

VAWO

'015

V I S I E

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2

Commentaar door Anneke Vrugt

Is wetenschap 'topsport'?

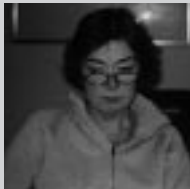
PAG. 3

Sectorvereniging WO bij de CMHF opgericht

PAG. 4

CAO-AZ: het LPP komt op voor de tijdelijke medewerkers

PAG. 5



Researchcode AMC: interview met prof. Hanneke de Haes

PAG. 6

Vizier

CAO

PAG. 7

Beroepsgebonden aspecten: onderwijs en onderzoek gelijk waarderen

PAG. 8

POP: 'Verkeerde oplossing voor het verkeerde probleem'

PAG. 9

Academische vrijheid tussen Scylla en Charybdis

PAG. 10

CAO-afspraken decentraal in de marge

PAG. 11

Het VAWO-symposium over het BaMa-stelsel

PAG. 13

BaMa: promotietraject in discussie

PAG. 14

Verlag VAWO-ledenraad 27 november

SoFoKles: website en onderzoek

Bestuur en redactie wensen u een zeer voorspoedig 2002

CAO'S

Universiteit verliest aantrekkingskracht

Komend voorjaar moeten nieuwe CAO's van kracht worden voor de academische ziekenhuizen, de onderzoeksinstituten en de universiteiten. Bij de onderhandelingen verdienen zowel de arbeidsvoorwaarden als de arbeidsverhoudingen en een aantal beroepsgebonden aspecten nadrukkelijk aandacht. Over de loonontwikkeling is een scherpe strijd met de werkgevers te voorzien.

In de onderhandelingen over de drie CAO's, die in de loop van maart, respectievelijk eind mei moeten worden vernieuwd, participeert de VAWO in het kader van de nieuwe Sectorvereniging Wetenschappelijk Onderwijs van de CMHF (waarover meer op pagina 3).

De CAO voor de universiteiten loopt op 31 mei 2002 af. In het middenkatern wordt op uiteenlopende aspecten van deze CAO ingegaan.

ACHTERHAALD

Van de nu aflopende CAO moet in elk geval worden vastgesteld dat de loonontwikkeling door de inflatie volledig is achterhaald, zodat de inkomensachterstand gedurende de CAO-looptijd weer is gegroeid.

Het zal niemand verbazen wanneer de werkgevers de aanslag van 11 september op de toch al tanende economie zullen gebruiken als argument om de arbeidsvoorwaarden nog verder te verslechteren. "Wetenschappers komen toch niet in de benen", luidt het adagium in werkgeversland. Maar wetenschappers nemen wel de benen naar de veel betere arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen in de niet-universitaire sector.

Voor veel wetenschappers is met de afschaffing van de professionele zelfstandigheid in de wetenschapsbeoefening het laatst overgebleven onderscheidende voordeel van het werken aan de universiteit verdwenen.

Veel universiteiten verkeren in problematische situaties. De vernieuwingen in het onderwijs zullen ertoe leiden dat op bachelorniveau harmonisering van de universiteiten met de HBO-instellingen zal worden bewerkstelligd. Daarbij kan niemand de illusie hebben dat de financiering de directe kosten van het

Voorjaarssymposium

Komend voorjaar zal het VAWO-symposium worden georganiseerd door de afdeling Nijmegen, samen met het Landelijk Postdoc Platform. Het symposium vindt plaats op **dinsdag 14 mei**, aansluitend op de voorjaarsledenraad.

In verband met het achtste lustrum van de VAWO, dat op zaterdag 15 maart 2003 te Utrecht zal worden gevierd, wordt er in het najaar van 2002 geen symposium georganiseerd. Wel is er de gebruikelijke najaarsledenraad en die zal op **dinsdag 26 november** te Utrecht worden gehouden.

onderwijs zal gaan overstijgen. De verschooning zal zich tot en met het bachelorniveau gaan uitstrekken. De toekomstige 'universiteit' begint pas in de masterfase.

Bij de CAO zullen de werkgevers ongetwijfeld trachten, gesteund door de functietherwaardering, om het personeel werkzaam aan de universiteiten te splitsen in 'onderwijzers' voor de bachelorfase en 'onderwijzende onderzoekers' voor de masterfase. We zijn gewaarschuwd! (PF) ◀

VAWO

Oudere medewerkers en nieuwe ontwikkelingen

Tot voor kort was het beleid om oudere werknemers te stimuleren vervroegd uit te treden. In verband met de vergrijzing van de arbeidsmarkt is het beleid gewijzigd: nu wordt het wenselijk geacht dat zoveel mogelijk ouderen aan het werk blijven tot hun 65ste. Het is de vraag of het louter afkondigen van dergelijke beleidswijzigingen een direct effect heeft op de keuzes van ouderen en hun werkomgeving. Aan het eind van de jaren tachtig is in het kader van de operatie Selectieve Groei en Krimp aan de universiteiten een sociaal beleidskader geformuleerd waardoor personeelsleden vanaf hun 50ste konden uittre-

den. Vele oudere stafleden zijn toen onder druk gezet om van die mogelijkheid gebruik te maken. Hen werd onder andere te kennen gegeven dat zij niet in staat zouden zijn zich aan te passen aan de nieuwe ontwikkelingen, en dat zij door uit te treden plaats konden maken voor jongeren. Het is echter regelmatig voorgekomen dat er op de vrijgekomen plaatsen geen jongeren zijn aangesteld. Hieruit kunnen we opmaken dat aan dit beleid stereotypen ten aanzien van oudere medewerkers ten grondslag lagen. Uit onderzoek blijkt dat er stereotiepe opvattingen werkzaam zijn ten aanzien van academisch

gevormde werknemers in de leeftijdscategorie van 50 jaar en ouder. Volgens de stereotiepe opvattingen zouden deze oudere werknemers minder geïnteresseerd zijn in nieuwe uitdagingen, in het ontwikkelen van hun vaardigheden, en minder behoefte hebben aan een gevarieerd takenpakket. Over het geheel genomen zouden oudere stafleden, volgens het stereotype, dus blij geven van een minder flexibele opstelling dan jongeren. Deze stereotiepe opvattingen leiden ertoe dat men een ouder staflid, ook als deze wel degelijk blij geeft van een flexibele opstelling, ongunstiger beoordeelt op de bovenbeschre-

ven kenmerken dan een vergelijkbare jongere. Dergelijke vertekende indrukken kunnen ertoe leiden dat de werkomgeving oudere stafleden aanzet om vervroegd uit te treden. Ook zijn er aanwijzingen dat de stereotypen ten aanzien van ouderen een negatieve uitwerking kunnen hebben op hun functioneren. De conclusie hieruit is dat beleid dat erop gericht is oudere stafleden tot hun 65ste aan het werk te houden, alleen effectief zal zijn als er tevens maatregelen worden genomen om het stereotype ten aanzien van deze groep in positieve zin te wijzigen.

ANNEKE VRUGT

REDACTIE- VOORZITTER

De redactie van VAWO Visie streeft naar een zo breed mogelijke afspiegeling van betrokkenen bij academische ziekenhuizen, onderzoeksinstellingen en universiteiten. We prijzen ons dan ook gelukkig dat Vera Sprakel, als onderzoeker in opleiding bij organische chemie in Nijmegen, en Dick Verduin, als ervaren bestuurslid en vertegenwoordiger in het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad te Wageningen, de redactie zijn komen versterken. Rest ons nog iemand uit de geledingen van de postdocs in de redactie op te nemen.

Met het aantreden van Helen de Hoop in het VAWO-bestuur is tevens besloten dat zij de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de redactie van VAWO Visie op zich neemt. De redactie is bijzonder ingenomen met deze beslissing en ik geef het stokje na drie jaar gaarne aan haar over.

PIETER FOKKINK

BEDRIEGLIJKE BEELDSPRAAK

Wetenschap als topsport

Wetenschap is de topsport van de kenniseconomie, zo betoogde de Prins van Oranje op 29 oktober in de Ridderzaal. De rede ter gelegenheid van de Avond van Wetenschap & Maatschappij ging over het belang van een inspirerende coach en excellente voorzieningen. En hoe men zich erop in moet stellen dat spelers (lees: wetenschappers) komen en gaan. De vergelijking gaat mank op een aantal essentiële punten.

De schrijvende positie van de 'jonge' (lees: tijdelijk aangestelde) wetenschappers in Nederland staat in schril contrast met die van de topsporters. Een topsporter wordt niet op het hoogtepunt van zijn carrière aan de dijk gezet omdat zijn contract nu eenmaal afgelopen is. Laat staan dat zijn wachtgeldrisico een rol speelt bij de selectie voor de kernploeg.

Als een goede wetenschapper vertrekt, is dat hoe dan ook een verlies voor de wetenschap. Het verlies zit 'm in verdwijnende expertise en potentieel. Toekomstige Nobelprijswinnaars kun je niet van tevoren aanwijzen. Maar je kunt ze wel van tevoren eruit knikkeren en dan zullen ze het zeker niet worden. Wetenschappers met talent en bewezen kwaliteiten (gepromoveerd en door vele selecties gelouterd) worden niet slechter naarmate ze ouder worden.

ADERLATING

Wetenschap gaat om het vermeerderen en vernieuwen van kennis. Het gaat niet om de individuele prestaties of de competitie op zich, maar om de resultaten (snelle én langzame, positieve én nega-

tieve, nationale én internationale resultaten). In de wetenschap verdient de coach meer dan de schaatser, de verzorger meer dan de voetballer. Oftewel, een Nobelprijswinnaar verdient minder dan een bestuurder, een gepromoveerd onderzoeker minder dan een beleidsmedewerker. Als je als internationaal gewaardeerde topwetenschapper op je veertigste op straat komt te staan, kun je niet gaan rentenieren. Dan heb je geen geld en geen carrière. Is dat erg? Ja, dat is erg. Niet voor het individu dat misschien wel beter af is zo. Niet voor het bedrijf dat er met zo iemand een uitstekende kracht bij krijgt. Maar het is een aderlating voor de wetenschap.

De vergelijking wetenschap als topsport zal niet meer talent trekken, laat staan vasthouden.

Voor vrouwen is de vergelijking nog extra vervalend: zij schaatsen nu eenmaal minder hard. Dan zullen ze ook wel minder presteren in de wetenschap. (HdH)

Wachtgeldrisico speelt geen rol bij de selectie voor de kernploeg

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!

Sectorvereniging WO bij de CMHF van start

De VAWO werkt al jaren met zes andere verenigingen samen in de CMHF, de overkoepelende Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen. Nu is een eigen rechtspersoonlijkheid binnen de CMHF gevormd: de Sectorvereniging Wetenschappelijk Onderwijs.

De verenigingen waarmee de VAWO samenwerkt zijn: (1) de Orde van Medisch Specialisten, (2) de Koninklijke Nederlandse Maatschappij voor Diergeneeskunde, (3) de Vereniging van Middelbare en Hogere Functionarissen bij de Technische Universiteit Delft en de Interuniversitaire Instituten te Delft, (4) het Landelijk Postdoc Platform, (5) de Vereniging van Middelbare en Hogere Ambtenaren bij Rijksdiensten en Wetenschappelijke Instellingen, en (6) de Koninklijke Vereniging van Leraren Lichamelijke Opvoeding.

BETEKENIS VAN DE SECTOR

Van oudsher is de belangrijkste taak van de sector het benoemen en ondersteunen van de vertegenwoordigers in het lokaal georganiseerd overleg bij de academische ziekenhuizen, de onderzoeksinstellingen en de universiteiten. Voor de ondersteuning zijn beleidsmedewerkers aangetrokken, die worden gefinancierd uit de zogeheten COPWO-gelden. Dat zijn gelden die door de overheid beschikbaar worden gesteld voor ondersteuning van het vakbondswerk. De hoogte van de bedragen is gebaseerd op het aantal leden in actieve dienst, die zich via de verenigingen hebben aangesloten bij de centrales.

Bij de decentralisatie van de CAO-onderhandelingen enkele jaren geleden, zijn de sectoren belast met het voeren van die onderhandelingen. Reden om te bezien of de juridische vormge-

ving van de sector nog wel 'bij de tijd' was. Het heeft bijna vier jaar van overleg en onderhandelingen gevergd om als sector WO binnen de CMHF tot een eigen rechtspersoonlijkheid te kunnen komen. Op 28 mei passeerde de akte de notaris en op 17 oktober werd de constituerende vergadering van de verenigingsvertegenwoordigers gehouden.

De Sectorvereniging WO is een koepel van de zeven aangesloten verenigingen. De hoofdtaak van de sector is dan ook de onder-

Nieuw sectoroverleg moet van grote praktische betekenis worden voor het lokaal overleg

steuning van de deelnemende verenigingen, terwijl de opdracht voor ondersteuning van het lokaal georganiseerd overleg blijft bestaan. De sector heeft een majeur belang bij sterke en omvangrijke verenigingen, omdat die in alle opzichten zowel de financiële basis als de onderhandelingskracht van de sector bepalen.

Om de min of meer dubbele taakstelling te realiseren is een basisstructuur in het leven geroepen met in principe twee overlegvormen, te weten (a) de Sectorraad als overlegorgaan van de deelnemende verenigingen, en (b) het Sectoroverleg als orgaan voor ondersteuning van de vertegenwoordigers in het

lokaal georganiseerd overleg.

SECTORRAAD

De zeven deelnemende verenigingen vaardigen bestuursvertegenwoordigers af naar de Sectorraad voor het nemen van de bestuurs- en beleidsbeslissingen van de sectorvereniging. Dat zijn onder meer de gebruikelijke beslissingen over de omvang en samenstelling van het sectorbestuur, alsmede de benoeming en het ontslag van bestuursleden, het vaststellen van de sec-

torbegroting en het goedkeuren van de sectorrekening, maar ook bijvoorbeeld het bepalen van de inzet bij de CAO-onderhandelingen

en het oordeel over het bereikte onderhandelingsresultaat.

Voor een zo hoog mogelijk democratisch gehalte van de besluitvorming wordt rekening gehouden met het aantal leden in actieve dienst bij de onderscheiden verenigingen.

SECTOROVERLEG

De door het sectorbestuur van de CMHF benoemde vertegenwoordigers in het lokaal georganiseerd overleg vormen qualitate qua het Sectoroverleg. Zij zullen daarvoor ook expliciet worden uitgenodigd. Het Sectoroverleg is in die zin nieuw dat voorheen de samenstelling van de maandelijkse bijeenkomsten

voor overleg een enigszins willekeurig karakter had. Vertegenwoordigers in het georganiseerd overleg (echter lang niet allemaal), kaderleden van de verenigingen, postactieve en andere belangstellenden schaalden zich rond de tafel, teneinde een mêlée van onderwerpen met elkaar te bespreken.

De afgelopen tijd was er een afnemende aanwezigheid bij deze bijeenkomsten merkbaar, ongeacht het belang van het geagendeerde. Er was duidelijk behoefte aan een specifiekere overlegvorm die direct van betekenis is voor de praktijk van het lokaal georganiseerd overleg. De sectorvereniging zal zich nadrukkelijker op dit gebied moeten gaan bewijzen, zeker nu de tendens bestaat om via de CAO allerlei onderwerpen naar de lokale overlegtafel te verwijzen.

ACADEMISCHE ZIEKENHUIZEN

De sectorvereniging is betrokken bij de CAO's voor de academische ziekenhuizen, onderzoeksinstellingen en universiteiten. De CMHF heeft een voorstel in voorbereiding voor de CMHF-ledenraad van 17 december, waarin de CAO voor de academische ziekenhuizen wordt onttrokken aan de sector WO en ondergebracht in een nieuwe sector Zorg. Daarvan maken beroepsverenigingen van verplegenden en verzorgenden deel uit.

Behalve het feit dat een dergelijke beslissing een kwantitatieve en kwalitatieve aderlating voor de nieuwe sectorvereniging betekent, houdt het tevens in dat de CMHF zich niet langer inzet voor het wetenschapsbelang bij de academische ziekenhuizen en medische faculteiten en derhalve afziet van de specifieke belangenbehartiging voor de wetenschappers in de gezondheidszorg. Bij het ter perse gaan van dit nummer was de beslissing van de CMHF-ledenraad nog niet bekend. (PF) ◀

HET NIEUWE SECTORBESTUUR

Op 17 oktober heeft de constituerende Sectorraad voor de eerste bestuursperiode van drie jaar benoemd: Hans van Duyneveldt (VAWO) als voorzitter, Bep Waayenberg (VAWO) als secretaris, Pieter Fokkink (VAWO) als penningmeester, Adriaan Taselaar (Orde MS), Pieter Postmus (Orde MS), vacature (KNMvD), Evert Angad-Gaur (VWSD) en Gert-Jan Postma (LPP). Aan de Orde van Medisch Specialisten is gevraagd een van haar bestuursleden als vice-voorzitter voor te dragen, terwijl de KNMvD is uitgenodigd de bestuursvacature in te vullen.

LPP komt op voor tijdelijke medewerkers

Binnenkort begint weer een onderhandelingsronde voor een nieuwe CAO voor de academische ziekenhuizen. Sinds kort praat ook het Landelijk Postdoc Platform (LPP) mee over de CAO-inzet van de CMHF. Omdat we slechts één van de vele partijen zijn willen we vooral de aandacht vestigen op enkele punten die voor tijdelijke medewerkers van belang zijn. Met name de tijdelijke medewerkers in de research.

Het LPP bepleit verlenging van contracten na zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof en lidmaatschap van medezeggenschapsorganen. Ook willen we de instroom in de werkloosheid verminderen door het instellen van een werkloosheidsfonds. Hiermee kan een belangrijk struikelblok voor het carrièreperspectief worden weggenomen en het rendement op investeringen in onderzoekers worden vergroot.

Bij een academisch ziekenhuis denkt men allereerst aan een ziekenhuis. Het is logisch dat er veel aandacht uitgaat naar de 'handen aan het bed' en naar middelen

om ze daar te krijgen en houden. Dat dit ziekenhuis ook academisch is betekent dat naast de zorg en heelkunde ook nog onderwijs wordt gegeven en research verricht. In verhouding tot het aantal mensen 'aan het bed' is het aantal onderzoekers misschien niet groot, maar in feite's uitgedrukt gaat het om een aanzienlijk aantal.

Een groot deel van deze mensen is in tijdelijke dienst. Het geld komt meestal van buiten het ziekenhuis, via projecten die door NWO, de Nederlandse Kanker Bestrijding, de Hartstichting en dergelijke organisaties worden gefinancierd. Het ziekenhuis is wél werkgever en dus verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden.

Een van de problemen die in het bijzonder voor deze tijdelijke researchmedewerkers speelt, is dat de contracten vastliggen voor

bijvoorbeeld twee, drie of vier jaar. Over het algemeen is er geen mogelijkheid tot verlenging van deze contracten bij zwangerschaps-, bevallings- of ouderschapsverlof. Juist omdat de contracten eindig zijn, en mensen worden 'afgerekend' op prestaties geleverd binnen de contractperiode, is verlenging na verlof noodzakelijk.

Het betreft veelal onderzoeksbanen waar de totale output tijdens de contractperiode van belang is. Goed functioneren wordt niet in

Omdat mensen worden 'afgerekend' op hun prestaties binnen de contractduur, is verlenging na verlof noodzakelijk

de eerste plaats afgelezen aan tevredenheid van de baas of bijvoorbeeld patiënten, maar wél aan het aantal publicaties of het al dan niet promoveren. Er is geen vervanging tijdens verlof, hetgeen in de meeste gevallen ook geen zin heeft gezien de zeer specialistische aard van de werkzaamheden.

EIGENBELANG

Omdat de contractduur toch al beperkt is en er een grote druk ligt op meetbare prestaties, zullen tijdelijke researchmedewerkers uit eigenbelang niet snel deelnemen aan medezeggenschapsorganen. Omdat ook voor tijdelijke medewerkers inspraak van groot belang is, zou het lidmaatschap van bijvoorbeeld een ondernemingsraad vertaald moeten worden in een verlenging van het contract.

Het decentraliseren van het

wachtgeldsysteem – de laatste (!) werkgever betaalt de wachtgeldlasten – heeft ertoe geleid dat de werkgevers hun personeelsbeleid steeds meer laten afhangen van de vermeende wachtgeldrisico's. Dit heeft tot gevolg dat een tijdelijke medewerker die veel werkervaring heeft het bij sollicitaties vaak aflegt tegen iemand met een korter arbeidsverleden. Ook wordt graag uitgeweken naar uitzendconstructies waarmee het wachtgeldrisico wordt ontweken.

Zo komt het dat het recht op een uitkering als een molensteen om de nek van de onderzoeker hangt. De werkgevers laten zich niet leiden door kwaliteit, maar door hun aversie tegen risico's. Er worden steeds weer nieuwe mensen aangenomen terwijl de ontslagen mensen een groeiende pool van 'risicovolle arbeidsreserve' vormen. Op deze wijze worden grote aantallen mensen 'doorgedraaid'.

In het voortgezet onderwijs heeft men de uitvoering van de wachtgeldregeling aangepast waardoor dit probleem zich nauwelijks meer voordoet (door middel van het Participatiefonds). Zouden academische instellingen een zelfde strategie volgen, dan zouden ze naar alle waarschijnlijkheid, vanwege een afnemende instroom in wachtgeld/WW, zelfs geld besparen! Wij bepleiten daarom het instellen van zo'n fonds voor de academische ziekenhuizen.

Deelname aan dit (zelfstandige) fonds zou verplicht moeten zijn voor alle academische ziekenhuizen. De constructie zou dezelfde kunnen zijn als door VAWO-directeur Bep Waayenberg voorgesteld voor de universiteiten, waar een vergelijkbaar probleem speelt (zie ook: www.postdocplatform.nl/werkloosheidsfonds.html).

Het geld voor het fonds wordt bijeengebracht door de werkgevers. De hoogte van de bijdrage is afhankelijk van het aantal tij-

delijke medewerkers dat de werkgever in dienst heeft. Een zelfstandige uitkeringsinstantie zorgt voor beheer en uitvoering. De kosten als gevolg van ontslag worden tegen afdracht van een premie bij het werkloosheidsfonds verzekerd. Het fonds, dat garant staat voor de bekostiging van de werkloosheidsuitkeringen, stelt de premie vast, rekening houdend met het aandeel in de kosten van werkloosheid van elke werkgever. ◀

JOS VELDSCHOLTE

De auteur is lid van de CAO-begeleidingscommissie voor de CAO-AZ namens het Landelijk Postdoc Platform

Waakhond

Als uitvloeisel van de Magna Charta Universitatum is eind september in Bologna het Observatory in bedrijf gekomen. Het observatorium geldt als waakhond voor academische vrijheid en universitaire autonomie.

Het Observatory verzamelt en verspreidt informatie over academische waarden en normen, en waarschuwt als de wetenschappelijke vrijheid in gevaar komt door commerciële of politieke druk. Een eerste waarschuwing ging al uit naar de regering van Kroatië, die de universiteiten wil opdelen in kleinere eenheden die elk afzonderlijk met de regering moeten onderhandelen.

De Magna Charta Universitatum werd in 1998 opgesteld bij het 900-jarig bestaan van de universiteit van Bologna, de oudste ter wereld. Driehonderd universiteiten ondertekenden de beginselverklaring, ook de meeste Nederlandse.

“De code geeft vooral aan hoe het wél moet”



“Je wilt niet een soort politiemacht die iedereen voortdurend op de vingers kijkt”

Als een van de eerste wetenschappelijke instellingen in Nederland heeft het Academisch Medisch Centrum in Amsterdam een gedragscode voor onderzoekers ontwikkeld. Onder de titel ‘Onafhankelijk in wetenschap’ komt de researchcode deze dagen van de persen. Prof. Hanneke de Haes, voorzitter van de commissie die de code opstelde, vertelt over het hoe en waarom van deze voortvarendheid.

Wetenschappelijke instellingen moeten een eigen beleid ontwikkelen om de wetenschappelijke integriteit te waarborgen en fraude en andere onoorbare praktijken tegen te gaan, zo bepleitten KNAW, NWO en VSNU in 1995. Het AMC heeft nu zo’n beleid ontwikkeld en in de vorm van een gedragscode voor het wetenschappelijk handelen op papier gezet.

Dat is niet ingegeven door een majeur incident, verzekert Hanneke de Haes, die bij het AMC hoogleraar Medische Psychologie is. “Het was een beleidsinitiatief van de Raad van Bestuur, ingegeven door de toenemende externe druk op wetenschappers. Ze moeten gelden werven voor hun onderzoek en worden steeds scherper beoordeeld op hun publicaties.”

GRIJS GEBIED

In 1999 ging de Commissie Researchcode AMC onder De Haes’ voorzitterschap aan de slag. De commissie vroeg een groot aantal AMC-medewerkers om conceptvoorstellen

voor de in veertien hoofdstukken onderverdeelde code en om commentaar. De gedragscode wordt uitgegeven in een band met losse bladen, zodat nadere uitwerkingen en aanpassingen er gemakkelijk in kunnen worden opgenomen.

“Het uitgangspunt is dat voorkomen beter is dan genezen”, aldus De Haes. “We hebben er expliciet *niet* voor gekozen gedetailleerde regelgeving te ontwikkelen voor onderzoek. Daar kom je ook niet uit. Het gaat ons veel meer om het grijze gebied dan de incidenten. Want er zal in dit huis altijd wel ergens iemand zijn die iets doet wat niet deugt. Als er iemand op z’n kamertje data zit te vervalsen, moet je van goeden huize komen om daar achter te komen. Daar wil je ook je organisatie niet op inrichten, je wilt niet dat hier een soort politiemacht door het huis gaat die iedereen voortdurend op de vingers kijkt.

Maar je moet erop beducht zijn dat de onderzoeker blootstaat aan verleidingen. Daarom proberen we een cultuur te bevorderen waarin wetenschappelijk integer handelen vanzelfsprekend is. Juist voor dat grijze gebied, waarin mensen bijvoorbeeld geneigd kunnen zijn dingen net een beetje mooier voor te stellen dan ze zijn, net iets te vroeg met resultaten naar buiten te komen dan goed is. Zeker op het terrein van de gezondheidszorg moet je ervoor waken valse hoop te wekken.” De gedragscode geniet al een grote bekendheid binnen het AMC, aldus De Haes. “Veel mensen zijn bij de ontwikkeling betrokken geweest, er is in de nieuwjaarsrede van de

Raad van Bestuur over gesproken, er hebben interviews over in het AMC-magazine gestaan, er loopt een serie lezingen. We hebben ook een kleine folder gemaakt met daarin de kernpunten. In het onderwijs vooral aan junioronderzoekers zal er aandacht aan worden besteed en nieuwe onderzoekers krijgen een exemplaar van de code.”

Ook de buitenwacht is de code niet ontgaan. “Er is veel vraag naar. Je merkt op bijvoorbeeld bijeenkomsten van de KNMG dat men in den lande erg met de materie bezig is.”

OMBUDSMAN

Als de gedragscode wordt overtreden, kan er aan de bel worden getrokken bij de ombudsman die het AMC heeft aangesteld. Of al eerder: als de vraag rijst of iets wel klopt. De Haes: “We hopen erg op een preventieve werking.” Grootste probleem: het beschermen van de *klokkenluider*. “Daar moet veel aandacht aan worden besteed. Veel mensen maken zich daar zorgen over.”

Er zijn al een aantal zaken bij de ombudsman aangemeld. Met name over auteurschappen. “Dat was ook te verwachten, omdat de status van de onderzoeker sterk wordt bepaald door zijn publicatierecord. Dat kan bijvoorbeeld resulteren in het fenomeen van de *stapelpublicaties* of in een neiging van een senioronderzoeker om zich werk van een junioronderzoeker toe te eigenen.”

Uiteraard, zegt Hanneke de Haes, moeten er aan de code ook sancties worden verbonden. Afhankelijk van de zwaarte van het vergrijp en misschien ook van iemands functieniveau. Met ontslag als uiterste consequentie. “Raad van Bestuur en ondernemingsraad zijn daarover in overleg. De sancties zullen, net als bijvoorbeeld bij diefstal of seksuele intimidatie, moeten passen in het ambtenaren- en arbeidsrecht.” (AvD) ◀

De researchcode van het AMC telt veertien onderdelen: respect voor personen bij onderzoek, de relatie met externe financiers, goed mentorschap, respect voor proefdieren, zorgvuldige onderzoeksmethoden, beheersing van de onderzoekskwaliteit, het omgaan met patiëntenmateriaal, eigendom van middelen, preventie van fraude en plagiaat, auteursrechten, het reviewen van artikelen en onderzoeksvorstellen, omgang met de media, patenten en octrooien, en belangenverstrengeling.

Beurs gespekt

Ex-bursalen die nu als aio zijn verbonden aan de Utrechtse letterenfaculteit worden met terugwerkende kracht ingeschaald naar hun aantal bursaaljaren. Kort voordat hierover een door de VAWO voor een tiental promovendi aangespannen rechtszaak zou dienen, heeft het Utrechtse College van Bestuur hiermee ingestemd.

Vanaf september 1996 sloot de UU met promovendi zogenaamde stipendiumovereenkomsten af met het doel hen op te leiden tot wetenschappelijk onderzoeker. De Utrechtse rechtbank besliste echter in een bodemprocedure dat de stipendiumovereenkomst een arbeidsrechtelijke overeenkomst is, hetgeen in hoger beroep werd bevestigd. In 1999 besloot het College van Bestuur na overleg met de Universiteitsraad dat het aio-stelsel op de bursalen van toepassing moest zijn, maar het College van Decanen kreeg de beleidsvrijheid om te bepalen hoe de overgang zou worden geregeld. Bij de letterenfaculteit werden de ex-bursalen ingeschaald als beginnend aio, ongeacht hun aantal bursaaljaren. Die vlieger gaat niet meer op. Nog dit jaar kunnen de betrokken promovendi hun achterstallig salaris tegemoet zien. Voor de bursalen van het eerste uur gaat het om een aanzienlijk bedrag.

Werkdruk

Ongeveer een vijfde van de universitaire medewerkers zegt problemen te hebben met de drukte op het werk, zo blijkt uit een samenvoeging van onderzoeksresultaten op de KUB (1999), RUG (1999), UU (2000) en VU (2001) door het IVA Tilburg. Het IVA-rapport is opgesteld in het kader van CAO-afspraken.

Uit het onderzoek (waarin technische universiteiten ontbreken) komt naar voren dat hoogleraren, UHD's en UD's hoger scoren (29 procent) dan het overig personeel. Vergelijking met werkdrukgegevens van het CBS over andere beroepsgroepen

leert dat het algemeen gemiddelde van 20 procent niet zorgwekkend hoog is. Hoofden P&O en Arbo geven ook aan dat zij de werkdruk van de universitaire medewerker niet te hoog vinden. Om de werkdruk op een acceptabel niveau te houden, adviseren zij: 1. aandacht voor de 'kleine kwaliteit' (ondersteuning van werkzaamheden), 2. verbetering van de kwaliteit van functioneringsgesprekken, 3. (her)invoering/opwaardering van het werkoverleg van OBP-ers, en (4) verhoging van de status van leidinggevende (HRM-)taken.

Onbetaalbaar

De Universiteit Twente verkeert in zwaar weer. Verschuivingen in studentenstromen van ingenieursopleidingen naar niet-technische opleidingen, te zware overhead en te kleinschalige overgedecentraliseerde eenheden, alsmede niet langer aan de



eisen van de tijd en wetenschapsbeoefening aangepaste gebouwen, hebben de financiële nood hoog opgevoerd. Zodanig dat in het lokaal overleg op grond van College-mededelingen inzake het verlof de conclusie werd getrokken dat indien het voltallige personeel het rechtens toekomend verlof zou opnemen, de universiteit in cashflow-problemen zou komen.

MUB à la capitale

De ervaringen met de MUB zijn



volgens recente evaluaties ontluisterend. Nieuwbakken universitaire managers zonder draagvlak zetten de toon. De inbreng van de echte professionals die verantwoordelijk zijn voor de primaire taken van onderwijs en onderzoek is niet langer vanzelfsprekend. Het personeel toont een afgenomen betrokkenheid, en geluiden als 'het zal mijn tijd wel duren' zijn aan de orde van de dag. Bij studenten overheerst een gevoel van teleurstelling en vervreemding.

De Universiteit van Amsterdam heeft binnen de mogelijkheden die de MUB biedt gekozen voor een model dat in hiërarchisch opzicht in Nederland onovertroffen is. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat de Centrale ondernemingsraad (COR) van de UvA in een open brief aan alle personeelsleden oproept tot een universiteitsbrede discussie die moet uitmonden in ingrijpende bestuurlijke verbeteringen. De COR heeft hiertoe een discussienota geproduceerd die in de komende maanden zijn weg in de organisatie zal vinden. Hopelijk wordt hiermee het einde van de universitaire 'baasjescultuur' in de hoofdstad ingeluid en kunnen onderwijs en onderzoek binnen de instelling weer de centrale rol gaan vervullen die voor een instelling voor hoger onderwijs cruciaal is. Bovendien zou een verder afkalven van de landelijke positie van de

UvA op deze wijze voorkomen kunnen worden.

Het ene manifest is het andere niet

Tijdens de Avond van Wetenschap & Maatschappij op 29 oktober deelden NWO, VSNU, KNAW, TNO en VNO-NCW een gezamenlijk manifest uit. Het Landelijk Postdoc Platform (LPP) wilde die avond zijn eigen manifest overhandigen aan minister Hermans, maar dat werd niet op prijs gesteld. De minister had er geen zin in en de organisatie van de avond meende bovendien dat er geen tijd voor was. In het manifest van NWO e.a. staat te lezen dat het kabinet jaarlijks 200 miljoen gulden extra moet uittrekken voor onderzoek. Anders loopt Nederland 'echt' een achterstand op. In het LPP-manifest wordt het verschijnsel 'wegwerp-onderzoeker' aan de kaak gesteld: geld is maar een deel van het probleem. Het gaat er ook om hoe het beschikbare geld wordt ingezet. Er is de afgelopen jaren roofofbouw gepleegd op onderzoekstalent. Daarbij is sprake van een ongekennde vernietiging van menselijk kapitaal.

De manifesten kunnen worden gelezen en met elkaar vergeleken op de webpagina van het LPP: www.postdocplatform.nl/manifesten.html.

De huidige tweejarige CAO voor de Nederlandse Universiteiten loopt per 31 mei 2002 af. Het beleidskwartier van de CMHF – Heidi de Bodt, Remko Koopman, Christelien Timpers en Rachel van Wijngaarden – heeft veel werk gestoken in de voorbereiding van de inzet voor de onderhandelingen over een nieuwe CAO. Met gedegen inhoudelijke werkstukken is de brainstormvergadering van 6 maart aan het denken gezet. Voorts is er in drie overlegbij-

eenkomsten gesproken over nadere uitwerkingen van de drie hoofdcategorieën waar de CAO zich op dient te richten, te weten (1) de arbeidsvoorwaarden, (2) de arbeidsverhoudingen en (3) de beroepsgebonden aspecten. In VAWO Visie hebben we in deze jaargang reeds aandacht

besteed aan de vernieuwing van de CAO, maar het lijkt de redactie goed in dit laatste nummer van het jaar, aan de vooravond van het bepalen van de inzet voor de CAO-onderhandelingen, nader in te gaan op met name (a) de beroepsgebonden aspecten, in het bijzonder de verhou-

ding tussen onderwijs en onderzoek, en maatregelen ter bescherming van de academische vrijheid – dit mede naar aanleiding van de onderzoeks gedragscode van het AMC, (b) onderzoek naar de effectiviteit van het Persoonlijk Ontwikkelings Plan, en (c) de problematiek dat keuzen in de arbeidsvoorwaarden, waarvoor wij ons altijd zo sterk maken, door decentrale afwenteling op de leerstoelbudgetten uiteindelijk een marginale betekenis krijgen. (PF) ◀

DE SPECIFIEKE BELANGEN VAN HET WO

Onderwijs en onderzoek gelijk waarderen

Binnen het geheel van de werknemersorganisaties neemt de CMHF-sector WO in die zin een bijzondere plaats in dat de in de verenigingen georganiseerde werknemers, naast de algemene arbeidsvoorwaardelijke belangen, óók specifieke belangen hebben die gebonden zijn aan de aard van de werkzaamheden.

Bij vorige CAO-onderhandelingen is dat ook gebleken bij kwesties als 'het auteursrecht'. We noemen dat gemakshalve 'de beroepsgebonden aspecten' en de VAWO heeft zich van oudsher op dit soort zaken mede geprofileerd. Aandacht voor deze aspecten is gezien de ontwikkelingen aan de Nederlandse universiteiten nu eens te meer geboden.

In het verleden heeft de VAWO al geregeld gepleit voor een wetenschapsbeoefeningsstatuut in de CAO, waarmee de academische vrijheid wordt gewaarborgd in aanvulling op de wets tekst, die deze slechts formeel garandeert. Op dit moment zijn de verwikkelingen rond de beroepskosten en de balans tussen onderwijs en onderzoek bijzonder actuele kwesties.

BEROEPSKOSTEN

Uit de CMHF-enquête is gebleken dat het afschaffen van de fiscale aftrek van beroepskosten voor juist onze achterban grote financiële nadelen met zich heeft gebracht. Waar werkgevers in het algemeen wel een zekere bereidheid tonen om verslechtingen in de sociale zekerheid

via CAO-afspraken te compenseren, zijn verslechtingen in de fiscale wetgeving kennelijk 'een brug te ver'. Dat heeft ertoe geleid dat met name wetenschappers een extra inkomensachterstand hebben opgelopen bij de invoering van het nieuwe fiscale regime. Een poging om daar alsnog aan de CAO-tafel verandering in te brengen, lijkt niet kansrijk, mede omdat de collega-centrales dat geen majeur punt van onderhandeling achten.

Wellicht is het verstandig na te gaan of er meer gelijksoortige belangen zijn, die onder één noemer kunnen worden gebracht. Te denken valt aan belangen voor andere categorieën personeel op gebied van scholing, ontwikkeling of bijzondere verlofsoorten. De invoering van persoonsgebonden budgetten voor scholing, ontwikkeling, verlof of beroepsgebonden kosten lijkt een mogelijkheid om gezamenlijk op te trekken.

EVENWICHT

De financiële verzelfstandiging van de universiteiten heeft, naast de klassieke tendens om voornamelijk excellerende geleerden als

maat van beoordeling te nemen, een nieuwe tendens gegenereerd om grootverdienende wetenschappers bijzondere aandacht te geven. Feitelijk zie je een steeds verdergaande scheiding tussen de onderwijs-taak van de universiteit en de onderzoekstaak. Er dreigt een scheefgroei tussen personeel dat vrijwel uitsluitend onderzoek doet (aio's en postdocs) en personeel dat formeel zowel onderzoek als onderwijs doet. Voor topposities aan universiteiten is onderzoeksprestige nog steeds doorslaggevend, maar het belang van goed universitair onderwijs wordt meer en meer erkend. Daarom is het de vraag of het carrièrebelang van bijvoorbeeld postdocs wel gediend is

met uitsluitend onderzoekstaken, tenzij de route van postdoc naar hoogleraar het meest aangewezen lijkt. Erkenning van het belang van meer evenwicht tus-

Vanwege de snel wijzigende omstandigheden zullen aan de CAO-tafel de beroepsgebonden aspecten sterker aan de orde moeten komen

sen onderwijs en onderzoek in elke functie, onder gelijktijdige erkenning van de gelijkwaardigheid van onderwijs en onderzoek voor het vervullen van de universitaire doelstellingen, zou belangrijke winst zijn. Datzelfde gaat ook op voor de individuele beoordeling van de prestaties. (PF) ◀

ARBEIDSVOORWAARDEN

Gegeven het feit dat elke inkomensverbetering telkens door de inflatie wordt achterhaald, zou het overweging verdienen om contractueel de inflatiecorrectie op zich als uitgangspunt te nemen en zonder meer toe te passen, en vervolgens het inhalen van de inkomensachterstand afzonderlijk af te spreken.

Willen we de ontwikkelingen in de samenleving blijven volgen, dan is een verdere individualisering van de arbeidsvoorwaarden onvermijdelijk. Zeker gaat dat op voor de arbeidsduur, waarbij 40 uur weer de norm moet worden, uiteraard financieel gecompenseerd, maar met de mogelijkheid tot elke gewenste arbeidstijd met proportioneel – zonder enige extra benadeling – ingevulde arbeidsvoorwaarden, inclusief het laten meewegen van de omvang van de aanstelling in productiebeoordelingen. (PF)

LOOPBAANONTWIKKELING?

POP jezelf naar de top

POP. Het klinkt als een voorwerp om mee te spelen. En misschien is het dat ook wel, voor de werkgevers. De werknemers zijn minder enthousiast over het nieuwe speeltje.

Als onderdeel van de CAO-afspraken voor de periode 2000-2002 is onder het kopje Loopbaan 'POP' geïntroduceerd.

"De verkeerde oplossing voor het verkeerde probleem"

POP staat voor 'Persoonlijk Ontwikkelings Plan'. Het instrument is vooral bedoeld voor aio's en postdocs, de tijdelijke medewerkers aan de universiteiten (onafhankelijk van hun leeftijd vaak aangeduid als 'jong talent').

HELDER EN DUIDELIJK

Het POP richt zich op de verbetering van de vaardigheden van die onderzoekers door het op schrift stellen van een actieplan. Dat plan bevat afspraken tussen onderzoeker en leidinggevende over de gewenste (loopbaan-) ontwikkeling en de daarvoor benodigde ondersteuning. Een mooi streven. Ambities worden vertaald in heldere doelen. Er vindt een inventarisatie plaats van de verbeterpunten. Duidelijke criteria worden vastgesteld voor het meten van een en

ander. Om te weten welke vaardigheden je wilt ontwikkelen, is het belangrijk je loopbaanperspectief voor ogen te houden, meldt de toelichting bij het POP. Het is ook belangrijk dat er zoveel mogelijk vaardigheden worden geselecteerd om ontwikkeld te worden. Vervolgens moeten de onderzoekers nagaan welke activiteiten ze zullen ondernemen om de verbeteringen tot stand te brengen.

Per vaardigheid mag men andere dingen invullen, volgens het toelichtingsformulier. Uiteraard moet je je POP regelmatig evalueren.

De doelen zijn bereikt, de afspraken nagekomen. En dan?

In een reactie op het POP stelt het Landelijk Postdoc Platform dat het onduidelijk is wat een positieve evaluatie bijdraagt aan het loopbaanperspectief van een tijdelijk aangestelde wetenschapper.

Stel dat een onderzoeker al dan niet na een paar jaar POPpen alle benodigde vaardigheden in huis heeft om in aanmerking te komen voor een functie als universitair hoofddocent. Hij of zij is gepromoveerd. Heeft een paar jaren in het buitenland gewerkt. Publiceert in toonaangevende internationale tijdschriften. Is

bestuurlijk actief. Heeft een vlotte presentatie. Heeft een internationaal netwerk van uitstekende contacten. Is een gewaardeerd docent. Heeft ervaring in het 'managen' van grotere projecten. Heeft promovendi en studenten begeleid. Het zal duidelijk zijn. Deze onderzoeker heeft een wetenschappelijke carrière voor ogen. En heeft daar ook jaren in geïnvesteerd en alles voor gedaan en gelaten. Maar hoe groot is de kans dat er inderdaad een geschikte UHD-positie vrijkomt? Zeer klein, zoals inmiddels genoegzaam bekend. En wat is de bijdrage van het POP aan het vergroten van deze kans? Die bijdrage is nul.

LESJE REDENEREN

Een klein lesje redeneren.

Alleen als je heel erg goed bent, krijg je een baan in de wetenschap. Je krijgt een baan in de wetenschap. Dus je bent heel erg goed. Die redenering is geldig. Maar nu deze. Alleen als je heel erg goed bent, krijg je een baan in de wetenschap. Je bent heel erg goed. Dus je krijgt een baan in de wetenschap. Die redenering is ongeldig. Oftewel, 'heel erg goed zijn' is een noodzakelijke voorwaarde voor het krijgen van een baan in de wetenschap (volgens de eerste bewering van de redenering), maar geen voldoende voorwaarde. Dat komt overeen met de werkelijkheid.

Postdocs voldoen meestal wel aan de noodzakelijke voorwaarden om een baan in de wetenschap te kunnen vervullen. Ze beschikken over de noodzakelijke vaardigheden. Maar helaas zijn die vaardigheden en kwaliteiten niet voldoende om die baan ook echt te krijgen. Er zijn



"EN? EEN VASTE BAAN?"
"NEE, DAT NIET. MAAR ZE ZULLEN ME

LOKAAL OVERLEG

De positie van het lokaal georganiseerd overleg moet worden verbeterd. Bij decentralisatie van uitwerkingen van de CAO dient expliciet in de CAO te worden vermeld op welke uiterste datum binnen het lokaal overleg overeenstemming moet zijn bereikt. Is die overeenstemming er niet, dan geldt een daartoe gemaakte afspraak in de CAO.

Individualisering van de arbeidsvoorwaarden is positief op voorwaarde dat in het lokaal overleg daartoe verplichtende afspraken kunnen worden gemaakt ten gunste van de individuele werknemer. Het keuzemodel individuele arbeidsvoorwaarden is bij veel instellingen zodanig frustrerend uitgewerkt, dat de landelijke overeenstemming min of meer een lege huls blijkt te zijn. Het is duidelijk dat in de komende CAO hardere afspraken moeten worden gemaakt. (PF)

eenvoudigweg te weinig reguliere banen voor onderzoekers.

MISBRUIK

Het POP verandert niets aan de kern van het probleem: het gebrek aan arbeidsperspectief binnen de wetenschap. In het bestuur van het Landelijk Postdoc Platform is men weinig optimistisch over de effecten van het POP. Men wil het POP wel een kans geven als instrument voor de onderzoeker om het nakomen van gemaakte afspraken te kunnen afdwingen. Ook kan het POP nuttig zijn voor onderzoekers om zich bewust te worden van hun eigen kwaliteiten. Maar dat is dan meer in de trant van 'baat het niet, dan schaadt het niet'. Anderzijds is er het gevaar dat werkgevers het POP zullen misbruiken. Wat zeur je nu over een gebrek aan perspectief? We hebben toch je POP, waarin je je loopbaan op maat kunt bespreken?

Vice-voorzitter Arnoud Lagendijk noemt het POP "de verkeerde oplossing voor het verkeerde probleem". Lagendijk: "Het postdocprobleem is niet gelegen in een gebrek aan vaardigheden, behalve als daarmee wordt bedoeld de vaardigheid om zonder morren op te rotten en zo snel mogelijk een baan te vinden om de wachtgelduitgaven beperkt te houden."

OMGEVINGSFACTOREN

"Het probleem is dat het POP nogal eenzijdig de 'interne' kant van ontwikkeling behandelt en de 'externe' kant negeert. Om het eens management-achtig uit te drukken: hoe kun je nu tot een ontwikkelingsperspectief komen zonder omgevingsfactoren mee te nemen?" Zolang de doorstroom en daarmee de kans op een loopbaan binnen de wetenschap niet toeneemt, lijkt het POP als loopbaaninstrument gedoemd te floppen. (HdH) ◀

ACADEMISCHE VRIJHEID

Tussen Scylla en Charybdis

De academische vrijheid staat onder druk door allerhande ontwikkelingen in Nederland en Europa. Om die vrijheid te verdedigen moet de universiteit publiek belangstelling wekken voor haar rol en ook intern maatregelen treffen.

De politiek vraagt – terecht – inzicht in de besteding van overheidsgelden voor academische taken. Dat heeft geleid tot de organisatie van onderwijs- en onderzoeksinstituten met nauwkeurig omschreven doelstellingen. Wanneer echter het primaat wordt toegekend aan de ambtelijke organisatie van bijvoorbeeld een onderwijsinstituut, vormt dit een bedreiging voor de creatieve inbreng van de docenten.

De rol van het management zal in de nabije toekomst alleen maar belangrijker worden. Met de Bologna-verklaring heeft Nederland zich gecommitteerd aan vrije uitwisseling van studenten en docenten, te realiseren via het bachelor-mastermodel. Vrije uitwisseling vereist transparantie in het onderwijsaanbod. Minister Hermans wil dat bevorderen door de instelling van een Nationaal Accreditatieorgaan. Dit brengt niet alleen extra bureaucratische verplichtingen met zich mee, maar roept ook belangrijke vragen op met betrekking tot de academische vrijheid. Waaraan ontleent het accreditatieorgaan als onafhankelijk en arbitrair instituut zijn gezag? Wie stelt de toetsingskaders vast, kunnen beroepsgroepen en disciplines bij de vaststelling van de toetsingskaders worden betrokken? Kunnen toetsingskaders flexibel evolueren met verandering van opvattingen over het onderwijs? Hoe kan worden voorkomen dat toetsingskaders van het accreditatieorgaan verstarren tot nationaal sjabloon voor eenheids-onderwijs?

Ook het onderzoek wordt bedreigd door een primaat van het management. De dreiging neemt toe wanneer een Europese subsidie wordt toegekend, een steeds belangrijker financieringsbron voor wetenschappelijk onderzoek. Want de onderzoeker wordt opgezadeld met bureaucratische verplichtingen waarvoor professioneel management welhaast onontbeerlijk is.

Een andere vorm van vrijheidsbeperking komt aan de orde bij extern gefinancierd onderzoek. Welke rechten moeten aan de financier worden toegekend ten aanzien van bijvoorbeeld de inrichting van onderzoek en wijze van publicatie?

RUIMTE SCHEPPEN

De universiteit zal zich meer dan tot nu toe moeten inspannen om publiek interesse te wekken voor universitair onderwijs en onderzoek om zo de maatschappelijke ruimte te scheppen om in vrijheid de academische taken te vervullen. Bovendien moeten intern de voorwaarden worden verkend voor een klimaat van vrijheid waarin medewerkers met optimaal resultaat kunnen samenwerken.

Twee recente initiatieven om de academische waarden en normen te beschermen, zijn belangwekkend. Op Europees niveau de instelling van het Observatory in Bologna (zie pag. 4: *Waakhond*), op lokaal niveau de researchcode die het AMC heeft ontwikkeld (zie pag. 5). Verdere stappen in deze lijn zullen academische instellingen helpen laveren tussen Scylla en Charybdis, helpen om in een onafhankelijke positie te functioneren en tegelijk maatschappelijke uitdagingen aan te gaan. (BK) ◀



Informatie van en over de VAWO op het internet:
www.vawo.nl

WEL VOORDRAGEN VOOR DE NOBELPRYS"

BEROEPSKOSTEN EN GELDSTROMEN

Positie professional in 'berekende' universiteit onder druk

De universiteit richt zich al decennia op haar kerntaken onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening. Voor het optimaal functioneren van de universiteit dienen deze drie taken in evenwichtige verhoudingen terug te keren in ieder onderdeel van de organisatie: aan de basis zowel bij de leerstoelgroep als het wetenschappelijk personeel.

Het evenwicht waarborgt een omgeving voor academische vorming van de student. De professional aan de basis is verantwoordelijk voor een juiste invulling van de drie taken, het signaleren van tendensen en het ontwikkelen van nieuwe visies en ideeën bij het grensverleggend onderzoek. Daartoe dient de werkgever – het College van Bestuur en gezien de afhankelijkheid van de inkomsten (de zogenaamde eerste geldstroom) eigenlijk de minister van OCenW en daarmee de politiek – voldoende middelen ter beschikking te stellen zodat de professional zijn taken naar behoren kan uitvoeren. De laatste jaren is er met instemming van de politiek bezuinigd op de inkomsten van de eerste geldstroom. Mede in het licht van de 'ondernemende' universiteit meende de politiek dat de universiteit goeddeels zelf de broek kon ophouden.

CREATIEVE OPLOSSINGEN

Creatief als de professional is, werden lacunes in de financiering deels opgevuld met eigen inkomsten in combinatie met een niet geringe ondersteuning door de fiscus. De fiscus stond namelijk toe bij aangifte kosten van boeken, tijdschriften, telefoon voor aansluiting op internet, congresbezoek, cursussen en dergelijke als beroepskosten af te trekken. Met andere woorden de overheid corrigeerde fiscaal het eigen falende beleid bij onderwijs.

Daarnaast werd de universiteit 'gedwongen' de taak van maatschappelijke dienstverlening uit

te breiden naar, zo niet te vervangen door marktconforme levering van onderwijs, onderzoek en kennisoverdracht. Tegenwoordig noemen we dat activiteiten van de derde geldstroom. Via die bron van inkomsten, voor activiteiten die daarbij ook nog de onafhankelijkheid en de uitvoering van de academische taken onder druk zetten, werden dus essentiële elementen van de eerste geldstroom gefinancierd.

Met ingang van 1 januari 2001 heeft de fiscus de aftrek van beroepskosten geschrapt. In bepaalde individuele gevallen had de belastinginspectie reeds eerder aangegeven dat de beroepskosten volledig op de werkgever dienden te worden verhaald. Geeft de werkgever de individuele professional echter wel de ruimte om de reële kosten te declareren?

Tegelijk met bovenstaande ontwikkelingen rond de 'ondernemende' universiteit werd met de MUB het meebesturen van personeel en studenten afgeschaft en werd 'integraal management' ingevoerd. De manager werd niet alleen beheerder, maar ook de enige bestuurder. Financiering van eenheden aan de basis geschiedde volgens het lumpsum-principe, waarbij de eenheid een som geld kreeg waarvan alle activiteiten van de eerste geldstroom (de drie kerntaken van de universiteit) en een deel van die van de tweede geldstroom (het competitief verworven fundamentele onderzoek

van NWO) moesten worden betaald.

De hoogte van de lumpsum wordt niet afgestemd op het creëren van een optimale werkomgeving voor de professional, maar is de resultante van optellen en aftrekken van toevallige inkomsten en uitgaven op het niveau van de eenheid. Hoe komt de professional dan bijvoorbeeld aan middelen voor het bezoeken van congressen of het volgen van cursussen? Als de

**Opleidingsbudget
door lumpsum-systeem vaak
niet terug te vinden
in decentrale begrotingen**

vakcentrales ofwel op landelijk niveau dan wel op instellingsniveau twee procent van de loonsom voor opleidingskosten bestemd hebben weten te krijgen, hoe vindt de professional dat dan terug op de begroting van de leerstoelgroep, en op welke wijze kan de professional daaraan rechten ontlenen?

Na het afsluiten van de CAO werd mede naar aanleiding van de beroepskosten-enquête door de CMHF een kapstokartikel aan de CAO toegevoegd: *"De werknemer heeft aanspraak op een verstrekking of vergoeding voor onkosten die hij in verband met zijn arbeid maakt. Voor deze verstrekking of vergoeding dient de werkgever door middel van een*

vooraf goedgekeurde aanvraag toestemming te geven."

KOSTENDEKKEND

Naast de ontwikkelingen van de 'ondernemende' universiteit zien we sinds kort de 'berekende' universiteit. Er worden koppen geteld aan de universiteit en slechts de eerste- en tweedegeldstroommedewerkers krijgen een werkplek. De taak maatschappelijke dienstverlening (essentieel voor de universiteit) wordt veelal geschrapt of kunstmatig ondergebracht onder de derde geldstroom met de opdracht volledig kostendekkend te werken. Dat wil zeggen: de eigen werkplek te financieren. Hoe zit het dan met de vrije uitwisseling van kennis en mensen tussen de universiteiten, nationaal en internationaal?

Het niet erkennen van de taak maatschappelijke dienstverlening als onderdeel van de academische vorming zet de financiering van de universitaire taken nog verder onder druk en maakt het vrijwel onmogelijk voor de professional zijn onafhankelijke en innoverende positie te handhaven. Aan de vakcentrales de taak om bij het eerstvolgende CAO-overleg dit probleem (h)erkend te krijgen en met de VSNU of op decentraal niveau met de CvB's tot een oplossing te komen. Anders verwordt de CAO Nederlandse Universiteiten van een centrale lust tot een decentrale last. (DV) ◀

ARBEIDSVERHOUDINGEN

De arbeidsverhoudingen aan de Nederlandse universiteiten staan onder grote negatieve druk. De deprofessionalisering van de wetenschapsbeoefening gepaard aan het hiërarchisch programmeren van onderwijs en onderzoek hebben het werken er niet aantrekkelijker op gemaakt. Teneinde de werkdruk, als een van de meest belastende aspecten, ook daadwerkelijk tot onderwerp van het lokaal overleg te kunnen maken, dient het lokaal overleg ook over de taakbelasting van categorieën personeel te kunnen overleggen. (PF)

HET VAWO-SYMPOSION OVER HET BAMA-STELSEL

Brede bachelor strijdt met korte master

Het bed moet zo nu en dan worden opgeschud. Daarom is een stelselwijziging op gezette tijden misschien wel goed, zo werd gesteld op het VAWO-symposium van 27 november in Groningen over de invoering van het bachelor-mastersysteem in het Nederlandse hoger onderwijs. Maar op verscheidene punten leven ook grote zorgen.

Naar verwachting zal de Tweede Kamer rond 20 januari a.s. het wetsvoorstel ter regeling van het bachelor-mastersysteem in het Nederlandse hoger onderwijs behandelen. Dan zal er ook meer duidelijkheid komen over de financiering. Zoals bekend hebben de universiteiten de wet niet afgewacht, maar zijn zij reeds lang en breed met het stelsel aan de slag. De wijze waarop en de tijdspaden lopen van universiteit tot universiteit sterk uiteen, maar in 2003 zal de BaMa-structuur overal zijn ingevoerd. De financiële onduidelijkheden vormden zeker niet het enige, en zelfs niet het voornaamste punt van zorg, dat naar voren werd gebracht op het VAWO-symposium. Ledenraad en BaMa-stelsel voerden ruim dertig belangstellenden naar het statige Academiegebouw van de Rijksuniversiteit Groningen. Een mooie (?) score, zeker als in acht wordt genomen dat, naar algemeen bekend, de afstand van de Randstad naar Groningen twee keer zo groot is als die van Groningen naar de Randstad, zoals gastheer Jaap van Os zei (hij verving de wegens familieomstandigheden ontbrekende Roel de Groot).

KIND VAN DE REKENING

De invoering van het nieuwe stelsel brengt een grote werkdruk met zich mee. Tijdens de verbouwing gaat de verkoop immers door. En die verbouwing is ingrijpend: nieuwe curricula, overgangsregelingen,



Inleider prof. Nakken verwacht evenveel verslechteringen als verbeteringen van het BaMa-stelsel

FOTO'S: MICHEL DE GROOT

schakelprogramma's voor HBO-ers die in de masterfase instromen, aangepaste regelgeving. "Het onderzoek is het kind van de rekening, dat kan niet anders", aldus prof. Nakken, een van de inleiders.

Ander element van grote zorg: de korte duur die de meeste masteropleidingen zal zijn gegund. "Het idee van een breed vormende bacheloropleiding, gevolgd door specialisatie in de masterfase, kan geen stand houden als er voor die masteropleiding maar één jaar wordt uitgetrokken", zo zei prof. S.K. Kuipers, voorzitter van het Groningse College van Bestuur, die de symposiumdiscussie opende.

CONCURRENTIE

Kuipers schetste kort de BaMa-voorgeschiedenis: de verklaring van 29 Europese regeringsleiders over de wenselijkheid van een *Europese onderzoeksruimte*, de Verklaring van Bologna, de nadere afspraken die in Lissabon werden gemaakt. Het werkelijke doel van deze stappen is een toppositie voor 'Europa' in de mondiale wetenschap, waartoe concurrentie tussen de Europese hogeronderwijsinstellingen geboden zou zijn, aldus Kuipers.

Belangrijke elementen van de

invulling die het kabinet in Nederland aan de vernieuwing heeft gegeven, zijn: een tweejarige masterfase voor de richtingen die al een vijfjarige studieduur kennen (zoals technische opleidingen en wis- en natuurkunde), maar in de meeste gevallen een eenjarige masteropleiding; handhaving van het binaire stelsel van WO en HBO; een 'open' stelsel, waarin ook particuliere

Hoe vaak moet het academische bed worden opgeschud?

instellingen de opleidingen kunnen verzorgen, op voorwaarde dat zij voldoen aan de eisen van het nieuw te vormen accreditatieorgaan; voor alle opleidingen is een 'goedkeuringsstempel' van dit accreditatieorgaan noodzakelijk voor bekostiging, studiefinanciering en het recht titels toe te kennen.

Duidelijk is, zo zei prof. Kuipers, dat over het universitaire standpunt dat op een 'brede' bacheloropleiding meestal noodzakelijkerwijs een tweejarige masterfase moet volgen niet te praten valt.

'GEEN DAGMARKT'

De Nederlandse universiteiten mogen de BaMa-structuur gedif-

ferentieerd aanpakken, ze zijn het wel eens over een aantal voordelen ervan, aldus Kuipers: de handhaving van de binariteit, een transparante 'onderzoeksruimte', de ruimere mogelijkheid om 'kleinere' masteropleidingen te creëren, de vergelijkbaarheid van de bacheloropleidingen waardoor studenten zowel nationaal als internationaal meer (keuze)mogelijkheden krijgen, meer gelegenheid om studenten een opleiding op een hen passend niveau te bieden en zo de (kostbare) uitval te beperken. En niet te vergeten een verhoging van de kwaliteit van het hoger onderwijs volgens de metafoor van de hoogvlakte met toppen.

Maar het is vanuit de optiek van de universiteitsbesturen zeker niet alles rozengeur en manschijn, vervolgde Kuipers. Met "het is geen dagmarkt" keerde hij zich tegen het 'open' stelsel. Met het tijdstip van invoering van de nieuwe structuur, nog voor het wettelijk en financieel kader was vastgesteld, kunnen

de universiteiten evenmin gelukkig zijn. De uitdijende rol van NWO in de onderzoeksfinanciering gaat vol-

gens Kuipers voorbij aan de inbedding die ook voor vernieuwend onderzoek noodzakelijk is. De continuïteit van onderzoek – een belangrijke post op de 'activa' van de universiteit, aldus Kuipers – komt ermee in het geding. Ook wees Kuipers het idee van een hoog collegegeld voor 'topmasters' af. Dat zal voornamelijk leiden tot het rondpompen van geld, omdat maar weinig studenten er zelf 15.000 gulden voor zullen kunnen ophoesten, zo stelde hij.

RESEARCHMASTERS

Ten slotte zijn de universiteiten allerminst blij met het 'starre' ministeriële '4 is 4'. Bij een in totaal vierjarige opleiding kan er

geen scherpe 'knip' bestaan tussen bachelor- en masterfase, aldus Kuipers. "Overmijdelijk zal specialisatie dan al in het tweede jaar van de bachelorfase moeten beginnen."

Vanwege de ministeriële bekostigingsvoorwaarden heeft toch ook de RUG dit jaar een plan opgesteld met het uitgangspunt dat vierjarige opleidingen vier jaar zullen blijven duren, en vijfjarige vijf. Dit uitgezonderd een aantal onderzoeksopleidingen.

**De nieuwe structuur spoort
maar ten dele
met het Angelsaksische systeem**

De Groningse universiteit gaat in 2002 naar de BaMa-structuur over "omdat anderen dat ook doen en we niet ouderwets willen lijken". De facto zullen de grote faculteiten pas in 2003 tot volledige invoering overgaan, maar zij starten volgend jaar al wel met een vernieuwd eerste jaar.

Voor een beperkt aantal opleidingen én een beperkt aantal studenten heeft Groningen tweejarige researchmasteropleidingen in voorbereiding, waar studenten voor (waarschijnlijk) een dag per week een aanstelling als student-assistent kunnen krijgen. Zo wordt voor hen in feite het promotietraject verlengd, waarmee tegemoet wordt gekomen aan het probleem dat maar weinigen binnen de vier jaar van hun aio- of oio-schap hun promotie afronden.

WERELDVREEMD

Tweede inleider prof. H. Nakken betoogde dat de stelselwijzigingen die om de zoveel jaar in het hoger onderwijs worden doorgevoerd, stevast evenveel verslechtingen als verbeteringen opleveren. Hij illustreerde dat met name aan de hand van de tweefasenstructuur. Er is geen enkele reden om aan te nemen dat het nu anders zal gaan, zei hij.

Dat de breed vormende bacheloropleiding nu als norm geldt, noemde hij 'wereld-

vreemd'. "Het zou inhouden dat de specialisatie wordt teruggebracht van de huidige tweeënhalf jaar naar één jaar. Dat gaat voorbij aan de maatschappelijke vraag naar juist gespecialiseerde mensen." Nakken had graag gezien dat met invoering van de masterfase een belemmering voor ongeschikte studenten zou zijn opgeworpen om door te stromen. "Als er selectie zou zijn, zou je ook middelen overhouden om de masteropleidingen langer te laten duren. Een gemiste kans."

Ook de RUG was volgens Nakken wereldvreemd door in maart 2001 te stellen dat de masterfase afgesloten zou moeten worden met een 'meesterproef', waarbij van de student een originele probleemstelling en een oplossing wordt gevraagd. Dat zal van verreweg de meesten te veel gevraagd zijn, meent Nakken.

WERKDRUK

"Het zweet" staat Nakken "onder de oksels" als hij denkt aan de werkdruk die met de BaMa-invoering gepaard gaat. Die invoering moet immers nagenoeg budgettair neutraal verlopen, er kan nauwelijks extra menskracht voor worden aange trokken. Terwijl de oude programma's nog draaien, moeten nieuwe worden ontwikkeld, plus nog 'opvangprogramma's'. Nakken: "Je kunt misschien het tempo waarin teksten moeten worden geproduceerd wat afremmen, je kunt misschien wat geld uittrekken om

voor algemenere taken extra medewerkers aan te stellen. En mensen zijn omkoopbaar: met gratificaties en soms al met hier en daar een schouderklopje kun je ze tot grotere inspanningen bewegen. Maar de werkdruk zal toch zo hoog zijn dat de invoering van het BaMa-stelsel uiteindelijk ten koste gaat van het onderzoek."

WERKvloER

In de zaal discussie die volgde op de beide inleidingen, beet prof. C.A. de Lange (Universiteit van Amsterdam), sinds een half jaar VAWO-bestuurder, het spits af. Hij signaleerde dat aan de UvA "de managers aan de werkvloer zijn ontstegen" en er wel op beleidsniveau over het BaMa-stelsel wordt gesproken, maar niet met het personeel. "Dat denkt: ze bekijken het maar!" Vervolgens wees De Lange erop dat het BaMa-stelsel maar ten dele met het Angelsaksische systeem spoort. "De mastertitel is in de VS en het Verenigd Koninkrijk eigenlijk een tussentitel. Belangrijk zijn daar de bachelorgraad en het PhD, de mastertitel is meer voor noodge-

vallen, als iemand z'n PhD niet wil of kan halen."

In Groningen is de ontwikkeling van het BaMa-model juist "diep de faculteiten ingegaan, naar het niveau van de vakgroepen en andere basiseenheden", zo reageerde inleider prof. Kuipers op De Lange's eerste opmerking. Een uitspraak die door Groningse stafleden in de zaal volmondig werd beaamd. Kuipers was het eens met De Lange's stelling over het BaMa-stelsel en het Angelsaksische systeem: "De vergelijking gaat inderdaad niet op. Er zijn wezenlijke verschillen in maatschappijstelsel, die ook in het onderwijs tot uitdrukking komen. Wij hebben globaal gezien gelijkwaardige universiteiten; in Amerika en Groot-Brittannië is dat anders. En de verschillen beginnen al in het voortgezet onderwijs."

Naast uitgesproken meningen kwamen op het symposium ook nog vele vragen naar voren: over mogelijke gevolgen van het BaMa-stelsel voor het promotietraject, over de rol (en kosten) van het nieuwe accreditatieorgaan, en over de doorstroming vanuit het HBO naar de masterfase (schakelprogramma's zijn noodzakelijk en die zou de minister moeten financieren, aldus Kuipers), al kan die doorstroming vanwege de tegenwoordige output-financiering ook een voordelige kant hebben.

Enkele sprekers wierpen de vraag op of het 'voortdurend' veranderen van het academische stelsel wel zo weinig oplevert als Nakken stelde. "Het is goed dat af en toe het bed wordt opgeschud", zo werd gezegd. "Het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs verandert toch ook. Studenten van nu zijn anders dan wij waren, daar moet je rekening mee houden." Nakken was niet onder de indruk: "Daar hoeft je het stelsel niet voor te veranderen." (AvD)



Nakken op dreef



VERLENGEN OF INKORTEN?

BaMa brengt discussie over promotietraject in stroomversnelling

Het huidige aio- en oio-stelsel is al enige tijd in discussie. Nu het bachelor-masterstelsel wordt ingevoerd, treedt daarin een stroomversnelling op. VAWO Visie beluisterde de ideeën die leven op de VU en in Nijmegen en Wageningen.

De overgang van wachtgeld naar WW zette de schijnwerper op het niet nieuwe gegeven dat slechts een kleine minderheid van de aio's en oio's er binnen de contractperiode van vier jaar in slaagt de promotie af te ronden. De invoering van het BaMa-model biedt wellicht mogelijkheden het promotietraject beter in te richten. Over welke kant het op moet gaan, lopen de ideeën evenwel uiteen.

Een tweejarige masterfase maakt het mogelijk het promotietraject te verlengen, zo werd geopperd op het VAWO-symposium van 27 november in Groningen. De Groningse universiteit zelf is van zins een (beperkt) aantal tweejarige researchmasteropleidingen (voor een beperkt aantal studenten) te starten, waar studenten voor een dag per week een aanstelling als student-assistent kunnen krijgen en zo een vliegende start kunnen maken op de weg naar promotie, waarvoor vier jaar blijft staan. Maar elders wordt een tweejarige masterfase gezien als mogelijkheid om het feitelijke promotietraject met een jaar in te korten.

'INDALING'

Prof. dr. Maarten Lindeboom van het Tinbergen Instituut (de onderzoeksschool voor economen van VU, UvA en EUR) geeft aan dat hij het rapport Rijzende Sterren van de KNAW steunt. Daarin wordt gepleit voor een driejarige bacheloropleiding en een tweejarige masterfase, gevolgd door een promotietraject van vier jaar. Lindeboom vindt echter dat het promotietraject met een jaar kan worden ingekort als de masterfase twee jaar duurt. Hij spreekt van een zogenaamde *indaling* van een jaar vanuit het promotietraject in de masterfase. "Het totaalplaatje verandert niet; dat blijft acht jaar. Nu doen mensen vier jaar over de eerste fase en krijgen ze vier jaar een aanstelling als aio. Dat wordt dan een driejarige bachelorfase, gevolgd door een tweejarige master en een driejarig promotietraject."

Vergelijkbare ideeën leven op Universiteit

Wageningen. Drs. Theo Douma (sectiehoofd Onderwijs & Strategie): "Aangezien we een pakket op maat maken voor de studenten, kunnen ze zich tijdens de masterfase al verregaand specialiseren op het doen van onderzoek. Wellicht kan daardoor het promotietraject ingekort worden. De problematiek wordt momenteel besproken binnen onze Werkgroep Promotiestelsel. Eind dit jaar moet er hierover meer bekend zijn."

Wat Lindeboom betreft is een betere salariëring voor promovendi een handig middel om de instroom van promovendi te verhogen. "Al gaat het natuurlijk vooral om het product

"Koppeling van masterfase en promotie betekent al na drie jaar kiezen aan welke universiteit je je onderzoek wilt doen"

dat je studenten biedt, het gaat erom dat ze een goede opleiding krijgen. Ik noem promovendi dan ook studenten, het is belangrijk dat je ze wat leert."

MOBILITEIT

De voorzitter van het VU AIO-Overleg, drs. Ingrid Giebels, is minder enthousiast over het verkorten van de aanstelling van promovendi door middel van 'indaling'. "Tijdens je masterfase doe je al voorbereidend werk voor je promotie. Die twee trajecten zouden dus min of meer aan elkaar gekoppeld zijn. Dat houdt in dat je dus al na drie jaar moet beslissen aan welke universiteit je je promotieonderzoek wilt gaan doen. Dit verkleint de mobiliteit van promovendi terwijl het juist de bedoeling van het bachelor-masterstelsel was om die te vergroten." De benaming 'student'

In januari organiseert het Leids Promovendi-Overleg (LEO) een debat over het promovendibeleid. LEO heeft hierover ook een nota uitgebracht met een analyse van de huidige problemen en aanbevelingen voor alle betrokken partijen. Voor nadere informatie: 071-527 4098 of LEO@fsw.leidenuniv.nl

is volgens Giebels ongelukkig gekozen: "In het bedrijfsleven volgen de werknemers ook cursussen. Ik denk niet dat deze benadering afgestudeerden aanspreekt. Daarbij, in veel afdelingen draait het onderzoek voornamelijk op promovendi."

Op de Katholieke Universiteit Nijmegen circuleren er dan ook andere plannen. In plaats van studenten of aio's wil Nijmegen *junioronderzoekers* aanstellen. Personeelszaken heeft in mei 2001 een conceptnotitie uitgebracht met het voorstel om de promovendi eerst vier jaar aan te stellen als junioronderzoeker, waarbij ze zijn vrijgesteld van het geven van onderwijs. De junioronderzoeker verdient een stuk meer dan de huidige aio's, te weten volgens schaal 10 zonder korting. Na de promotie volgt een *aspirantfase* van twee jaar waarin de aspirant zich richt op het professionaliseren van zijn of haar docer kwaliteiten en internationale ervaring opdoet. In de voetnoot van het document wordt ook gesproken over 'indaling' waardoor de aanstelling van junioronderzoekers op drie jaar zou komen. "Die proberen we eruit te krijgen", zegt ir. Co de Haan, voorzitter van het Nijmeegs AIO en OIO Overleg.

KOPPELING

De Haan: "We vinden het positief dat het huidige aio-stelsel en het loopbaanbeleid van jonge onderzoekers ter discussie worden gesteld. Al zitten er zeker een paar elementen in het plan die we graag anders zouden zien. Zo vinden we dat de koppeling tussen het geven van onderwijs en het doen van onderzoek zeker gehandhaafd moet blijven. Al zou je die twee contractueel gezien kunnen loskoppelen, bijvoorbeeld 0,8 fte als junioronderzoeker en 0,2 fte als toegevoegd docent.

Belangrijk punt hierbij is dat de totale aanstellingsduur dan vijf jaar moet worden, zodat je per saldo vier jaar de tijd hebt om je volledig aan je onderzoek te wijden. Dit is realistischer gezien het feit dat momenteel slechts weinig promovendi erin slagen hun proefschrift binnen hun aanstellingsduur van vier jaar af te ronden. Maar de naam 'aspirantfase' is verschrikkelijk; die geeft je het gevoel dat je er nog niet bij hoort." (MMM) ◀

Dit is het laatste artikel van May-May Meijer als redacteur van VAWO Visie

BESLUITEN EN NIEUWS UIT DE VAWO-LEDENRAAD VAN 27 NOVEMBER 2001

Zorg over nieuwe sector Zorg bij CMHF

Het VAWO-bestuur trekt met de ledenraadsvergaderingen het land in om de contacten met de plaatselijke bestuurders en achterban te versterken. Voor de 60ste ledenraadsvergadering was het VAWO-bestuur met de afgevaardigden van de plaatselijke afdelingen op 27 november te gast bij de VAWO-afdeling Groningen.

Ook deze ledenraad, gevolgd door een discussiebijeenkomst (zie voor het verslag van het symposium over het bachelor-masterstelsel pag. 11), werd op informele wijze besloten met een hapje en drankje. Dit blijkt een goede formule voor VAWO-leden om kennis te maken met hun lokale en landelijke bestuurders.

Op de agenda van de 60ste ledenraad stonden naast het 'huishoudelijke' deel een drietal belangrijke punten.

BESTUURVERKIEZING

De voorzitter, secretaris en penningmeester worden in functie gekozen. Aan andere bestuursleden wordt een portefeuille toebedeeld zodat een evenwichtige verdeling van bestuurstaken kan plaatsvinden.

De ledenraad stemt van harte in met de voordracht van mw. dr. H. de Hoop als nieuw lid van het bestuur, met de portefeuille PR. Daarnaast zal zij met ingang van januari

2002 de voorzittersfunctie van de redactie van VAWO Visie van de heer Fokkink overnemen.

Vice-voorzitter Fokkink vertegenwoordigt de VAWO in de Sectorvereniging Wetenschappelijk Onderwijs. Per 1 juli 2001 heeft hij het penningmeesterschap van de sectorvereniging op zich genomen.

VAWO-voorzitter Zuidema informeert de vergadering dat de redactie van VAWO Visie is versterkt door de toetreding van de heer Dick Verduin uit Wageningen en de vervulling van de 'aio-vacature' van mw. May-May Meijer door mw. Vera Sprakel, die als oio werkzaam is bij de KUN en tevens participeert in de OR van NWO. De redactie telt nu nog één vacature: voor een lid uit de geledingen van de postdocs.

JAARREKENING EN CONTRIBUTIES

De penningmeester doet financieel verslag aan de hand van de jaarrekening en de begroting voor het komend jaar. Door een eenmalige 'backservice' voor de pensioenen van de VAWO-medewerkers en een stijging van de salariskosten is het boekjaar 2000 afgesloten met een exploitatietekort van ruim f 38.000.

Desondanks hecht het bestuur eraan de contributies voor 2002 niet te verhogen en de contributies in euro's evenmin naar boven af

te ronden. De acceptgirokaarten voor de contributie 2002 worden deze maand verzonden. De vergadering kan zich volledig vinden in het financiële beleid en de vaststelling van de contributies.

CMHF-LEDENRAAD

Op 17 december (juist na het ter perse gaan van deze VAWO Visie) is de CMHF-ledenraadsvergadering gehouden. Hier lag het voorstel voor om twee nieuwe verenigingen toe te laten, namelijk NU'91 en de Unie Zorg en Welzijn.

Een tweede voorstel betreft de instelling van een nieuwe sector Zorg, waarin naast de nieuwe verenigingen ook de Orde van Medisch Specialisten, thans onderdeel van de Sector WO, zou worden geplaatst. De Sector WO verschilt echter sterk van mening met het bestuur van de CMHF over de wijze waarop dit zou moeten worden gerealiseerd.

Om alsnog tot een bevredigende oplossing te komen heeft de Sector WO aan de CMHF-ledenraad een ander voorstel voorgelegd, dat rekening houdt met de belangen van de Sector WO en zijn leden: er dient eerst een evenwichtige regeling te worden opgesteld voor de belangenbehartiging binnen de academische ziekenhuizen voordat een sector Zorg kan worden opgericht.

SOFOKLES OPENT WEBSITE

Academisch leiderschap, bijvoorbeeld

SoFoKles (het Sociaal Fonds voor de Kennisector) heeft een website geopend: www.sofokles.nl. In deze VAWO Visie treft u daar een folder over aan. Ter gelegenheid van de openstelling hier een voorbeeld van een door SoFoKles bekostigd onderzoek.

Hoogleraren zijn in toenemende mate verantwoordelijk voor het aansturen en motiveren van medewerkers. Er moeten dus personeelsleden worden aangehouden die voldoende competent zijn om leiding te geven. Bij de werving en selectie van nieuwe hoogleraren wordt echter vaak eenzijdig gekeken naar het aantal publicaties. Om (toekom-

stige) hoogleraren in staat te stellen gemakkelijker en structureler invulling te geven aan hun rol van manager, is de Universiteit van Amsterdam in januari 1999 met subsidie van SoFoKles gestart met het project Academisch Leiderschap.

Twee deelprojecten zijn in de loop van 1999 en 2000 uitgevoerd: de ontwikkeling van een competentieprofiel voor toekomstige hoogleraren en een introductieprogramma voor recent aangestelde hoogleraren.

COMPETENTIEPROFIEL

Teneinde leden van selectiecommissies een instrument te bieden voor het selecteren van geschikt personeel, is een com-

petentieprofiel voor de functie van hoogleraar ontwikkeld. Het competentieprofiel is ingebed in een nieuwe procedure voor de werving en selectie van hoogleraren. In iedere faculteit zijn inmiddels vaste commissies gevormd waarin ervaring wordt opgebouwd met selecteren.

Aan de leden van de commissies worden selectietrainingen aangeboden, waarbij gebruik wordt gemaakt van een door consultants van PriceWaterhouseCoopers ontwikkelde selectie-toolkit.

Voor nieuwe hoogleraren is een introductieprogramma ontwikkeld om hen vertrouwd te maken met de universitaire organisatie en met de rol die zij

geacht worden te vervullen. Het programma is eind 1998 op experimentele basis uitgevoerd en daarna aangevuld naar aanleiding van de reacties van de betrokken hoogleraren. Zij hadden vooral behoefte aan meer ondersteuning op het gebied van leidinggeven.

Op initiatief van een groep nieuwe hoogleraren is bovendien een profiel uitgewerkt voor het mentoraat van recent aangestelde hoogleraren. (BW) ◀

Meer over dit onderzoek en actuele informatie over universiteiten, onderzoeksinstellingen en academische ziekenhuizen:

www.sofokles.nl



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, mw. dr. H. de Hoop, prof. dr. C.A. de Lange, mr. ir. A. Rijlaarsdam, drs. H.J.J. Swarte

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@wmw.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

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	€ 2.377,-	€ 104,36
tot en met	€ 3.650,-	€ 124,78
vanaf	€ 3.651,-	€ 154,28

(bij automatische incasso)

Bijzondere contributies voor:

- Aio's en oio's: € 38,57 per jaar
- Bijzonder lidmaatschap*: € 24,95 excl. toezending VAWO Visie
€ 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

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), Dick Verduin (Wageningen 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 in februari.

SLUITINGSDATUM KOPIJ: 31 JANUARI



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: _____