) deed haarfijn uit de doeken waar deze situatie toe leidt. Universiteiten nemen liever een jongere postdoc, of nog liever een aio. De wachtgeld- ▶

kosten vallen uiteindelijk nog mee. Maar dat is niet dankzij, maar ondanks het beleid van de universiteiten.

May-May Meijer (voorzitter LAIOO) haakte in op de actuele wachtgeldproblemen van ex-

aio's die hun dissertatie nog niet afhebben. Het werkelijke probleem, aldus Meijer, is dat de daadwerkelijke promotieduur langer is dan de aanstellingsduur. Oio's (in dienst van NWO) kunnen inmiddels verlenging

krijgen van hun aanstelling, met de VSNU kon geen centrale regeling worden getroffen. Het gevolg is dat vele ex-aio's door hun werkgever van het kastje naar de muur gestuurd worden. Meijer zoekt de mogelijkheden tot verbetering van deze situatie vooral in het verhogen van de promotierendementscijfers door een betere begeleiding en planning. De hoogleraren zouden meer op hun verantwoordelijkheden aangesproken moeten worden. De decaan zou eens met een hoogleraar kunnen gaan praten: "U heeft een slecht rendement. Hoe kan dat? Wilt u niet eens een cursus volgen?" Jos Veldscholte (LPP) zag een principieel bezwaar in het strak plannen van promotieonderzoek: hoe verenig je dat met het principe dat iemand zich moet

ontwikkelen tot *zelfstandig* onderzoeker?

#### BURSALENSTELSEL

Theo Peperkamp (VSNU-directeur) voelde wel wat voor de (her)invoering van een bursalenstelsel, maar dan wel met hogere beurzen. Er wordt aan universiteitszijde tegenwoordig wel meer nagedacht over het thema van de loopbaan, gaf Peperkamp aan. Het rapport van Van Vucht Tijssen heeft daarbij als katalysator gewerkt. Echter: wetenschap is nu eenmaal topsport. En het is een piramide: "Bovenin zitten maar een paar banen en of die banen bij Duits zitten, is nog maar de vraag."

Tijdens de discussie werd nog ingegaan op de vraag of de doorgevoerde decentralisatie van het wachtgeld ook positieve kanten

## Centraal fonds

Op de discussiemiddag bepleitte Bep Waayenberg (VAWO/CMHF) als oplossing voor de wachtgeldproblematiek de instelling van een centraal fonds, vergelijkbaar met het Participatiefonds in het onderwijs. De kosten voortvloeiend uit ontslag worden bij het werkloosheidsfonds verzekerd.

Deelname aan het fonds zou verplicht moeten zijn voor alle werkgevers die onder de CAO's voor universiteiten en onderzoeksinstellingen vallen. Het fonds, een zelfstandige rechtspersoon, zou moeten worden gevoed door de werkgevers, waarbij de premie wordt vastgesteld door het fonds, afhankelijk van het aantal tijdelijke werknemers. Daarbij kan sprake zijn van enige differentiatie door de hoogte van de premie ten dele te koppelen aan de werkloosheidskosten van de instelling.

#### CAO-AKKOORD MET ONDERZOEKINSTELLINGEN

## 5,1 procent salarisverhoging voor 15 maanden

**Na stevige onderhandelingen hebben de vakbonden op 22 juni met de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI) een akkoord bereikt over een nieuwe CAO met een looptijd van 15 maanden, ingaande op 1 maart jl. Volgens het akkoord worden de salarissen per 1 maart 2001 verhoogd met 4,1 procent en per 1 maart 2002 met nog eens 1 procent. Op andere terreinen zijn een aantal regelingen ingevoerd, dan wel aangescherpt.**

Het akkoord wordt door bonden en WVOI met een positief advies aan hun achterban voorgesteld. Het werd bereikt nadat de onderhandelingen eerder waren vastgelopen en de bonden het overleg hadden afgebroken, omdat er een groot gat gaapte tussen het loonbod van de WVOI en de looneis van de bonden, die zich geruggesteund wisten door de bevindingen van de commissie-Van Rijn (zie VAWO Visie van april). De CMHF staat niet te juichen over het salarisakkoord, maar acht het, gelet op de financiële mogelijkheden van de onderzoeksinstellingen, verdedigbaar.

Naast de salarisverhoging is een structurele eindejaarsuitkering overeengekomen van f 250,- dit jaar en f 350,- volgend jaar (voor

deeltijders naar rato). Het is mogelijk het geld als premie van een premiespaarregeling te incasseren, hetgeen voor mensen met een hoog inkomen fiscaal aantrekkelijk kan zijn.

#### KAPSTOKBEPALING

Het onderhandelingsresultaat omvat nog een groot aantal andere afspraken:

- tijdelijke dienstverbanden worden verlengd met de duur van zwangerschaps- en bevallingsverlof, mits het werk persoonsgebonden is en niet aan een externe tijdslijmit is gebonden;
- er is een zogenaamde 'kapstokbepaling' overeengekomen over beroepskosten; om in aanmerking te komen voor een vergoeding van beroepskosten dient de werknemer vooraf een gemoti-

veerd verzoek in te dienen, waarop de werkgever een besluit neemt; voordeel van de bepaling is dat de werknemer het verzoek niet ongemotiveerd mag afwijzen; de CMHF zal de toepassing van de regeling evalueren;
- bij kwantitatieve publicatie-eisen aan onderzoekers zal reke-

ning worden gehouden met de omvang van het dienstverband;

- een nieuwe verplichte ziektenkostenverzekering zal alleen worden ingevoerd als dit grosso modo een substantieel voordeel oplevert; dat voordeel zal volledig terugvloeien naar de individuele medewerker; wie erop achteruit zou gaan, wordt volledig gecompenseerd;

- het in de vorige CAO geïntroduceerde keuzemodel Arbeidsvoorwaarden op Maat (AVOM) wordt op enkele punten verbeterd; vanaf 1 januari 2002 kan ook reeds opgebouwd verlof worden ingezet; ook wordt het via AVOM mogelijk extra pensioen te sparen;

- ter stimulering van de loopbaanontwikkeling wordt ten minste eens in de vijf jaar een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) gemaakt.

Ten slotte zijn in het CAO-akkoord eerste stappen gezet om het mogelijk te maken tijdelijk meer of minder uren te werken en om telewerken te stimuleren. (AvD)

### Aanvulling op standaardpensioen

Vanaf 1 juni 2001 is het mogelijk te kiezen voor een nieuwe flexibele aanvulling op het standaardpensioen: ABP ExtraPensioen. Hiermee kunnen werknemers naar eigen inzicht fpu, ouderdompensioen of beide aanvullen. Dit kan belastingvrij geschieden tot het fiscaal maximum. Nadere informatie is op [www.abp.nl](http://www.abp.nl) te vinden.

heeft of zou kunnen hebben. Veldscholte (LPP) noemde de financiële stok achter de deur voor werkgevers om hun werknemers aan een vervolgaanstelling te helpen.

Volgens Lagendijk (LPP) werkt die stok achter de deur nu ook al niet. Hij bepleit een cultuuromslag in plaats van het paardenmiddel van de financiële prikkel met alle negatieve gevolgen van

dien. Volgens Boukje Keijzer (VSNU) is de huidige situatie op de arbeidsmarkt de best denkbare prikkel voor goed loopbaanbeleid.

Als dat eens waar zou zijn. Zouden de universiteiten dan misschien toch nog iets gaan doen aan loopbaanbeleid? Of blijft het bij formatiebeleid of erger nog, wachtgeldrisicobeleid? (HdH) ◀

## Smogalarm

Ook LPP-lid Jos Veldscholte lanceerde op de discussiemiddag een voorstel om een einde te maken aan de fnuikende wachtgeldsystematiek van dit moment. Veldscholte vergeleek de wachtgeldproblematiek met een smogalarm.

“Er zijn twee reacties mogelijk op een smogalarm, die beide te verdedigen zijn. De eerste is: ‘Ik laat de auto staan, want ik wil niet bijdragen aan het niveau van schadelijke stoffen in het milieu’. De tweede is: ‘Ik ga met de auto, want ik wil niet te veel schadelijke stoffen inademen’. Het probleem wordt veroorzaakt door tegenstrijdige belangen van het individu ten opzichte van de gemeenschap of het grotere verband.

Kun je het de universiteiten kwalijk nemen dat ze zich bij de invulling van vacatures laten leiden door het wachtgeldrisico? Ja! Valt het te begrijpen dat zij dat doen? Ja! De universiteit die mensen met een lang arbeidsverleden in dienst neemt, loopt inderdaad een groter risico op duurdere wachtgeldaanspraken. Dit is te vergelijken met de welwillende forens die tijdens een smogalarm toch de fiets neemt: om een bijdrage te leveren aan een gezonder milieu neemt hij een groter persoonlijk risico voor lief.

De oplossing is dat het belang van het individu samengaat met het belang van het geheel. Voor het wachtgeld betekent dat dat vorige werkgevers mee zouden moeten betalen. Extra voordeel voor de werknemer: de werkgever zal rekening moeten houden met diens marktwaarde op langere termijn. Voordeel voor een goede werkgever: minder wachtgeldaanspraken.

Voorbeeld: Aagje promoveert en gaat vervolgens naar het bedrijfsleven. Na twee jaar wordt zij postdoc bij een academisch ziekenhuis. Het project duurt maar drie jaar en er komt geen nieuw project: Aagje krijgt een uitkering. Deze wordt dan voor 4/9 deel betaald door de universiteit waar zij aio was, voor 2/9 deel door het bedrijf en voor 3/9 deel door het academisch ziekenhuis.

Dit systeem laat ruimte voor flexibiliteit. Werkgevers zouden kunnen afspreken: als wij niet hoeven te betalen voor arbeidsverleden bij jullie, hoeven jullie niet te betalen voor arbeidsverleden bij ons. Ook kan een instelling haar eigen weg gaan. Stel dat de universiteit van Staphorst vindt dat zij haar werknemers goede perspectieven biedt en niet mee wil betalen aan de problemen van andere, ‘slordige’ universiteiten. Staphorst kan er dan voor kiezen niet mee te doen met het voorgestelde systeem. Staphorst betaalt dan niet mee aan het wachtgeld voor Aagje. Wanneer Aagje aio’s is geweest in Staphorst zal Staphorst wél, maar de andere universiteiten niet mee hoeven te betalen.

De situatie is in de praktijk ongetwijfeld iets ingewikkelder dan ik het hier nu voorstel. Maar gezien de win-win-situatie op elk niveau moet er in deze lijn een oplossing te bedenken zijn.”

### VOORSPELBAAR UITKOMST VAN CMHF-ENQUÊTE:

## Wetenschappers draaien grotendeels zelf op voor hun beroepskosten

**Meer dan 90 procent van de universitaire werknemers draait zelf geheel of gedeeltelijk op voor hun beroepskosten. Dat blijkt uit een enquête die de CMHF, mede op aandringen van de VAWO, heeft gehouden. Daarmee wordt bevestigd wat iedereen al op z'n klompen kon voelen aankomen: het wegvallen van de beroepskostenaftrek in het belastingstelsel kost universitair personeel handenvol geld.**

De universitaire werkgevers vergoeden beroepskosten maar zelden volledig, terwijl het nieuwe belastingstelsel daar wel van uitgaat. Van de 164 respondenten op de CMHF-enquête die de betreffende vraag beantwoordden, gaven er slechts 12 te kennen dat dit het geval was (7,3%). Meestal wordt slechts een deel vergoed (104 personen, 63,4%). De overigen (48 personen, 29,3%) zijn helemaal slecht af: zij krijgen niets.

De respondenten gaven in 1999 gemiddeld nog zo'n 8000 gulden aan beroepskosten op aan de fiscus (effect bij 60%-tarief: f 4800,- minder aan belasting te betalen). Er waren ook uitschieters tot (ruim) boven de 20.000 gulden.

De belangrijkste beroepskosten, zoals die eerder door de fiscus werden erkend, zijn die van cursussen, congressen, seminars, symposia, vakliteratuur en de contributie van wetenschappelijke verenigingen. Reis- en verblijfkosten en de aanschaf van computers, instrumenten, gereedschap en andere apparatuur vormen een iets minder omvangrijke kostenpost.

Reis- en verblijfkosten en andere uitgaven voor deelname aan congressen, seminars en symposia worden veelal voor een gedeelte

vergoed. Vaak is het bedrag gelimiteerd (1000 of 1500 gulden zijn veelgenoemde bedragen) of het aantal activiteiten (een congres per jaar of per twee jaar). Meestal is een vereiste dat er een voordracht wordt gehouden. In veel mindere mate worden (gedeeltelijke) vergoedingen gegeven voor cursussen, bijscholing en de aanschaf van vakliteratuur.

Een respondent liet weten: “Ik heb de meeste van mijn abonnementen beëindigd en schaf minder boeken aan. Dat is heel schadelijk voor het bijhouden van mijn vakken.” Een ander is gelukkiger: “Ik heb een genereuze werkeenheden zolang het voor de wind gaat.” De meesten geven aan hun beroepskosten dan maar zelf op te hoesten, maar niet iedereen is zo goed of zo gek: “In beginsel doe ik privé niets meer voor mijn werkgever.”

Voor de enquête werden circa 2750 mensen aangeschreven, van wie er 179 (tijdig) reageerden. Een normale respons, aldus de CMHF. Per instelling liep het aantal respondenten sterk uiteen, maar de enquête-uitkomsten wijzen niet op grote verschillen tussen de instellingen. Opmerkelijkste detail: alle acht werknemers van Universiteit Utrecht die te kennen gaven geen enkele vergoeding te ontvangen, werken bij Diergeneeskunde. (AvD) ◀

Het enquêteverslag is op te vragen bij de sector WO van de CMHF: [wo@cmhf.nl](mailto:wo@cmhf.nl)

Informatie van en over de VAWO op het internet:

**[www.vawo.nl](http://www.vawo.nl)**

KERNPUNTEN UIT DE VAWO-LEDENRAAD VAN 15 MEI 2001

## Prof. De Lange treedt toe tot bestuur

**De 59ste ledenraad van de VAWO, die op 15 mei in Leiden werd gehouden, heeft ingestemd met de benoeming van een nieuw bestuurslid, te weten prof. dr. C.A. de Lange. Drs. P.F.M. Fokkink werd herbenoemd als vice-voorzitter.**

Prof. De Lange is werkzaam bij de faculteit Scheikunde van de Universiteit van Amsterdam. Hij is bovendien actief in de Centrale Ondernemingsraad. Drs. Fokkink is voor een laatste periode van twee jaar als vice-

voorzitter herbenoemd. Daarna moet hij aftreden, zo schrijven de statuten voor.

Ook andere zittende bestuursleden moeten in de komende jaren hun functie neerleggen. Daarom deed voorzitter Zuidema een beroep op de aanwezigen om kandidaten voor een functie in het bestuur voor te dragen.

In het bestuur zal een verdeling van portefeuilles moeten plaatsvinden om adequaat op ontwikkelingen te kunnen reageren. Zo vragen onder andere pr-activitei-

ten om de VAWO te profileren specifieke aandacht.

### STELLINGEN

In het kader van de profilering zal het interactief gebruik van de VAWO-website worden gestimuleerd. Geregeld zullen stellingen worden geponeerd om de leden reacties te ontlokken. Bovendien zal het aantal nummers van VAWO Visie worden uitgebreid. In ieder geval van vier naar vijf (dit jaar al), op termijn mogelijk naar zes per jaar.

Vanuit de Sector Wetenschap-

pelijk Onderwijs van de CMHF, waarin de VAWO als grootste vereniging participeert, werd de goede respons gemeld op de enquête over de beroepskosten (zie pagina 13). De resultaten van de enquête zijn door de onderhandelaar van de CMHF, mw. mr. Waayenberg, bij de VSNU aan de orde gesteld. Zij heeft daarbij aangedrongen op een vergoeding door de werkgevers van de noodzakelijk te maken beroepskosten, nu deze niet meer aftrekbaar zijn voor de inkomstenbelasting. (ThdG) ◀

### REACTIE OP VAWO VISIE VAN APRIL

## Stereotypering van vrouwen

**Geachte Redactie, Net met aandacht uw blad voor april 2001 gelezen. Een drietal onderdelen brengen mij tot een reactie.**

Het eerste wat mij opviel was het commentaar 'Vertekeningen'. Interessant exposé over bewuste en onbewuste stereotypering in relatie tot de beoordeling van vrouwen en mannen en de negatieve gevolgen daarvan voor de positie van de vrouw in het wetenschapsbedrijf.

Op pagina 6 volgt dan een voorbeeld van die onbewuste stereotypering. Onder 'Tweedelingspook op universiteiten?' is het volgende te lezen: "In een samenleving waarin er reeds 'hogeroepsopleidingen' zijn voor crècheoppassers..." In een crèche werken mensen, meest vrouwen, die kinderen verzorgen en opvoeden voor anderen. Kinderen van 0 tot 4 jaar, een levensfase dus, waarin zij een achterstand kunnen oplopen in hun ontwikkeling, die moeilijk of niet meer is in te halen volgens de wetenschap. En die mensen die moeten zorgen dat dat niet gebeurt, noem je oppassers en dan in zo'n denigrerende

context! Een duidelijk voorbeeld van onbewuste (hopelijk niet bedoelde) negatieve stereotypering van wat vrouwen doen.

En dan komt er het interview met een vrouw die wel hoogleraar is geworden, uiteraard zou ik haast zeggen in deeltijd. Een interessant interview met een interessant mens en wetenschapper. Toch is ook hier sprake van een vorm van onbewuste stereotypering van een soort dat niet duidelijk aan de orde komt in het commentaar: door de vrouwen zelf van zichzelf.

### MYTHE

Prof. Van Mens-Verhulst zegt – ik vat twee opmerkingen daarover samen – dat ze weleens 'droomde gevraagd te worden voor een hoogleraarschap'. Het gaat hierbij niet alleen om stereotypering, maar ook om een mythe. De mythe dat als je maar goed genoeg bent in je vak je wel gevraagd wordt voor een hoogleraarschap; beter gezegd gevraagd of aangemoedigd om er naar te solliciteren. Vrouwen geloven deze mythe veel vaker en onvoorwaardelijker dan mannen. Ze zien dan ook minder vaak het belang van het hele scala aan

mogelijkheden om hun carrière te bevorderen, die veel mannen wel benutten. Ze gaan zover dat ze vaak menen dat het geen zin heeft om te solliciteren, zelfs als ze gevraagd worden, omdat ze menen toch niet te voldoen aan de eisen die gesteld worden. Ze hebben niet geleerd die eisen met een korreltje zout te nemen. Hiermee zijn we aangekomen bij de nuttelosheid, en ook 'schaamteloosheid' zoals prof. Van Mens-Verhulst het noemt, van de stimuleringsmaatregelen die keer op keer, beter gezegd eens in de zoveel jaren, genomen worden om vrouwen meer kansen te geven. Ze werken niet omdat ze primair overtuigend de stereotypering – de bewuste én de onbewuste – bevestigen dat vrouwen minder capaciteiten hebben en minder presteren.

Dit betekent niet dat ze geen kansen bieden voor sommige vrouwen om een hogere functie te bereiken, maar wel dat ze het moeilijker maken voor weer andere vrouwen om te bewijzen dat ze geen hogere rang krijgen dan wel hebben gekregen omdat ze vrouw zijn. Deze maatregelen helpen, zeker nu, zeer doeltreffend, de eeuwenoude stereo-

typeringen in stand houden en zelfs te versterken.

Prof. Van Mens-Verhulst zegt: "Dat ik promoveerde was niet vanuit carrière-oogpunt – ik wilde m'n baan houden". Dr. Aletta Jacobs brak honderd jaar geleden na haar promotie een succesvol verblijf in het buitenland af, omdat ze de kans kreeg een praktijk te beginnen in Amsterdam. In haar 'Herinneringen' is te lezen hoe opgelucht ze was dat ze nu eindelijk zeker was dat ze in haar vak de kost kon verdienen. En dat die opluchting niet voor niets was, bleek maar al te duidelijk. Een twintig jaar later schreef prof. G.C. Nijhoff over studie in de geneeskunde en werken als arts: "En, voorlopig altans, schijnt mij ook de financiële waarde van het arts-diploma voor den man groter dan voor de vrouw. De laatste vindt, ook al is zij ongehuwd, een minder ruim arbeidsveld dan de eerste." Een uitspraak die men ook nu nog zou kunnen doen, ondanks alle veranderingen. ◀

DR. C.E. CLASON

De auteur is hoofddocent sociologie bij de Rijksuniversiteit Groningen



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

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

Ook besteedt de VAWO aandacht aan individuele kwesties, zoals aanstelling, bevordering en ontslag. De VAWO doet méér dan alleen pure belangenbehartiging voor haar leden. Zij waakt ook over de kwaliteit van het universitaire onderwijs en onderzoek in het belang van zowel personeel als universiteit.

De VAWO is aangesloten bij de CMHF waardoor zij medepartij is in CAO-onderhandelingen met VSNU, WVOI en VAZ.

#### Directeur

Mw. mr. J.L. Waayenberg

#### Juridisch stafmedewerker

Mr. D.O. Pechler

#### Chef de bureau

Thea de Groot

#### Bestuur

prof.dr. R.P. Zuidema (voorzitter),  
mw. dr. A.J. Vrugt (secretaris),  
dr. J.G. Groenendijk (penningmeester),  
drs. P.F.M. Fokkink (vice-voorzitter),  
prof. dr. B.J.S. Hoetjes,  
prof.dr. C.A. de Lange, 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 2001 zijn als volgt:

	per jaar	per maand
tot	f 5238,00	f 230,00 (€ 104,36)
tot en met	f 8044,00	f 275,00 (€ 124,78)
vanaf	f 8045,00	f 340,00 (€ 154,28)

(bij automatische incasso)

	f 20,00 (€ 9,06)
	f 24,00 (€ 10,89)
	f 29,50 (€ 13,38)

**Bijzondere contributies** voor:

- Aio's en oio's: f 85,- (€ 38,57) per jaar
- Bijzonder lidmaatschap\*: f 55,- (€ 24,95) exl. toezending VAWO Visie f 65,- (€ 29,49) incl. 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.

**Girorekening VAWO:** 1310307 t.n.v. 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, e-mail: vawo@tip.nl, VAWO-website: www.vawo.nl

#### Contactpersonen (tevens lid redactieraad VAWO Visie):

**Universiteit van Amsterdam**  
mw. dr. A. Hakkenberg,  
tel. (020) 525 4060,  
e-mail: a.hakkenberg@frw.uva.nl

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

**Vrije Universiteit Amsterdam**  
dr. B. Overdijk, tel. (020) 444 8143,  
e-mail:  
B.Overdijk.med-chem@med.vu.nl

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

**Universiteit Leiden**  
dr. A.J. Vijverberg,  
tel. (071) 527 5101, e-mail:  
vijverberg@stebio.leidenuniv.nl

**Universiteit Maastricht**  
dr. P.M. Frederik,  
tel. (043) 388 1281, e-mail:  
peter.frederik@elmi.unimaas.nl

**Katholieke Universiteit Nijmegen**  
prof.dr. A.C.L.M. Bots,  
tel. (024) 361 6027,  
e-mail: a.bots@let.kun.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@wvm.utwente.nl

**Universiteit Utrecht**  
vacature

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

**Landelijk Postdoc Platform**  
dr. G. Postma,  
e-mail: g.j.postma@let.leidenuniv.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:** Pieter Fokkink (Universiteit Twente), Thea de Groot (Bureau VAWO), Helen de Hoop (Katholieke Universiteit Nijmegen), Bart Kipp (Universiteit van Amsterdam), May-May Meijer (Vrije Universiteit) en Bep Waayenberg (Bureau VAWO). **EINDREDACTIE EN VORMGEVING:** Arie van Dalen, Amsterdam. **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 begin oktober.

SLUITINGSDATUM KOPIJ: 13 SEPTEMBER



# Ja, noteert u mij als VAWO-lid

Ondergetekende: \_\_\_\_\_

Titel: \_\_\_\_\_ Voorletters \_\_\_\_\_ m/v \_\_\_\_\_

Adres: \_\_\_\_\_

Postcode: \_\_\_\_\_ Woonplaats: \_\_\_\_\_

Geboortjaar: \_\_\_\_\_

Bank- of gironummer: \_\_\_\_\_

Universiteit \_\_\_\_\_ Tel. werk \_\_\_\_\_

E-mailadres: \_\_\_\_\_

Faculteit: \_\_\_\_\_

Instituut/laboratorium/dienst: \_\_\_\_\_

Contributiebedrag: \_\_\_\_\_

Geeft zich op als lid van de VAWO

Handtekening: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_