

VAWO

'99 2

V I S S I E

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2

De meerwaarde van 'tussen-paus' Van der Woude.
Afscheid van een typische VAWO-voorzitter

Bachelors-masters

PAG. 4

SBK'ers in hoger beroep:
onderwijsminister met terugwerkende kracht gecorrigeerd

Lezing van Nobelprijswinnaar Ilya Prigogine

PAG. 5

Portret van VAWO-juriste Yvonne Scheepers

PAG. 6

Auteursrechten: de ergste kou lijkt uit de lucht

PAG. 7

CAO-akkoord

PAG. 8

MUB en Nieuw Amsterdams Peil: de jaren vijftig herleven

Tentoonstellingen

PAG. 9

Opinie over postdocs
Verslag ledenraad

PAG. 10 t/m 12

ONGEWENST GEDRAG

Voor een specifieke vorm van incorrect gedrag binnen het universitair bedrijf munt professor J. Bergstra de term 'professionele intimidatie'. Een loepzuivere inventarisatie van een sinister rollenspel

PAG. 13

Jurisprudentie: vrijheid van meningsuiting wint het van belang overheidsdienst

PAG. 15

Servicepagina

GEORGANISEERD OVERLEG AIO'S NIET CONTENT MET CAO

'Dat wij niet staan te juichen moge duidelijk zijn'

Aio's krijgen met ingang van het jaar 2000 een lichte verhoging van hun salaris. Dat resultaat hebben de bonden er in de onderhandelingen met de werkgevers, verenigd in de VSNU, uitgesleept. Maar Jeanette Simon, bestuursvoorzitter van het landelijk overleg van aio's en oio's, raakt daar niet echt enthousiast van. "Wij zijn als wisselgeld gebruikt."

De aio's zijn in 1986 flink gekort. Ze moesten toen in een keer voor het eerste jaar van hun aio-schap 45 procent inleveren, en dat percentage liep af tot 15 procent in het vierde jaar. De vakbonden hebben nu voor het eerst gezorgd voor een reparatie van deze financiële aanslag op hun inkomenspositie.

Met de werkgevers, verenigd in de Vereniging van Samenwerkende Universiteiten (VSNU), is afgesproken dat het aio-loon vanaf het jaar 2000 voor het eerste jaar opgehoogd zal worden met minimaal 5 procent, voor het tweede jaar 3 procent, en voor het derde jaar 1 procent.

Jeanette Simon (31), assistent in opleiding aan het Instituut Maatschappelijke Gezondheidszorg van de Erasmus Universiteit Rotterdam: "Dat wij niet staan te ▶

VERVOLG OP PAG. 3

VANAF DERDE JAAR ONDERWIJS IN HET ENGELS

LUW: afslanken en vernieuwen

De Landbouwuniversiteit Wageningen (LUW) heeft van het ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (LNV) met ingang van 1999 een bezuiniging opgelegd gekregen van 24 miljoen gulden, te realiseren eind 2002.

Daarnaast is de LUW bezig om met de onderzoeksinstituten van de Directie Landbouwkundig Onderzoek (DLO) en het Praktijkonderzoek een samenwerkingsverband te realiseren in een nieuwe organisatie: Wageningen Universiteit en Researchcentrum. De LUW heeft deze zaken aangegrepen om de universitaire organisatie drastisch te wijzi-

gen, zodat na het uitvoeren van de bezuinigingen een afgeslankte en vernieuwde universiteit te voorschijn zal dienen te komen.

Het aantal leerstoelen wordt teruggebracht van 93 naar 74, het aantal opleidingen van 19 naar 13 en het aantal personeelsleden van 1900 naar 1645 fte. ▶

VERVOLG OP PAG. 2

VERVOLG VAN PAG. 1

Landbouwwuniversiteit

De universiteit zal in 2002 bestaan uit vijf departementen, een stafbureau en een facilitaire dienst. Voor alle vijfjarige opleidingen wordt een BSc/MSc-model opgezet met geheel vernieuwde onderwijsprogramma's. Het wordt mogelijk voor studenten van het hoger beroepsonderwijs (hbo) om door te stromen in de MSc.

Op dit punt is ook instroom van buitenlandse studenten mogelijk. Met kleine aanpassingen kunnen dezelfde onderwijs-elementen worden gebruikt voor

de reguliere, de hbo- en de buitenlandse student. Daartoe wordt het onderwijs vanaf het derde jaar in het Engels gegeven.

INSTELLINGSPLAN

Al deze zaken zijn weergegeven in het Instellingsplan 1999/2003 Wageningen Universiteit waarover het College van Bestuur (CvB) op 24 juni 1999 waarschijnlijk instemming zal verkrijgen van de Gezamenlijke Vergadering (17 leden van de ondernemingsraad en 12 leden van de studentenraad).

De vakcentrales voor het over-

heidspersoneel verenigd in het Overlegorgaan Personeelsaangelegenheden (OPAL) zijn met het CvB overeengekomen dat als gevolg van de invoering van het instellingsplan aan iedereen een passende functie binnen of buiten de universiteit zal worden aangeboden. Als gevolg van de invoering van het instellingsplan zullen geen onvrijwillige ontslagen vallen.

Het streven is om per 1 februari 2000 alle reorganisatieplannen gereed te hebben, met uitzondering van die van het stafbureau welke eerder gereed zal zijn. Bij deze laatste reorgani-

satie zal ook afstemming met het stafbureau van DLO plaatsvinden om een optimaal functionerend stafbureau voor Wageningen UR te realiseren. Na het gereedkomen van de personeelsplannen zal het CvB zo spoedig mogelijk een nieuwe passende functie aanbieden aan de personeelsleden van wie de functie is opgeheven.

De vakcentrales verenigd in het OPAL zijn tevreden met het onderhandelingsresultaat. ◀

DICK VERDUIN,
KADERLID WAVO/CMHF BIJ DE
LANDBOUWUNIVERSITEIT
WAGENINGEN

Wat telt is de kracht van het argument

DE MEERWAARDE VAN 'TUSSENPAUS' VAN DER WOUDE

De WAVO heeft, misschien zonder het zelf te beseffen, een bijzonder bestuur. Een bestuur dat als team opereert, en dat erin slaagt om wisselingen in samenstelling en taakverdeling op een soepele manier te realiseren. Waar andere besturen opvallen door conflict en spanning, valt het WAVO-bestuur op door zijn onopvallendheid. Dat heeft te maken met de kwaliteit van het WAVO-bureau, het feitelijke hart van de vereniging, maar ook van de voorzitter.

Ad van der Woude is zo'n typische WAVO-voorzitter geweest: bescheiden bij zijn aan- en aftreden, ontspannen maar alert in zijn optreden, met een scherp besef waar zijn

eigen meerwaarde voor de vereniging lag. Als lid van het bestuur en als vice-voorzitter stond hij klaar wanneer dat nodig was, maar zonder enige behoefte aan prominentie. Dit ondanks zijn wetenschappelijke importantie als historicus; in Wageningen maar ook in de rest van Nederland en zelfs internationaal.

Hij werd voorzitter omdat dat nodig was, en zag zichzelf als tussenpaus; met de nadruk niet op 'paus', maar op 'tussen'. De bestuursvergaderingen zat hij voor met een zeer eigen stijl: ontspannen, gezellig, ogenschijnlijk ondeskundig of losjes, maar buitengewoon helder in het trekken van de juiste conclusies

en het vastleggen van de te volgen koers.

Er werd verrassend efficiënt vergaderd. Bij veel kwesties wist hij te delegeren, maar soms — recentelijk bijvoorbeeld bij het universitaire auteursrechtbeleid — kon hij zeer effectief en krachtig in het krijt treden, met een duidelijk gevoel voor dramatiek. Hij belichaamde met zijn optreden het karakter van de WAVO: vanuit een helder besef van de eigen grenzen en mogelijkheden, in goed samenspel intern en extern, met aandacht voor goede persoonlijke verhoudingen, erin volhardend om zich in te zetten voor het belang van de leden en van de wetenschappelijke instellingen als werk-

omgeving — niet met de macht van het getal, maar met de kracht van het argument.

Van der Woude was in de keten van WAVO-voorzitters een schakel, die qua betekenis gemakkelijk onderschat kan worden. De vereniging is hem niettemin veel dank verschuldigd. Hij krijgt nu als 'ambteloos WAVO'er' en als emeritus hoogleraar de tijd om zich te wijden aan andere dingen.

Het WAVO-bestuur gunt hem dat van harte, ook al zal hem misschien nog weleens om advies worden gevraagd. Het ga hem goed.

DR. B.J.S. HOETJES,
BESTUURSLID WAVO

Bachelors-masters

Op 26 en 27 augustus vindt er een conferentie plaats over de bachelors- en mastersstructuur in internationaal perspectief.

De Europese eenwording, profilering van instellingen, de houd-

baarheid van het Nederlandse stelsel en de (h)erkenning van verschillende graden: het zijn allemaal zaken die meespelen in de discussie rond een eventuele masters- en bachelorsstructuur

in het hoger onderwijs. Tijdens deze conferentie komen de Nederlandse, Engelse en Duitse situatie in het hoger onderwijs aan bod. Vervolgens kunnen de deelnemers meedoen aan een interactieve workshop, waarbij het de bedoeling is tot een keuze te komen in een aantal dilem-

ma's. Twee waarnemers wordt gevraagd op basis van deze keuze en hun eigen waarneming stellingen voor te leggen aan een panel. Dit gebeurt op de tweede dag van de conferentie. ◀

Voor meer informatie kunt u bellen met: VUBM, tel. (030) 236 3820 / 236 3825.

COLOFON Wavo Visie, het ledenblad van de WAVO, verschijnt minimaal vier keer per jaar. **REDACTIEADRES:** Bureau WAVO, Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht; tel. 030 - 2316742, fax 030 - 2341685, e-mail: wavo@tip.nl **REDACTIERAAD:** Wim Dolman (Erasmus Universiteit Rotterdam), Pieter Fokkink (Universiteit Twente), Paul Goemans (Technische Universiteit Eindhoven), Barth Kipp (UvA), Arie Rijlaarsdam (Technische Universiteit Delft), Dick Verduin (Landbouwwuniversiteit Wageningen). **PRODUCTIE:** De Onderwijzer, Amsterdam. **VORMGEVING:** Funktioneel Wit, Rotterdam. **DRUK:** A-D Druk BV, Zeist. **OPPLAGE:** 3000. Wavo Visie wordt verspreid onder alle WAVO-leden. ©Vereniging WAVO 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 WAVO.

HET VOLGENDE NUMMER VAN WAVO VISIE VERSCHIJNT EIND OKTOBER. KOPIJ GAARNE VÓÓR 8 OKTOBER A.S.

VERVOLG VAN PAG. 1

Aio's

juichen moge duidelijk zijn. Vooral als je bedenkt dat de oorspronkelijke inzet van de bonden afschaffing van het *gehele* kortingspercentage was. Om hoeveel geld gaat het nu in werkelijkheid? Ik schat in het geval van die 5 procent loonsverhoging voor het eerste jaar om zo'n 100 gulden. En die 1 procent in het derde jaar zal neerkomen op ongeveer 30 gulden. En dat zijn dan ook nog *bruto*-bedragen."

Simon is bestuursvoorzitter van het Landelijk Aio- en Oio-Overleg (LAIOO), en heeft als zodanig de slepende onderhandelingen van de afgelopen tijd – op afstand – met grote belangstelling gevolgd. "De bonden zijn tijdens de onderhandelingen te veel in beslag genomen door het binnenhalen van een algemene loonsverhoging, en hebben zich niet echt hard gemaakt voor de arbeidsvoorwaarden van promovendi." Ingezet is op een verhoging van 4 procent voor de eerste periode, uiteindelijk kwam 3 procent uit de bus (zie ook pagina 7 in dit nummer). Simon: "Het behaalde resultaat is een leuk item, aardig om aio's te binden aan de vakbonden." Die kritiek lijkt niet helemaal terecht, gegeven het feit dat vakbonden belangenverenigingen zijn, en aio's het meestal niet de moeite waard vinden om zich bij hen aan te sluiten. Formeel gezien hadden de bonden zich dus niet eens hoeven in te spannen voor aio's. Een maandelijkse contributie van een paar tientjes is blijkbaar al te veel (overigens is de VAWO de enige bond die voor promovendi een korting hanteert; zie pagina 15 in dit nummer).

Simon onderkent dit feit: "Aio's maken zich vooral druk om hun eigen proefschrift. Daar zijn ze vier jaar mee bezig en omdat ze zo weinig geld hebben, willen ze geen geld uitgeven voor het lidmaatschap van een vakbond. Ook omdat ze onvoldoende beseffen wat een vakbond nu en in de toekomst voor hen

kan betekenen."

Passie voor het schrijven van een proefschrift, met veronachtzaming van de wereld om hen heen. Simon: "Het probleem is om al die aio's gemotiveerd te krijgen." Naar schatting zijn dat er, verdeeld over alle Nederlandse universiteiten, 7000 tot 8000.

De organisatiegraad van de aio's in het LAIOO is ook al laag. Simon: "Toen we in Rotterdam



FOTO: LEVEN WILLENS

Jeanette Simon

de mening onder aio's over de invoering van de 36-urige werkweek peilden, kregen we slechts twee reacties." Maar ja, gebiedt de eerlijkheid, iemand die een proefschrift schrijft hanteert gedurende de jaren dat die promotie hem of haar in beslag neemt vaak niet de prikklok; alle mogelijke tijd wordt benut om aan de eis te voldoen dat na hooguit vier jaar de klus geklaard is. Ander voorbeeld van Simon: "Toen het LAIOO een landelijke email-actie opstartte voor een goede CAO voor promovendi werd daar door aio's massaal op gereageerd."

Gebaseerd op salarisschaal 10 is er een zogenaamde *aio-schaal* ontworpen. Simpelweg komt het er op neer dat de eerder genoemde 45 procent van het salaris is gekort, waarvoor aio's in ruil begeleiding zouden moeten krijgen. Het argument daarvoor: aio's zijn in opleiding, volgen cursussen en worden geschoold in het wetenschappelijk metier volgens het motto *learning by doing*.

Simon: "Maar je kunt in de

praktijk niet eisen dat je recht hebt op 45 procent begeleiding. Ondertussen hebben aio's wel een heel groot deel van de wetenschappelijke productie op hun naam staan." Daarom is het niet vreemd dat het steeds moeilijker wordt om mensen met wetenschappelijke ambitie te vinden die tegen een karig loon (aio's) of zelfs beurs (bursalen) een promotieplaats willen bezetten.

Vandaar dat universiteiten door het uitgeven van *bonussen* promovendi aan zich proberen te binden. Daar waar dat niet lukt, ronselt men voor het aio-schap mensen uit het buitenland. Simon: "Vergeten wordt echter dat die mensen na vier jaar weer naar hun eigen land terugkeren, met al hun opgebouwde kennis. En waar was het aio-schap oorspronkelijk ook al weer voor bedoeld? Precies, omdat onze maatschappij behoefte heeft aan hoogstaande know how."

Universiteiten, al jarenlang beplaagd door bezuinigingsmaatregelen vanuit Zoetermeer, ontpoppen zich steeds meer als calculerende instellingen. Promovendi krijgen nogal eens een vierjarig contractje aangeboden, waarbij ze eerst een jaar bursaal zijn en de resterende drie jaar aio. Op die manier hoeven universiteiten na vier jaar geen wachtgeld uit te keren.

Zelf begon Jeanette Simon in schaal *aio-o*, ondanks het feit dat ze daarvoor al de nodige werkervaring achter de rug had. Maar het kan nog erger: als je bursaal bent. Simon: "Als bursaal ben je beursstudent en moet je allerlei dingen zelf regelen, zoals het afsluiten van sociale verzekeringen. Bursalen hebben zo weinig geld, dat ze dat nalaten. Die hebben dus pech als ze ziek worden, geen universiteit die hier van wakker ligt."

Daarom steekt het haar dat in de pas afgesloten CAO helemaal niets ter verbetering van de positie van bursalen is geregeld. Trouwens, dat bursalenstelsel kan wat het LAIOO betreft nog beter vandaag dan morgen worden afgeschaft.

Het LAIOO vertegenwoordigt

alle plaatselijke aio-overleggen van Nederlandse universiteiten. Het doel van het LAIOO is het signaleren van algemene problemen en het uitwisselen van informatie tussen de plaatselijke overleggen. Vertegenwoordigers van de overleggen komen jaarlijks gemiddeld zes keer bijeen. Evenals het LAIOO, dat naast voorzitter Jeanette Simon momenteel bestaat uit vicevoorzitter Femmie de Vegt (VU), secretaris Rob Roovers (Universiteit Maastricht) en penningmeester Theo Ruys (Universiteit Twente).

Het contact tussen het LAIOO en de bonden noemt Simon 'informeel'. Zo nu en dan stuurt het LAIOO de vakbonden een faxje of emailtje. Simon: "Maar we zullen de bonden zeker aanschrijven dat we niet tevreden zijn over het behaalde CAO-resultaat aangaande promovendi." Een goed gesprek lijkt inderdaad geen kwaad te kunnen.

Daarnaast zijn er nog andere agendapunten te bespreken. Simon: "In aanmerking genomen dat zeker tachtig procent van de aio's na de promotie niet in het wetenschappelijk onderwijs werk vindt, moeten we ons ook hard maken voor de *immateriële* voorwaarden.

Waarom geen algemeen geldende regeling dat een aio in diens tweede of derde aanstellingsjaar gelegenheid krijgt zich te oriënteren op de arbeidsmarkt? Verder kunnen er duidelijker omschreven afspraken gemaakt worden over het volgen van cursussen en het geven van onderwijs. Dat zijn zaken die je welbewust kan laten tellen als werkervaring, waardoor je later op de arbeidsmarkt beter beslagen ten ijs komt." Reden genoeg om het informele overleg met de bonden beter te structureren; het zou zinvol zijn om er een *formeel*, regelmatig terugkerend overleg van te maken. ◀

Het LAIOO onderhoudt een eigen emaillijst om LAIOO-activiteiten te coördineren en intern informatie uit te wisselen. Lid worden gaat via ballotage, stuur een mailtje naar Rob Roovers, secretaris LAIOO (rro@lpat.azm.nl). Homepage: <http://pubwww.tudelft.nl/laioo/>

Alsnog compensatie voor kortingen

ONDERWIJSMINISTER MET TERUGWERKENDE KRACHT GECORRIGEERD

Op 1 maart 1994 is het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekpersoneel (BWO) ingevoerd binnen de sector onderwijs. Deze nieuwe regeling verving het Rijkswachtgeldbesluit 1959 en heeft er onder meer toe geleid dat niet meer tot de oude salarishoogte kan worden bijverdiend.

Het overgangsrecht van het BWO bepaalde dat het recht om tot de oude salarishoogte bij te verdienen tot 1 januari 1996 behouden bleef voor de 'oude wachtgelders'. Dit zijn diegenen aan wie vóór 1 maart 1994 een wachtgeld of uitkering was toegekend. De beëindiging van de bijverdienmogelijkheid per 1 januari 1996 heeft voor veel betrokkenen geleid tot een inkomensachteruitgang van 30 procent van hun laatstelijk voor de ontslagdatum genoten inkomen.

SOCIAAL BELEIDSKADER

Ook diegenen die eind jaren tachtig, onder toepassing van een Sociaal Beleidskader (SBK), vrijwillig hadden plaatsgemaakt voor jonge collega's werden door invoering van het BWO getroffen. Deze zogenoemde SBK'ers hebben zich indertijd bereid verklaard om onder bepaalde garanties in te stemmen met ontslag, hoewel zij niet met ontslag bedreigd werden.

Het ontslag van de SBK'ers ging gepaard met de garantie dat zij

naast hun wachtgeld onverkort tot 100 procent van hun laatstgenoten inkomen konden bijverdienen. Ook de SBK'ers zijn door de uitkeringsinstantie USZO en de universiteiten met ingang van 1 januari 1996 gekort.

BEZWAAR

Tegen deze korting hebben de betrokkenen bezwaar gemaakt. Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam (UvA) heeft vervolgens in overleg met de VAWO en de ABVA-KABO deze kwestie in een proefprocedure voorgelegd aan de arrondissementsrechtbank te Amsterdam. De rechtbank heeft voor de groep SBK'ers positief beslist. Tegen deze uitspraken is de UvA in hoger beroep gegaan bij de Centrale Raad van Beroep. De Centrale Raad van Beroep heeft op 14 januari 1999 tijdens openbare zittingen deze kwestie behandeld en op 21 april jl. in een aantal zaken uitspraak gedaan. Ook heeft de Raad uitspraak gedaan in een aantal zaken waarbij de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (vertegenwoordigd door USZO) partij in het geding was.

De Raad overweegt in zijn uitspraken dat de beëindiging van de bijverdienmogelijkheid van de SBK'ers zozeer afbreuk doet aan de eisen van zorgvuldigheid en rechtzekerheid dat het bij de toepassing van het BWO voor

deze categorie buiten beschouwing had moeten worden gelaten.

REGELGEVING

Hoewel deze uitspraken strikt genomen alleen betrekking hebben op diegenen die genoemd zijn in de uitspraken zelf, zijn deze procedures indertijd opgezet als proefproces. In de motivering van zijn uitspraken is de Raad primair uitgegaan van de regelgeving en niet van de individuele omstandigheden van de betrokkenen zelf. Door de Raad werd een aantal omstandigheden genoemd die voor alle SBK'ers golden.

Ten eerste dat voor de betrokkenen geen ontslag dreigde, maar dat zij zich toch bereid hebben verklaard om ontslag te aanvaarden. Ten tweede dat de werkgever hierdoor niet genoodzaakt was om jongeren te ontslaan en tenslotte dat er sprake was van een SBK-garantie.

Aan de universiteiten en USZO is nu de taak weggelegd om uitvoering te geven aan de uitspraken van de Raad en de toegepaste kortingen terug te draaien. Op welke termijn en op welke wijze dit zal gebeuren, is nog niet duidelijk.

Het standpunt van de minister over de uitspraken van de Centrale Raad van Beroep is nog niet bekend. ◀

YVONNE SCHEEPERS

Lezing Ilya Prigogine

Het Forum voor Europese Cultuur organiseert regelmatig lezingen die voor universiteitsmedewerkers interessant zijn. Zo houdt op 10 september aanstaande de Belgische fysicus en Nobelprijswinnaar Ilya Prigogine de derde *Karl Popper*-lezing.

Ilya Prigogine is pionier op het gebied van de nieuwe fysica, in het bijzonder de chaostheorie. Zijn werk, waarin de studie van onomkeerbare processen en complexe systemen centraal staat, vormt een breuk met de natuurkunde van Newton, Einstein en Schroedinger.

Prigogine studeerde scheikunde in Brussel, waar hij in 1947 hoogleraar werd. Zijn werk leverde hem in 1977 de Nobelprijs op. Aan het hoofd van twee indrukwekkende onderzoeksgroepen zet hij nog steeds zijn wetenschappelijke speurtocht voort. Ilya Prigogine zal in zijn lezing ingaan op Poppers visie op de natuurkunde, zoals verwoord in *The open universe. An argument for indeterminism*.

Karl Popper is altijd een groot pleitbezorger geweest van de menselijke vrijheid en creativiteit, maar ook een bewonderaar van de natuurwetenschappen. Sommige natuurwetenschappers, zoals Laplace, menen dat onze wereld geregeerd wordt door deterministische wetten en daarom causaal gesloten is. Popper bestrijdt dit. Prigogine zal in zijn voordracht aanvoeren dat recente ontwikkelingen in de fysica en in de wiskunde Poppers visie ondersteunen.

Niet-leden van het Forum voor Europese Cultuur kunnen kaarten voor de derde *Karl Popper*-lezing (inclusief receptie na afloop) bestellen door overboeking van f 15,- per persoon, o.v.v. *Karl Popper*-lezing, op bankrekening nr. 518762149 t.n.v. mevr. Hilke Habermann, penningmeester FEC, te Den Haag.

Ilya Prigogine houdt de derde *Karl Popper*-lezing op 10 september 1999, om 17.00 uur in de Tuinzaal van VCC de Brakke Grond, Nes 45, Amsterdam.

Ledenwerfcapaciteiten?

Hebt u ledenwerfcapaciteiten, buit ze dan uit in uw en ons belang.

- Indien u in een periode van 12 maanden 1 nieuw lid aanbrengt ontvangt u f 25,-
- Bij 2 nieuwe leden f 30,- per lid
- Bij drie f 35,-
- Bij vier f 40,-
- Bij vijf f 45,-
- Bij zes maximaal f 50,- per lid.

Voor aio's ontvangt u gezien hun gereduceerde contributie f 25,-. U kunt ons ook machtigen het bedrag over te maken aan een door u te bepalen goed doel.

VOOR SBK'ER KRIJGT HET RECHT ZIJN LOOP

'Je zou verwachten dat er wel Kamervragen gesteld gaan worden'

Onlangs beleefde VAWO-juriste Yvonne Scheepers haar 'finest hour'. Toen de Centrale Raad van Beroep uitspraak deed inzake de kwestie of een oude groep wachtgelders, de zogenoemde SBK'ers, na hun ontslag had mogen bijverdienen. Ten onrechte was deze groep gekort, oordeelde de Raad. Zo'n tachtig gedupeerde VAWO-leden konden opgelucht ademen.

De juristen van het VAWO-bureau, Bep Waayenberg en Yvonne Scheepers, hebben de afgelopen tijd hun handen vol gehad. Bep Waayenberg met de recente CAO-onderhandelingen, en Yvonne Scheepers met de zaak van de SBK'ers.

Dit is een groep werknemers aan universiteiten die onder toepassing van een Sociaal Beleidskader (SBK) eind jaren tachtig vrijwillig met ontslag gingen. Het betrof hier een gunstige afvloeiingsregeling voor vooral vijftigplussers die hun plaats afstonden aan jonge wetenschappers. Ze behielden zeventig procent van hun salaris, en mochten tot aan hun pensioen tot honderd procent bijverdienen.

Yvonne Scheepers: "Universiteiten hebben destijds dankbaar gebruik gemaakt van de mogelijkheid om zo oudere werknemers te ontslaan." In de praktijk kregen veel SBK'ers vervolgens een kleine aanstelling aan dezelfde universiteit, waardoor ze met deze bijverdiensten het niveau van hun oude salaris weer konden halen.

In 1994 maakte de toenmalige minister van Onderwijs, Jo Ritzen, een einde aan deze regeling met het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekspersoneel (BWO). Deze maatregel verklaarde hij ook van toepassing op de wachtgelders van vóór 1994. Scheepers: "Terwijl in het ontslagbesluit van elke SBK'er zwart op wit stond dat tot honderd procent mocht worden bijverdiend." Als doekje voor het bloeden bedacht Ritzen voor de SBK'ers een overgangperiode

die liep tot 1 januari 1996. Na die datum bestond ook voor hen de mogelijkheid tot bijverdienen niet meer.

SBK'ers die VAWO-lid waren, gingen te rade bij hun vereniging. De hulpvraag was heel verscheiden. De één vroeg rechts-hulp, de ander stelde alleen informatieve vragen, en een derde besloot om een eigen advocaat in de arm te nemen. Scheepers: "Vanuit de VAWO heb ik degenen die daar om vroegen individueel begeleid, maar ik ben blij dat nu de Centrale Raad van Beroep een collectieve uitspraak heeft gedaan."

Die uitspraak pakt gunstig uit

penseerd zal moeten worden." In dat bedrag zit dan wel inbegrepen de financiële compensatie voor SBK'ers die (nog) niet in beroep zijn gegaan; onduidelijk is vooralsnog of die ook gecompenseerd zullen worden.

Een SBK'er die als werknemer in schaal 12 zat en een paar dagdelen na zijn ontslag is blijven werken, kan al gauw zo'n twee ton tegemoet zien. De vraag is nu wie al dit geld gaat betalen. Scheepers: "Op dit moment is niet zo zichtbaar wat er gebeurt. De Vereniging van samenwerkende universiteiten, de VSNU, is tot nu toe niet met een officieel standpunt naar buiten getreden. En minister Hermans heeft geloof ik ook nog niet een formeel standpunt ingenomen." Dat neemt niet weg dat er over en weer al uitlatingen zijn

een vergelijkbare situatie verkeren, door een verhoging van het wachtgeldbudget financieel tegemoet te komen. Scheepers: "Het gaat hier om een fors

'In de wandelgangen wordt gezegd dat er door de universiteiten voor ongeveer 500 miljoen gecompenseerd zal moeten worden'

bedrag, dus je zou denken dat hier Kamervragen over gesteld gaan worden."

Ondertussen zullen de ongeveer tachtig SBK'ers die bij de VAWO advies hebben ingewonnen wel heel content zijn met de rechterlijke uitspraak. Heeft Scheepers al bedankjes gekregen voor haar inzet? Lachend reageert ze: "Ik verwacht natuurlijk wel bedolven te worden onder de bloemen."

Yvonne Scheepers (38) werkt sinds september 1995 als juriste bij de VAWO. Tijdens haar studie Nederlands recht aan de Vrije Universiteit, specialiseerde zij zich in arbeidsrecht en informatierecht. Ze is dus geknipt voor haar functie.

"Wat ik zo fascinerend vind aan de zaak van de SBK'ers is hoe de politiek daarmee omgaat. Een minister trekt doodleuk een door zijn voorganger gedane toezegging in, zonder de rechtsgeldigheid daarvan te willen onderkennen. En het is juist die rechtsgeldigheid die alleen door de rechter getoetst kan worden. Door een streep te halen door de toezegging aan SBK'ers ging minister Ritzen in feite op de stoel van de rechter zitten. En dat kan niet in een land waarin de scheiding der machten, de *trias politica*, van kracht is." ◀

Zie ook het artikel van Yvonne Scheepers op pagina 4



FOTO: HENK NIEMAN

Yvonne Scheepers: ...niet tornen aan scheiding der machten...

voor de SBK'ers die beroep hebben aangetekend. De hoogste rechter voor ambtenarenzaken oordeelde dat het beleid van minister Ritzen inzake de SBK'ers onrechtmatig was. Scheepers: "In de wandelgangen wordt gezegd dat er door de universiteiten voor een bedrag van ongeveer 500 miljoen gecompenseerd zal moeten worden."

gedaan. Zo verklaarde de Universiteit van Amsterdam, die een proefproces over deze kwestie was begonnen, dat de minister maar voor compensatie moest zorgen. Die heeft inmiddels al wel een brief aan de VSNU geschreven waarin staat dat hij niet van plan is om de UvA, en universiteiten die in

SYMPOSION OVER AUTEURSRECHTEN

De ergste kou lijkt uit de lucht

“De uitgever is mijn beste vriend. De commerciële kant van auteursrechten vind ik minder interessant. De artikelen moeten bij de doelgroep terechtkomen, daar gaat het in beginsel om.”

Dat zei voormalig VAWO-voorzitter prof.dr. A.M. van der Woude tijdens het VAWO-symposium over auteursrechten op 15 juni in Amersfoort. Hij leverde hiermee vanuit de zaal een bijdrage aan de discussie die zich ontspoon op basis van de stellingen van de drie gastsprekers. Volgens Van der Woude “moet er minimaal één goede uitgever blijven bestaan”.

Auteursrechten staan weer volop in de schijnwerpers, zeker in de universitaire wereld. De universitaire werkgevers proberen namelijk de auteursrechten van hun medewerkers in handen te krijgen. Dat was reden voor de VAWO om een mini-symposium te wijden aan dit complexe onderwerp. Deskundigen achter de tafel en in de zaal bekeken de kwestie van alle mogelijke kanten. Voor de VAWO-leden lijkt de ergste kou inmiddels uit de lucht, want

Uit het CAO-akkoord Nederlandse Universiteiten 1999-2000: *Intellectueel eigendom:* Partijen erkennen dat de huidige regelgeving omtrent auteursrechten niet altijd eenduidig is en tot ongewenste situaties in het toerekenen van kosten kan leiden. Partijen streven er naar om op den duur afspraken te maken, rekening houdend met de belangen van de werknemer en de belangen van de universiteit. De te realiseren oplossing zal geen afbreuk doen aan de academische vrijheid en de persoonsgebonden rechten van de werknemer.

de werkgevers claimen geen volledige overdracht van auteursrechten meer.

Het symposium over auteursrechten gaf de ledenraad van de VAWO een speciaal tintje. Na een korte inleiding door VAWO-voorzitter prof.dr. R.P. Zuidema

gaven achtereenvolgens mr. D.J.F. Visser (advocaat en universitair docent), dr. H.J. Van Linde (directeur Stichting SURF) en prof.dr. B.P.F. Al (directeur Wolters-Kluwer Nederland bv) hun visie op de problematiek van de auteursrechten. Daarna was de zaal aan de beurt.

Volgens Visser zijn problemen rond auteursrechten in de universitaire wereld niet nieuw en staan ze van tijd tot tijd in de belangstelling. Hij refereerde daarbij aan het artikel van Verkade uit het *Nederlands Juristenblad* (1986-39).

Pogingen om kosten te besparen, zijn vaak de achtergrond van de commotie. Voor (universiteits)bibliotheken bijvoorbeeld zijn de kosten hoog. Het is een gegeven dat universiteiten veel betalen voor informatieproducten die deels door hun eigen medewerkers zijn geschreven. “Er speelt voor de universiteiten in de strijd om de auteursrechten echter een zekere zelfoverschatting. Zoiets van: ‘We kunnen best het werk van uitgevers overnemen,’” aldus Visser. Of de universiteiten de verspreiding daarvan winstgevend en verantwoord zouden kunnen exploiteren, is de vraag.

CENSUUR

“Het auteursrecht komt toe aan de maker en ontstaat op het moment van schepping. Er is een uitzondering wanneer iemand in een dienstverband dergelijke producten scheidt, dan vervalt het auteursrecht aan de werkgever,” legde Visser uit. “Maar dat is bij universiteiten

niet het geval!” De universiteit is geen gewone werkgever. Indien overdracht van auteursrechten naar de universiteit zou plaatsvinden, heeft dat ongewenste

alle instellingen worden ont-heven van secundaire repro- en readerrechten en kunnen gratis gebruik maken van elektronische secundaire publicaties.



FOTO: RUBEN SCHIPPER

Het auteursrecht van alle kanten bekeken. V.l.n.r. achter de tafel: dr. H.J. van Linde, mr. D.J.F. Visser, prof.dr. R.P. Zuidema, prof.dr. B.P.F. Al.

gevolgen. Het idee dat universitaire medewerkers iedere voor publicatie geschikte bijdrage bij de universiteit zouden moeten aanmelden, waarna de universiteit een uitgever zou benaderen, is dan ook niet efficiënt. Ook het voorstel om een ‘landelijk universitair rechtenbureau’ op te richten dat de rechten van alle universitaire medewerkers in Nederland zou administreren, coördineren en exploiteren, wees Visser af. Wie verder doordenkt, wordt bezorgd. Via een dergelijk bureau is censuur mogelijk omdat de universiteit bepaalde publicaties kan verbieden. Bovendien zou de bureaucratie onaantvaardbaar toenemen. Maar het gaat niet om kwade bedoelingen, denkt Visser. De belangrijkste achtergrond is dat te veel en te vaak wordt betaald voor informatie vervaardigd door eigen medewerkers. De oplossing is volgens hem:

Volgens Visser is het helemaal niet nodig en wenselijk om het auteursrecht aan te passen.

De tweede spreker, Van Linde, is directeur van een samenwerkingsverband tussen universiteiten en hbo's om het gebruik van informatietechnologie te stimuleren en te coördineren. Deze Stichting SURF wordt betaald door de gezamenlijke instellingen.

Een van de aandachtspunten van de Stichting is om de problemen rond auteursrechten op de bestuurlijke agenda te krijgen. “Ik krijg in geen enkel stadium dollartekens in mijn ogen, want je wordt niet rijk van auteursrechten in de universitaire wereld. Voor de universiteiten is het wel een probleem want ze moeten steeds maar betalen, vandaar dat ik het niet echt belachelijk vind om het auteursrecht bij universiteiten onder te brengen,” aldus Van Linde. “De opvatting dat het ►

CAO-AKKOORD UNIVERSITEITEN

Behoorlijk resultaat geboekt

Op 15 juni jl. heeft het bestuur van de VAWO, na raadpleging van de plaatselijke afdelingen en de ledenraad, ingestemd met het principe-akkoord CAO Universiteiten. Deze instemming is ter finale besluitvorming medege-deeld aan de sectorraad WO. De Sectorraad heeft de CAO eveneens geakkoordeerd. Op 21 juni

3 procent en per 1 mei 2000 van 1 procent. In december 1999 wordt een eenmalige eindejaars-uitkering uitbetaald van 0,75 procent. De structurele salarisverbeteringen werken door in pensioenen en uitkeringen.

• De tegemoetkoming in de *ziektekosten* wordt per 1 januari

openbare universiteiten.

• In de CAO wordt, mede op aandringen van de VAWO/CMHF, een eerste stap gezet richting verbetering van de salarispositie van *assistenten in opleiding* (aio's). De minimum-salarissen worden in de eerste jaren van het aio-schap verhoogd.

• De forse inzet van de VSNU tot aantasting van de *auteursrechten* is door de inspanning van de VAWO/CMHF afgeslagen. Tijdens de looptijd van de CAO zal gezocht worden naar een oplossing voor ongewenste situaties in het toerekenen van kosten voor onder andere syllabi en readers. Een uiteindelijke afspraak zal geen afbreuk doen aan de academische vrijheid en de persoonsgebonden rechten van de auteur.

• Mede dank zij de VAWO/CMHF komt er een onderzoek naar instrumenten om de *werkdruk* te beheersen en naar flexibeler invulling van ADV.

Bovendien zal er een studie gedaan worden naar verbetering van interuniversitaire *mobilititeit*.

Gezien de omstandigheden is er een behoorlijk resultaat bereikt, voor toekomstige onderhandelingen zal echter een aantal zaken duidelijk moeten worden. Zo dient onderzocht te worden wat de achterstand in salaris is van het personeel bij de universiteiten ten opzichte van medewerkers in soortgelijke functies elders.

Daarnaast dient inzichtelijk te worden wat het wetenschappelijk personeel aangaande arbeidsvoorwaarden werkelijk wil.

Daarbij dient ook gelet te worden op de wensen van personen die overwegen om bij een universiteit te gaan werken.

Tenslotte zullen de volgende CAO-onderhandelingen eerder van start moeten gaan.

De VAWO/CMHF bedankt haar leden voor hun inzet tijdens de onderhandelingen voor een CAO Universiteiten. ◀

De VAWO/CMHF heeft het onderstaande kunnen realiseren:

- Loonsverhoging van 4 procent structureel
- Eindejaarsuitkering van 0,75 procent
- Verhoging Aio-salarissen
- Verhoging ziektekostenvergoeding (meer dan 10 procent)
- Behoud auteursrecht
- Onderzoek naar werkdruk
- Onderzoek flexibele invulling arbeidsduurverkorting
- Studie verbetering interuniversitaire mobiliteit

jl. is de CAO Universiteiten, met een looptijd van 1 januari 1999 tot 1 juni 2000, door de VSNU en de bonden ondertekend.

• De ongeveer 50 duizend werknemers werkzaam voor de universiteiten krijgen per 1 juni 1999 een *salarisverhoging* van

1999 verhoogd met ongeveer 11 procent.

• De aanvankelijke inzet van de VSNU tot afschaffing van de *ambtelijke rechtspositie* is voorkomen. Er komt wel een studie naar de mogelijkheden van een privaatrechtelijk regime bij de

VERVOLG VAN PAG. 6

Symposium auteursrechten

auteursrecht geheel overgedragen dient te worden, is verlaten. Om het probleem voor de universiteiten op te lossen, zijn er drie punten van belang. De universiteiten willen dat er bewustwording van de problematiek op gang komt, omdat er nog zoveel onwetendheid is over de rechten van wetenschappers. Verder zou een standaard uitgeefovereenkomst en gratis gebruik van elektronische informatieproductie door instellingen veel problemen oplossen," meende Van Linde. En hij vervolgde: "Bovendien moet men voor ogen houden dat het een internationale problematiek is die op verschillende plaatsen in de wereld speelt."

Professor Al lichtte het stand-

punt van de uitgeverijen toe. "Het auteursrecht moet beschermd worden," vond hij. "Gelukkig vindt het Europese Parlement dat ook. In het huidige digitale tijdperk is een aanvulling of herziening van het auteursrecht hard nodig," benadrukte hij.

INFORMATIE-EXPLOSIE

De uitgever vond dat universiteiten behoorlijk overdrijven over de kosten van informatieproducten. "Universiteiten betalen voor de informatie en voor de informatiedrager, dat zijn onder andere papieren publicaties, internet, cd-roms. Voor lesmateriaal hoeft niet dubbel betaald te worden. De studenten betalen er ook voor, dat is toch niet vreemd?" Al heeft berekend dat de dertien

Nederlandse universiteiten samen ongeveer 5 miljoen betalen aan secundaire rechten (repro-en readerrecht). Dat valt naar zijn idee dus heel erg mee.

"Het probleem van de universiteiten is de informatie-explosie, het is bijna niet meer bij te houden. En sommige tijdschriften zijn inderdaad belachelijk duur. Maar de auteursrechten die betaald moeten worden, zijn niet zo onoorbaar, ze zijn ingesteld om misbruik tegen te gaan."

Vakpublicaties vormen een ander hoofdstuk. "Dit is veelal een internationale aangelegenheid. De Nederlandse auteurs zijn in de minderheid en je wilt ze toch niet uitsluiten van internationale publicaties?"

Het uitgeversverbond heeft geen bezwaar tegen onderhandelen

met universiteiten of auteurs. "Je moet je steeds afvragen of iets efficiënt is tegen de internationale achtergrond waarin wordt gewerkt." Al zag geen pluspunten in het voorstel om het auteursrecht over te dragen aan een centraal bureau, zowel niet op intellectueel als op financieel gebied.

Een uitgever biedt toegevoegde waarde, de publicatie wordt er door *endorsed*: een term uit de marketing die een product een 'merknaam' meegeeft. "Dat biedt meer kans op succes dan dat men het zelf doet." Een uitspraak die vanuit de zaal werd bevestigd. Volgens Al kunnen uitgevers niet leven zonder auteurs. Hij pleitte daarom voor een duidelijke regeling. ◀

MARION BUSSCHER,
WERKZAAM BIJ CMHF

MUB EN NIEUW AMSTERDAMS PEIL

‘Herinneringen aan de jaren vijftig zijn onontkoombaar’

Onlangs hebben de lezers van *Vavo Visie* kunnen kennismaken van de voorlopige bevindingen van de Klankbordgroep Invoering MUB. Met name de bestuurders betoonden zich nogal enthousiast over de nieuwe bestuursvorm.

In deze bijdrage wil ik kort de situatie belichten aan de Universiteit van Amsterdam (UvA) waar ik deel uitmaak van zowel de Ondernemingsraad Natuurwetenschappen (ORNW), als ook de Centrale Ondernemingsraad (COR). Mijn mening over de wijze waarop binnen onze organisatie met de MUB wordt omgegaan, wijkt nogal af van hetgeen door de Klankbordgroep werd verwoord. Het beeld dat in het verleden veel buitenstaanders van de UvA hadden, was dat van een universiteit waar de democratisering misschien wel erg ver was doorgesloten. Al diegenen die meenden dat hier van een zorgelijke stand van zaken sprake was, kunnen sinds de MUB gerust zijn.

Geconstateerd moet worden dat met name op decentraal niveau een overweldigend hiërarchisch systeem met ‘professionele’ decanen en directeuren van allerlei pluimage, uiteraard met de bijbehorende ambtelijke bureaucratie en regelgeving, is gecreëerd.

WARLORDS

Alle macht berust nu, heel overzichtelijk, bij een klein aantal managers en hun vrienden, die in veel gevallen benoemd zijn zonder dat is nagegaan of er wel een facultair draagvlak aanwezig is – wat toch tamelijk essentieel lijkt voor een kennisorganisatie die wetenschappelijk onderwijs en onderzoek als kerntaken heeft. Te vaak gedragen nieuw benoemde decanen zich als *warlords* die hun eigen belangen en ideeën

nastreven en zich weinig of niets gelegen laten liggen aan het College van Bestuur (CvB). Het CvB kan of wil in deze situatie geen verandering brengen. Bovendien speelt veel van het huidige management zich af op de vierkante millimeter, hetgeen in combinatie met vergaande bemoeizucht, regel drift en autoritair gedrag slechts kan bijdragen tot de breed gevoelde ergernis. Het is verontrustend te ervaren hoe vaak je als (C)OR-lid benaderd wordt door mensen uit alle geledingen met ernstige problemen met de huidige hiërarchie en bureaucratie.

BACKLASH

Medezeggenschap van het personeel op alle niveaus wordt door de managers en hun aanhang bij voorkeur met de mond beleden. Het in november 1997 ingevoerde systeem van ondernemingsraden wordt waar mogelijk ontkracht, bijvoorbeeld doordat jaren na invoering van het stelsel het in de meeste gevallen nog steeds ontbreekt aan een elementaire en fatsoenlijke faciliteringsregeling.

Dit heeft universiteitsbreed geleid tot enerzijds een aanmerkelijke verharding van standpunten van diverse ondernemingsraden, anderzijds tot het opstappen van diverse gekozen (C)OR-leden. Zonder overdrijving kan van een bestuurlijke *backlash* gesproken worden, waarbij herinneringen aan de jaren vijftig onontkoombaar zijn.

Het is niet eenvoudig te begrijpen waarom een organisatie die verreweg het grootste deel van haar budget besteedt aan salarissen van dikwijls zeer hoog gekwalificeerde en om hun onafhankelijke inzichten benoemde medewerkers meent dat universitair onderwijs en onderzoek het beste zouden gedijen in deze nieuw ge-

creëerde bevelstructuur en baasjescultuur.

De tot vervelens toe door de overheid aan de universiteiten ten voorbeeld gestelde industrie heeft zich in elk geval in de afgelopen tientallen jaren gerealiseerd dat een ‘platte’ organisatiestructuur met een adequate en hoogwaardige personeelsinbreng op elk niveau voorwaarde is voor een optimaal functioneren van de onderneming. Dat een grote kennisorganisatie als de UvA handelt alsof

‘Het is niet eenvoudig te begrijpen waarom een organisatie die verreweg het grootste deel van haar budget besteedt aan salarissen van dikwijls zeer hoog gekwalificeerde en om hun onafhankelijke inzichten benoemde medewerkers meent dat universitair onderwijs en onderzoek het beste zouden gedijen in deze nieuw gecreëerde bevelstructuur en baasjescultuur.’ Eigen ervaring en analyse van prof.dr. C.A. de Lange wijken nogal af van de voorlopige bevindingen van de Klankbordgroep Invoering MUB.

dergelijke inzichten nog geen gemeengoed zijn, moet voor elk personeelslid dat het goed meent met de universiteit reden tot ernstige bezorgdheid zijn. ◀

C.A. DE LANGE,
HOGLERAAR LASERSPECTROSCOPIE, LID ORNW EN COR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Alles gelezen? Leg deze *Vavo Visie* dan niet in je la, maar geef ’m door aan een collega, die ook de hoogte zou moeten zijn. Doen!!

Tentoonstellingen

ZONSVERDUISTERING

Speciale tentoonstelling over zonsverduisteringen naar aanleiding van de zonsverduistering van 11 augustus (t/m 11-8-’99). Artis-Planetarium, Plantage Kerklaan 38-40, Amsterdam. Tel. (020) 524 4400 / 523 3400.

ETHIOPIË

Expositie over een land van tegenstellingen en grote culturele verscheidenheid dat, gelegen op het snijvlak van de Arabische en Afrikaanse wereld, cultureel en historisch gezien sterk op zichzelf staat (t/m 29-8-’99). Tropenmuseum, Linnaeusstraat 2, Amsterdam. Tel. (020) 568 8215.

ANTROPOLOGICA

Een tentoonstelling naar aanleiding van het 100-jarig jubileum van de Vereniging voor Culturele Antropologie en Sociologie van Niet-Westerse Samenlevingen. Getoond worden de ontwikkelingen van de antropologica in deze eeuw (t/m 2-1-’00). Tropenmuseum, Linnaeusstraat 2, Amsterdam. Tel. (020) 568 8215.

VOELBARE LEEGTE

Een tentoonstelling over 2000 jaar dodencultuur in Nederland vanuit een volkenkundige en cultuurhistorische invalshoek (t/m 10-10-’99). Museon, Stadhouderslaan 41, Den Haag. Tel. (070) 338 1338 / 338 1305.

JE GELD OF JE LEVEN

Je geld of je leven. Twee eeuwen ziekte en zorg in Nederland is georganiseerd naar aanleiding van het ontstaan van de huidige ziekenfondsen, zo’n 200 jaar geleden (t/m 28-11-’99). Utrechts Universiteitsmuseum, Lange Nieuwstraat 106, Utrecht. Tel. (030) 253 8008.

ESKIMOLAND

Expositie van materiaal van prof. Tinbergen over het verleden, heden en de toekomst van de Groenlandse Intuit. Hoe zijn mensen in staat in leven te blij-

POSTDOCS WILLEN MET DE UNIVERSITEIT SOLLEN

'Gewoon solliciteren als ergens een baan vrij is'

Naar mijn mening hebben de schrijvers die menen dat met hen gesold wordt een lichtelijk verkeerde opvatting wat betreft hun werk en positie.

Het doctoraal is het einde van de theoretische opleiding en in de regel gelardeerd met enige praktijk. In aansluiting op een aantal studies kan een beroepsopleiding worden gevolgd zoals bij geneeskunde, farmacologie en de advocatuur; of een aanvullende opleiding zoals die voor leraren. Bij de meeste andere opleidingen geschiedt de beroepsopleiding in de praktijk van het bedrijf, dus in de 'maatschappij'.

Verder kan men nog promoveren. Formeel een vervolgoopleiding onder toezicht, feitelijk vaak een vrijwel zelfstandig werkproject dat ook opgevat kan worden als beroepsopleiding.

De afsluiting ervan opent dan de mogelijkheid van een (betere) baan in de (niet-)universitaire maatschappij. Sinds enige tijd bestaan er ook postdoctorale opleidingen in bepaalde richtingen, die als regel zeer duur zijn en sterk op de maatschappelijke praktijk zijn gericht, zoals de *business schools* (vaak betaald door de werkgever).

TUSSENSITUATIE

De postdocs leven in een soort tussensituatie. Formeel zijn ze niet meer in opleiding. Wel zijn de banen duidelijk tijdelijk, vaak gericht op een omschreven project, dat in een bepaalde tijd

afgerond dient te worden. Soms zijn er onderwijsverplichtingen aan verbonden. Assistenten in opleiding hebben die vaak ook. Dit hoort bij de universiteit. Het salaris voor deze betrekkingen is

In het vorige nummer van *Vawo Visie* stond een interview met twee bestuursleden van het Postdoc Platform. Zij belichtten de – in hun ogen – belabberde positie van gepromoveerden met een tijdelijk onderzoekscontract. Voor drs. G.Z. Braun zijn hun uitlatingen reden om in de pen te klimmen.

soms wat moeilijk te bepalen. Er zijn wel regels, maar deze zijn veelal multi-interpretabel.

Bij de aanstelling van een promovendus dient men zich eraan te houden dat deze formeel in opleiding is. Tussentijds afbreken van de promotie dient dan ook niet tot wachtgeld te leiden, maar – als men geen andere bronnen van inkomsten heeft – tot bijstand te voeren. Dat is heel vervelend, maar is nu eenmaal zo. Vaak wordt hiervan natuurlijk afgeweken.

Uit het artikel heb ik begrepen dat postdocs tijdelijke banen hebben die niet bedoeld zijn als aanloop voor een vaste aanstelling. Dat wil zeggen dat als de tijdelijkheid is afgelopen, ook de baan is afgelopen. Hiervoor gelden dan de normale maatschappelijke regels voor tijde-

lijke banen. Van een dwang voor de universiteit dat postdocs een blijvende aanstelling moeten krijgen, kan geen sprake zijn.

OMDRAAIEN

Ook al uit praktische overwegingen niet. Als iedere postdoc een blijvende aanstelling moet krijgen, loopt het personeelsbestand snel vol en blijven er geen plaatsen over voor gewone aanstellingen. Met als gevolg dat geen universiteit het zich zou kunnen permitteren om postdocs aan te stellen. Dit lijkt geen goede ontwikkeling.

Laat ik de zaak nu omdraaien. De mening van deze postdocvereniging zou kunnen worden omschreven met: 'Wij willen met de universiteit sollen.'

Al zijn de postdocs beter bekend bij de universiteit waar ze werken, dan nog geldt voor hen wat voor iedereen geldt. Gewoon solliciteren als ergens een baan vrij is. Dat kan overal en dus ook bij de eigen universiteit. Als deze postdocs 'goed' zijn, worden ze vast wel (bij de eigen universiteit of anders elders) aangenomen. Zo niet, dan zijn er momenteel genoeg vaste banen (bijvoorbeeld in het voortgezet onderwijs) die ze allicht minder leuk vinden maar die wel de door hen gewenste vastigheid geven. ◀

DRS. G.Z. BRAUN,
 OUD-MEDEWERKER TECHNISCHE
 HOGESCHOOL (UNIVERSITEIT)
 EINDHOVEN

VERVOLG VAN PAG. 8
 Tentoonstellingen

ven op de rand van de ijskap? (t/m 10-1-'00). Museon, Stadhouderslaan 41, Den Haag. Tel. (070) 338 1338 / 338 1305.

LANGS DE NIJL

Het rijk geïllustreerde naslagwerk *Description de l'Égypte* staat centraal in een kleine tentoonstelling over de reizigers langs de Nijl, de bezoekers van de kolossale oudheden van Egypte (t/m 1-8-'99). Teylers Museum, Spaarne 16, Haarlem. Tel. (023) 531 9010.

AUTOMATEN EN ROBOTS

Flippende chips, kannibaliserende computers en knallende automaten: met name de techniek die de mens imiteert prikkelt zijn fantasie. De tentoonstelling *Boerhaavomatic* geeft met belangrijke buitenlandse bruiklenen een overzicht van zo'n 400 jaar samenleven met automaten en robots (t/m 26-9-'99). Museum Boerhaave, Lange St. Agnietenstraat 10, Leiden. Tel. (071) 521 4224.

UITVINDINGEN

Van afstandsbediening tot ritsluiting, van verkeerslichten tot aspirine, van elektrisch broodrooster tot compact disc: tientallen uitvindingen van de laatste honderd jaar komen aan bod (t/m 31-10-'99). Museum van de Twintigste Eeuw, Bierkade 4 - 4a, Hoorn. Tel. (0229) 214 001.

VOGELCONCERT

Honderdzevenenzestig Nederlandse broedvogels opgezet. Meer dan honderd gouaches van vogels, geschilderd door Marinus Adrianus Koekkoek. Samengebracht in een tentoonstelling vol vogelgeluiden (t/m 5-9-'99). Naturalis, Darwinweg 2, Leiden. Tel. (071) 568 7600.

BRUGGEN

Tentoonstelling *Bruggen*, ontworpen en op schaal gemaakt door studenten van de Faculteit Bouwkunde (t/m 24-10-'99). Techniek Museum Delft, Ezelsveldlaan 61, Delft. Tel. (015) 213 8311.

Verslag ledenraad 15 juni

Mede door het mini-symposium dat het VAWO-bestuur aansluitend op de ledenraadsbijeenkomst heeft belegd, kan de vergadering van 15 juni 1999 zich verheugen in een flinke belangstelling uit de

diverse VAWO-afdelingen. Het verslag van de ledenraadsvergadering van 24 november 1998 en het jaarverslag van de secretaris dat in extenso in *Vawo Visie* 99/1 is opgenomen, worden – met dank aan beide

scribenten – goedgekeurd. De ledenraad stemt in met de benoeming van drs. P.F.M. Fokkink in de functie van vicevoorzitter van het VAWO-bestuur; de heer Fokkink is al ▶

VERVOLG OP PAG. 14

PROFESSIELE INTIMIDATIE IN HET UNIVERSITAIR BEDRIJF

De schijn van legitimiteit geeft daders vrij spel

Met 'professionele intimidatie' (PI) wil ik een benaming invoeren voor een specifieke vorm van incorrect gedrag binnen het universitaire bedrijf. Het is steeds de schijn van legitimiteit die PI kenmerkt en tegelijkertijd bijna onzichtbaar maakt. Het spreekt vanzelf dat bij PI vaak omstanders aanwezig zijn die een en ander tolereren zonder in te grijpen en die daarmee de basis voor de schijnbare legitimiteit verschaffen. Daders, meelopers en slachtoffers raken zo verzeild in een sinister rollenspel, dat de intermenselijke verhoudingen en de werkproductiviteit binnen een afdeling zeer negatief kan beïnvloeden.

PI treedt op wanneer een persoon (of groep van personen) door ogenschijnlijk gebruik te maken van de normale procedures en instrumenten van een organisatie een ander persoon (of groep van personen) bewust of onbewust onnodige en onredelijke schade toebrengt. Deze schade kan uiteenlopen van financiële schade tot allerlei vor-

'De rol van de meeloper is als even ernstig te beschouwen als die van de dader'

men van immateriële schade waaronder het optreden van stress, het verlies van zelfvertrouwen en/of levensgeluk, het verlies van kansen en ontplooiingsmogelijkheden, het ontstaan van ernstige irritatie of geestelijke beschadiging door onredelijke vernedering of door ridiculisering dan wel het aantasten van de goede naam.

Kenmerkend bij PI is de aanwezigheid van fysiek geweld, dreiging daarmee, van enige vorm van toespelingen op uiterlijk of materiële omstandigheden en van enige vorm van discriminatie op persoonlijke kenmerken die tot de private sfeer behoren. PI treedt op klaarlichte dag op met getuigen alom, en verkrijgt daardoor vaak voor langere tijd de schijn van legitimiteit die het tevens zo moeilijk maakt om het aan te pakken.

Het is precies het (onjuiste) beroep op legitimiteit dat de daders van PI kenmerkt en dat hen in eigen ogen en die van omstanders zo'n sterke positie lijkt te geven.

In dit artikel wil ik de notie van PI in enig detail omschrijven en aangeven waarom zo'n concept zinvol kan worden ingezet bij het aanpakken van wantoestanden op de academische werkvloer. Van belang is ook een analyse van de positie van verschillende hoofdrolspelers in een PI-episode.

Een PI-episode is een periode waarin een samenhangend patroon van PI optreedt tegenover een persoon of een groep van personen. Vanzelfsprekend kunnen in een gegeven setting PI-episoden elkaar opvolgen zodat het erg moeilijk wordt een beeld van het geheel te krijgen. Vaak zal worden gesteld dat waar er twee ruzie hebben er twee schuld dragen. Dat moet dan echter wel worden vastgesteld.

SLACHTOFFER(S)

Het slachtoffer van PI is doorgaans rancuneus en verbitterd doordat de mogelijkheid tot verdediging niet heeft bestaan: de veroorzakers van de PI-episode hebben elke twijfel aan de legitimiteit van hun handelen de kop weten in te drukken.

Het ligt voor de hand dat een slachtoffer van zichzelf weet dat er sprake is van de slachtofferrol. Maar dat hoeft zeker niet altijd zo te zijn. Ook onbewust

kan men te maken hebben met PI. De schade opgelopen door PI kan zich over vele jaren uitstreken. Het herstel van PI is doorgaans moeilijk en wordt naarmate een PI-episode verder wegraakt moeilijker langs de reguliere kanalen van een organisatie te bereiken. Slachtoffers van PI hebben te maken met een complex van

delijkheid te worden gewezen. Daders kunnen zelf geloven in de legitimiteit van het eigen handelen, bijvoorbeeld door hun slachtoffers te zien als personen die bepaalde rechten hebben verspeeld of als mensen die de organisatie allang hadden kunnen en moeten verlaten. PIdaders treden altijd op langs de lijnen van de reguliere 'macht' in een organisatie, of althans ogenschijnlijk in overeenstemming met die reguliere macht. Het ongemerkt iemand toevoegen van beledigende opmerkingen valt niet onder PI, ook het zonder getuigen uiten van bedreigingen valt daar niet onder. Het is steeds de schijn van legitimiteit die PI kenmerkt en tegelijkertijd bijna onzichtbaar maakt.

Gezien de grote schade die PIslachtoffers kunnen oplopen, kan PI in sommige omstandigheden in hoge mate verwijtbaar handelen betreffen. De zaak moet van geval tot geval worden bekeken, maar de schijn van legitimiteit kan niet verhullen dat het hier soms om 'crimineel' of althans om potentieel verwijtbaar en eventueel onder omstandigheden strafbaar gedrag gaat.

Het spreekt vanzelf dat bij PI vaak omstanders aanwezig zijn die een en ander tolereren zonder in te grijpen en die daarmee de basis voor de schijnbare legitimiteit verschaffen. Dit zijn de meelopers. De rol van de meeloper is als even ernstig te beschouwen als die van de dader. Dit is een groot verschil met veel andere vormen van incorrect gedrag. Het is in een organisatie immers in gelijke mate ieders taak om een correcte omgang van de mensen met elkaar te verzekeren. De decaan die toestaat dat een staflid onevenredig vaak publiek de spot drijft met het onderzoek van een ander staflid is meelo-

TERMINOLOGIE

Het is voor de behandeling van PI-gevallen van groot belang om een jargon te gebruiken dat zodanig is dat men van meet af aan vermijdt de slachtoffers van PI te stigmatiseren. Ik stel het volgende voor:

- **hoofdpersoon** in plaats van slachtoffer;
- **verdachte initiatiefnemer** in plaats van dader;
- **verdachte meeloper** in plaats van meeloper.
- **PI-gebeurtenis**: een gebeurtenis die, mits voorkomend in een patroon, een indicatie van PI kan zijn.

zaken die het zelfvertrouwen op zodanig beslissende wijze aantasten dat verdediging niet goed mogelijk is.

DADER(S)

Daders van een PI zijn de personen die bewust of onbewust anderen schade hebben toegebracht. Vaak is er een kleine kern van daders, misschien zelfs hooguit één. Daders zijn tenminste technisch in staat om een PI-episode 'uit te voeren'. Daaruit volgt dat de daders van PI vaak zeer goed zijn ingevoerd in de gebruiken en technieken van een organisatie.

Daders kunnen vele jaren achtereen PI-gedrag vertonen zonder ooit op hun verantwoor-

per, maar daarmee niet minder schuldig aan de PI-episode. Dader en meeloper zijn rolbetelingen in een episode die niet direct samenvallen met schuldtoewijzing. Het volgt uit de definitie van PI dat er naast een dader nog andere daders of tenminste meelopers moeten zijn, omdat anders de schijn van legitimiteit zelfs niet zou kunnen ontstaan. Het is duidelijk dat op dit punt PI uitdrukkelijk verschilt van seksuele intimidatie.

MEELOPER(S)

Hoewel een onderscheid tussen daders en meelopers voor de hand liggend is, kan van een PI-slachtoffer niet worden verwacht dat hij of zij een trefzeker onderscheid tussen beide groepen weet aan te brengen. Om dat trefzeker onderscheid te kunnen maken, is immers een gedragsmatige analyse van de gehele groep van daders/initiatiefnemers en meelopers noodzakelijk en zo'n analyse is zelfs in probleemloze omstandigheden niet eenvoudig. Het PI-slachtoffer doet er het

beste aan op dit punt niet verder te gaan dan het vormen van hypothesen en de mogelijkheid open te houden dat de feiten anders liggen dan het lijkt. Op gevaar af de schijn te wekken de zaken overdreven te compliceren, is hier aandacht voor het volgende punt zinvol. Neem het spreekwoord 'De gelegenheid maakt de dief'. In casu PI kan dat betekenen dat een ogenschijnlijke meeloper een initiatief uitlokt van iemand die in 'normale omstandigheden' zulk gedrag niet had vertoond.

SANCTIES

Het is niet zonder meer duidelijk welke sancties tegen PI moeten worden ingesteld, dat verschilt van geval tot geval. Uitgebreide jurisprudentie moet nog ontstaan maar ik neig ertoe vrij snel te menen dat een dader en ook eventuele meelopers de organisatie maar zouden moeten overwegen te verlaten.

Het komt er hierbij op neer dat in gevallen waarin PI tot zeer ernstige schade heeft geleid er zeer duidelijk en niet mis te verstane vergelding mogelijk moet zijn. Sancties moeten zo serieus

'De belangrijkste barrière voor een goede aanpak ligt erin dat PI vaak een zekere mate van meelopen van leidinggevenden veronderstelt'

zijn dat PI riskant wordt. Daders lopen sowieso altijd risico doordat hun slachtoffers 'aan de macht' zouden kunnen komen en de rollen zouden kunnen omdraaien. Slachtoffers zullen soms naar zoiets streven, al is de kans op succes zeer gering. PI mag niet snel verjaren. Zeker niet binnen tien jaar. Ook het vertrek van iemand uit een organisatie kan iemand niet vrijwaren van de mogelijkheid aansprakelijk gesteld te worden voor PI in een vorige fase van de loopbaan. Deze eigenschappen heeft PI gemeen met de reeds bekende notie van de seksuele intimidatie.

AANPAK

Vanuit het perspectief van de organisatie waarin PI voorkomt, is een adequate behandeling van PI evenzeer zinvol als een adequate behandeling van andersoortige problemen in de personele sfeer. De belangrijkste barrière voor een goede aanpak ligt erin dat PI vaak een zekere mate van meelopen van leidinggevenden vooronderstelt. Het is daarmee direct een aanzienlijk probleem omdat zulke leidinggevenden ook een groot belang kunnen hebben bij het witwassen van de zaak.

Bij een geval van PI is tijdige diagnose van groot belang. Dat is sowieso relevant, het kan immers opleveren dat een ongewenste escalatie wordt voorkomen.

Voorts kan het voor een organisatie van belang zijn om PI-

patronen te herkennen en inschattingen te maken over de mate waarin een hoofdpersoon op de lange termijn kan 'terugkomen'.

Dat laatste kan de kosten van een conflict beperken. Natuurlijk is ook het *Afghanistan*-model denkbaar, alleen groepen die permanent tot het uiterste met elkaar in strijd zijn, kunnen externe krachten verslaan; daarom is interne strijd een goede zaak. Daartegen valt misschien niets in te brengen, maar alternatieven mogen wel worden overwogen.

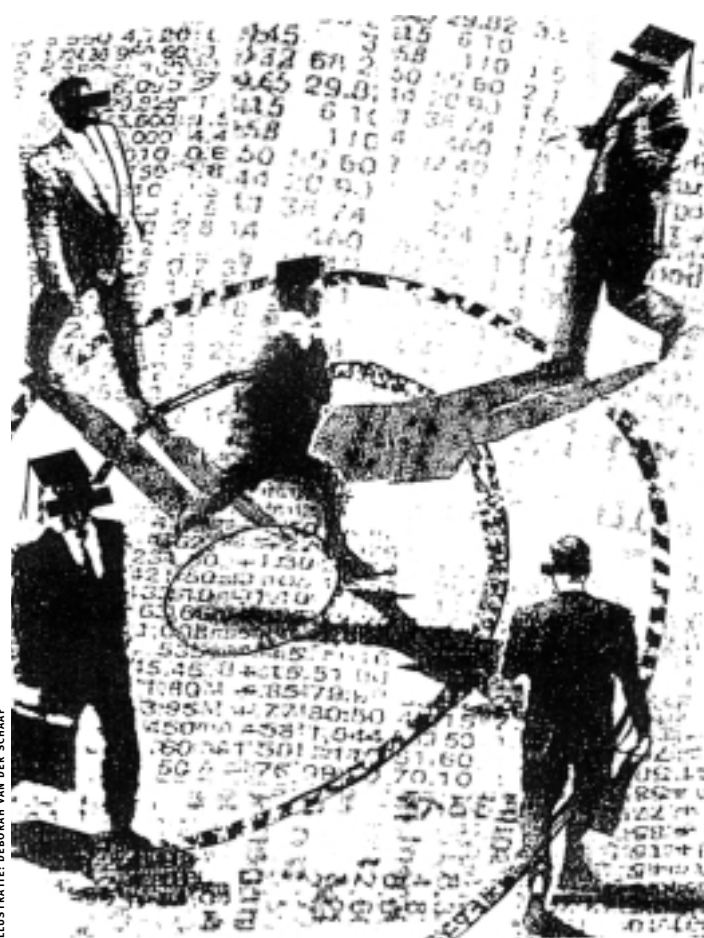
In een complexe case zullen alle rollen in meervoud voorkomen. Een verdachte initiatiefnemer wordt ervan beschuldigd (verdacht) door eigen actief handelen omstandigheden te hebben gecreëerd of bevorderd waarin PI tot uiting kon komen.

Een verdachte meeloper heeft bijgedragen aan de sfeer van schijnbare legitimiteit waarin PI tot expressie kwam. Door het systematische gebruik van deze terminologie kan de hoofdpersoon vermijden dat er druk optreedt, eenvoudigweg omdat men tijdens de bewerking van de materie steeds een jargon hanteert dat de beschadigde nogmaals stigmatiseert.

De stigmatisering moet juist worden omgedraaid. Iedere gedachte dat het hier een vriendelijke vorm van pesten betreft is onjuist en in strijd met de feiten. Het kan een welbewuste en lang volgehouden gecoördineerde aanslag op iemands integriteit opleveren, met catastrofale gevolgen voor diens zelfbeeld en positie. Omdat die gevolgen tijdens een bewerking van een zaak moeten worden gerespecteerd en zeker niet verergerd, is een aangepast jargon meer dan noodzakelijk.

VOORBEELDEN

Hieronder volgt een aantal voorbeelden van PI-gebeurtenissen die binnen het universitair bedrijf kunnen voorkomen. De geïnventariseerde gebeurtenissen zijn slechts algemeen beschreven: ▶



VERVOLG VAN PAG. 11

Professionele intimidatie

1. Vals (doen) notuleren van een vergadering teneinde de belangen van één persoon (verdachte initiatiefnemer) te dienen en die van een ander te schaden (dit leidt tot collectief te verantwoordende valsheid in geschrifte).
2. Het weigeren om besprekingen te notuleren om daarin dingen te berde te brengen die het daglicht niet zouden kunnen verdragen. Het recht claimen om alle meetings betreffende een zaak tot 'confidentieel' te bestempelen en op die wijze aan iedere redelijke verantwoordingsplicht te ontkomen.
3. Incidenteel liegen (met het oogmerk iemands belangen te schaden). Dit is met name een vorm van PI wanneer het gebeurt vanuit een positie met bestuurlijke 'macht' teneinde de belangen van de hoofdpersoon te schaden. Meestal door een bestuurder in de rol van meeloper.
4. Het gebruiken van een machtspositie voor het scheppen van problemen die er niet zijn. Bijvoorbeeld een bestuurder die zonder goede gronden volhardt in de bewering dat twee personen een conflict hebben.
5. Het persoonlijk wangedrag van een initiatiefnemer duiden als een gewone uiting van een persoonlijk conflict (wellicht ten overvloede: een persoonlijk conflict verklaart en rechtvaardigt wel iets maar zeker niet alles).
6. Het niet nakomen van (schriftelijk) en op eigen initiatief aangegane handlingsverplichtingen in de personele sector (voorbeeld: na de toezegging dat de hoofdpersoon een formele personeelsbeoordeling zal krijgen gebeurt er wederom gedurende lange tijd niets).
7. Het als verantwoordelijk bestuurder uiten en actief uitdragen van de opvatting dat bezwaren die tegen de hoofdpersoon bestaan in de vorm van geformuleerde beschuldigingen als zodanig een obstakel voor diens functioneren vormen en dat onderzoek naar de achtergrond, de inhoud en de juistheid van zulke bezwaren overbodig is.
8. Het combineren van bovenstaande twee gedragingen: als verantwoordelijke voor personeelsbeleid toezeggen beschuldigingen uit te zoeken maar vervolgens op grond van de voorafgaande argumentatie als bestuurder zulks (het uitzoeken) als overbodig en inopportuun bestempelen.
9. Het als vanzelfsprekend presenteren 'dat we nu allemaal wel weten wie de belangrijkste mensen zijn' zodat het geen zin heeft dat 'hoofdpersoon zich met dezulken vergelijkt

'Iedere gedachte dat het hier een vriendelijke vorm van pesten betreft is onjuist en in strijd met de feiten'

(ook niet in enig opzicht)', en dat het gebrek aan inzicht van hoofdpersoon in juist deze kwesties een ernstig teken van de problemen is (gedrag van de actieve meeloper).

10. Het verspreiden van verdachtmakingen in de vorm van moeilijk te lokaliseren geruchten (over gedrag of opvattingen van de hoofdpersoon). Het onder onredelijke (voor hoofdpersoon niet bereikbare) omstandigheden willen toelichten van zulke geruchten.

11. Misbruik van bestuurlijke posities voor het arrangeren van regelingen ten eigen bate of voor 'vrindjes'.

12. Het scheppen van een sfeer waarin het voor de hand lijkt te liggen dat men zelf (initiatiefnemers en meelopers) het belang van 'de organisatie' dient terwijl de ander (hoofdpersoon) juist, eventueel slechts door onnozelheid, deze belangen in onvoldoende mate in het oog houdt of kan verdedigen.

13. Het scheppen van een sfeer waarin men zelf kan bepalen wat 'loyaliteit aan de organisatie' betekent en een ander (de hoofdpersoon) kan laten 'afrekenen' op die notie. In deze situatie kan de wel degelijk denkbare wens van 'de ander' om bij het optreden vanuit en namens de organisatie zekere vormen en beperkingen in acht te nemen op onre-

delijke wijze in discreetie gebracht worden.

14. Het formuleren van extreem persoonlijke beledigingen tijdens overigens reguliere bedrijfsprocessen. Dit met het kennelijke doel iemand te vernederen.

15. Het gebruiken van de ontslagdreiging om onderzoek naar eigen fouten te doen vermijden.

16. Permanent iemand uit verantwoordelijke posities in de lijnorganisatie houden (zodat men eventueel het terugdraaien van in eigen voordeel getroffen maatregelen niet behoeft te vrezem).

17. Iemand buiten de organisatie (waarbinnen PI optreedt) ridiculiseren.

18. De aantrekkingskracht die een docent op studenten heeft duiden als een indicatie van gebrek aan niveau of als een indicatie dat de docent over het vak en de perspectieven daarvan onjuiste voorspiegelingen formuleert (zonder een en ander duidelijk te onderbouwen).

19. Een onderzoeksschool gebruiken om langdurig de dreiging te creëren dat wie niet in de school meedraait een deel van de werktijd of althans onderzoekstijd gaat inleveren.

20. Het zonder goede gronden bij elke voorkomende gelegenheid melden dat iemands onderzoek helaas niet voldoende praktisch relevant is (lees: te weinig derde geldstroom oplevert), of juist niet voldoende fundamenteel (lees: te weinig publicaties van zeker soort), of kwalitatief te zwak, of kwantitatief te groot.

21. Het zonder goede gronden als irrelevant bestempelen van tijdschriften waarin iemand na lang werk heeft weten te publiceren (doorgaans zonder de geringste aandacht te besteden aan de inhoud van de betrokken publicaties en het waarom van de keuze van het tijdschrift of medium).

22. Het tot irrelevant verklaren van publicaties op grond van: de gehanteerde taal, de positie van een auteur in de afteling (bijvoorbeeld: derde auteur telt niet), 'nieuwe' criteria over het gehanteerde beoordelingsproces, de zogenaamde impactfactor van het medium (bepaald door derden en qua meting door de verdachte initiatiefnemer of meeloper in kwestie niet begrepen), en het willen beperken van de bibliotheekkosten door concentratie op bepaalde tijdschriften.

Nota bene: Het genoemde onder de punten 20, 21 en 22 komt men verbazingwekkend genoeg tegen als manifestatie van gedrag dat zich legitimeert als beschermer van de kwaliteit van het onderzoek. Meestal is het domweg een niet-legitieme aanslag op de noodzakelijke academische vrijheid van onderzoek en rapportage. Met name problematisch wanneer de klachten op onverwachte

Uit het CAO-akkoord Nederlandse Universiteiten 1999-2000:
Gedragscode (seksuele) intimidatie, agressie en discriminatie: Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen (seksuele) intimidatie, agressie en discriminatie uitbannen. Ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag, stelt de werkgever een algemene gedragscode vast. CAO-partijen zullen nadere aanbevelingen doen omtrent de invulling van deze code.

en variabele wijze de kop opsteken en duidelijk een geval van PI indien gecombineerd met het bedreigen van rechtsposities.

23. Vanuit een managementrol elke vergadering klachten over het optreden van een groep of team formuleren, met de bedoeling het zelfvertrouwen te ondermijnen. ◀

PROF.DR. J. BERGSTR, HOGLERAAR INFORMATICA, UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Vrijheid van meningsuiting wint het van belang overheidsdienst

SCHORSING KLOKKENLUIDER OPGEHEVEN

Schorsing en ontzegging van toegang tot RIVM-terrein na leveren van kritiek op beleid RIVM in de pers. Tevens verbod om verder contact met pers te hebben.

Afweging belang vrijheid van meningsuiting ambtenaar tegenover belang overheidsdienst. Schorsing van het schorsingsbesluit.

TOEDRACHT

Betrokkene is werkzaam bij het RIVM en heeft sedert 1997 met het management diverse discussies gevoerd over het waarheidsgehalte van onderzoeksrapporten uit de sector milieu-onderzoek. Daarin stelde betrokkene zich op het standpunt dat de wijze van onderzoek (modelonderzoek) tot gevolg heeft dat de resultaten niet op hun realiteitswaarde zijn te beoordelen.

NIEUWE WEBSITE

Als eerste rechtbank in Nederland heeft de rechtbank in Arnhem een website op internet. Het adres luidt: www.rechtbank-arnhem.org. Bezoekers kunnen op de website terecht voor algemene informatie over de rechtbank, zoals openingstijden, het zittingsrooster, een toelichting op de gang van zaken bij de rechtbank en het meest recente jaarverslag. Belangrijke uitspraken en actualiteiten zijn op de website terug te vinden, evenals een register met nevenfuncties van alle Arnhemse rechters.

Bron: *Staatscourant* nr. 106, 8 juni 1999

Aangezien het RIVM weigerde het beleid te veranderen, heeft betrokkene in een interview in *Trouw* gezegd dat de producten van het RIVM misleidend zijn en dat er sprake is van leugen en bedrog. Hierop is betrokkene door de directeur-generaal van het RIVM bij een brief van 20

januari 1999 ontboden voor een gesprek.

Daarnaast heeft de directeur-generaal bij besluit van 20 januari 1999 betrokkene medegedeeld dat hij op grond van het bepaalde in artikel 91 lid 1, sub c van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) direct is geschorst.

Tevens is hem de toegang tot het RIVM-terrein ontzegd op grond van artikel 77 van het ARAR en is hem elk contact met de pers, voorzover dit het ministerie van VWS raakt, verboden. Tegen het besluit van 20 januari 1999 heeft betrokkene een bezwaarschrift ingediend.

Tevens heeft hij zich tot de president van de rechtbank te Utrecht gewend met het verzoek een voorlopige voorziening te treffen en de opgelegde maatregelen te schorsen.

OVERWEGINGEN

Ingevolge artikel 91, lid 1, onder c van het ARAR kan een ambtenaar in zijn ambt worden geschorst wanneer naar het oordeel van het bevoegd gezag het belang van de dienst zulks vordert. Bij toepassing van deze bepaling mag niet uit het oog worden verloren dat de schorsing in wezen een tijdelijk karakter dient te hebben en dat sprake moet zijn van een zodanige situatie dat in redelijkheid niet kan worden verwacht totdat een definitieve oplossing is gevonden.

Ingevolge artikel 77 van het ARAR kan door het bevoegd gezag aan de ambtenaar de toegang tot de dienstlokalen, dienstgebouwen of het werk, dan wel het verblijf aldaar, worden ontzegd.

Maatregelen van orde als bovengemeld hebben weliswaar een voorlopig karakter, maar zijn desondanks zeer ingrijpend en kunnen onomkeerbare gevolgen hebben ten aanzien van de positie van de betrokken ambtenaar, in die zin dat na een langdurige schorsing/ontzegging van de toegang een terugkeer naar de werkplek niet zonder meer tot de mogelijkheden behoort.

Het daadwerkelijk verwijderen van een ambtenaar van zijn werkplek dient dan ook geen automatisme te zijn, doch dient te berusten op een zorgvuldige afweging van de daarvoor in aanmerking komende belangen. Daarbij dienen onder meer de aard en de ernst van de aan de maatregel ten grondslag liggende feiten, en het met die maatregel beoogde doel te worden betrokken, alsmede de nadelige gevolgen van de betreffende feiten voor de functievervulling van de ambtenaar en voor de ambtelijke dienst, de schade die er eventueel is of bij voortzetting van de werkzaamheden mogelijk zal worden toegebracht aan het aanzien van die dienst, en de nadelige gevolgen voor de betrokkene zelf, waaronder diens belang bij het voorlopig normaal voortzetten van zijn gewone werkzaamheden.

Betrokkene had kunnen en moeten begrijpen dat zijn uitlatingen en met name die waarin hij spreekt over 'leugen' en 'bedrog' als grievend en kwetsend zouden worden ervaren door de leidinggevendenden en medewerkers van het RIVM, met name nu betrokkene wist dat er tussen hem en de leiding van het RIVM een (kennelijk)

princiepueel verschil van mening bestond over de realiteitswaarde van de onderzoeksresultaten van het RIVM.

Door zich op een wijze uit te laten als betrokkene heeft gedaan, kan niet worden gezegd dat betrokkene daarmee op constructieve wijze heeft bijgedragen aan het bereiken van het door hem beoogde doel, te weten, het optimaliseren van onderzoeken teneinde de milieugegevens zo waarheidsgetrouw mogelijk te kunnen weergeven.

Anderzijds moet worden geconstateerd dat betrokkene met het doen van deze uitlatingen gebruik heeft gemaakt van het hem toekomende grondrecht om gedachten en gevoelens te openbaren. Nu bepaalt artikel 125a van de Ambtenarenwet, voorzover hier van belang, dat de ambtenaar zich dient te onthouden van het openbaren van gedachten of gevoelens indien door de uitoefening van deze rechten de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

Mede tegen deze achtergrond ligt thans de vraag voor of verder gelet op betrokkenes handelwijze, tot schorsing/ontzegging van de toegang, zonder enige concrete tijdsbepaling, heeft kunnen besluiten op grond van het oordeel dat het belang van de dienst dit vorderde.

Uit het verhandelde ter terechtzitting is naar voren gekomen dat verweerder tot ▶

VERVOLG VAN PAG. 9

Ledenraadsvergadering

enkele jaren lid van het bestuur. De ledenraad stemt voorts van harte in met het nieuw aangekomen journalistiek bureau *De Onderwijzer* uit Amsterdam. Dit bureau wordt ondersteund door een redactieraad, geformeerd uit de diverse afdelingen van de VAWO waardoor een breder beeld kan worden geschetst van wat er op lokaal niveau speelt.

De nieuwe lay-out en de gewijzigde redactionele opzet van *Vawo Visie* is uitvloeisel van de commissie die zich heeft beraden over de profilering van de VAWO.

Op voordracht van een van de VAWO-afdelingen stelt het bestuur de ledenraad voor de heer J.P.C. Wichers te benoe-

men tot adviseur van de VAWO/CMHF. De functie houdt onder andere in het ondersteunen van plaatselijke afdelingen, met name op het gebied van de ledenwerving alsmede het beleggen en coördineren van lunchbijeenkomsten.

PROFILERING

Bij deze activiteiten kan de adviseur een beroep doen op de beleidsmedewerkers van de sector WO van de CMHF. Voortdurende aandacht voor de profilering van de VAWO/CMHF is van vitaal belang voor het werven van nieuwe leden. Het VAWO-ledenbestand is een afspiegeling van het personeelsbestand bij de universiteiten. De tijdelijke contracten waarop de universiteiten jonge medewer-

kers aanstelt, weerhoudt aio's, postdocs en anderen ervan het lidmaatschap met een vakvereniging aan te gaan. De VAWO/CMHF zal de belangen van deze groepering in haar beleid vertalen. Een eerste stap hiertoe wordt gezet in de CAO. Mede op aandringen van de VAWO-CMHF worden de minimumsalarissen van de aio's aanzienlijk verbeterd.

Het bestuur heeft – na raadpleging van de plaatselijke afdelingen en de ledenraad – ingestemd met de concept-CAO voor de Nederlandse universiteiten die een looptijd heeft van 17 maanden, te weten van 1 januari 1999 tot 1 juni 2000.

Naast de salarële verhoging van 3 procent per 1 juni 1999 met een eindejaarsuitkering van 0,75 procent en een aanpassing van

1 procent per 1 mei 2000 is een aantal andere belangrijke afspraken vastgelegd, waaronder het behouden van de auteursrechten voor de medewerkers alsmede een onderzoek naar de werkdruk. ◀

THEA DE GROOT

Noteer in uw agenda

Op 30 november vindt de najaarsledenraad plaats. Naast een huishoudelijk gedeelte zal er een discussiebijeenkomst worden georganiseerd onder de titel *De toekomst van de academische loopbaan*. Locatie: hotel 'Le Grand' te Amsterdam. Nadere bijzonderheden volgen.

VERVOLG VAN PAG. 13

Klokkenluider

schorsing/ontzegging van de toegang van betrokkene is overgegaan in verband met het feit dat als gevolg van zijn uitlatingen de werkrelatie tussen betrokkene enerzijds en management en collega's anderzijds, dusdanig is vertroebeld dat als gevolg daarvan geen sprake meer kan zijn van een goede samenwerking.

In het midden wordt gelaten of betrokkene handelwijze en besluit tot schorsing/ontzegging van de toegang voor een daarbij te bepalen – korte – termijn rechtvaardigde. In ieder geval moet worden geoordeeld dat voortzetting daarvan thans niet meer gerechtvaardigd is te achten. In dat verband wordt allereerst opgemerkt dat gezins aannemelijk is geworden dat terugkeer van betrokkene op een werkplek tot onaanvaardbare problemen zal leiden met betrekking tot zowel het functioneren van betrokkene als het functioneren van het RIVM zelf. Daarbij wordt miskend dat met name de verhouding tussen het management van het RIVM en betrokkene door de uitlating van laatstgenoemde kan zijn

vertroebeld. Doch onvoldoende is aangetoond dat sprake is van een vertroebeling van de werkrelatie tussen betrokkene en zijn collega's en wel in die mate dat betrokkene functioneren dan wel dat van zijn collega's daardoor in aanzienlijke mate zou worden belemmerd.

Naar aanleiding van vorenstaande wordt opgemerkt dat de duur van de schorsing dient te worden gerelateerd aan het dienstbelang. In het onderhavige geval lijkt de duur van de schorsing echter niet zo zeer gerelateerd aan het dienstbelang doch veeleer aan de duur van het onderzoek naar de (on)mogelijkheden voor het opleggen van een disciplinaire maatregel.

Het vorenstaande in aanmerking nemende, bezien in samenhang met hetgeen eerder is overwogen, leidt dit tot het oordeel dat het besluit tot schorsing/ontzegging van de toegang niet (ongewijzigd) in stand zal kunnen blijven. Er bestaat dan ook aanleiding het besluit te schorsen. Dit brengt met zich mee dat betrokkene in de gelegenheid moet worden gesteld zijn werkzaamheden te hervatten.

Teneinde partijen in de gelegenheid te stellen – zo mogelijk – in goed overleg eventueel prak-

tische beletselen voor deze werkhervatting uit de weg te ruimen, dient een – korte – termijn te worden gegeven. Deze wordt bepaald op één week.

Het aan betrokkene opgelegde verbod om verder contact te hebben met de pers heeft een zelfstandig rechtsgevolg in het leven geroepen. De omstandigheid dat binnen het RIVM algemene richtlijnen bestaan met betrekking tot het onderhouden van contacten met de pers maakt dit niet anders, nu door verweerder in de formulering van het verbod met die richtlijnen geen enkele relatie wordt gelegd.

Dit betekent dat het besluit voor wat betreft dit onderdeel het gevolg heeft dat betrokkene zich dient te onthouden van elk verder contact met de pers, voorzover het raakt aan verweerdere ministerie. Begrip bestaat voor verweerdere wens dat betrokkene zich verder onthoudt van uitlatingen tegenover de pers op een wijze zoals hij dit in een interview met *Trouw* heeft gedaan.

Anderzijds moet worden gesteld dat het thans aan betrokkene opgelegde verbod hem in dermate algemene bewoordingen is opgelegd dat op grond daarvan geoordeeld moet worden dat dit

verbod in strijd is te achten met het een ieder toekomende grondrecht om gedachten en gevoelens te openbaren.

Daarbij wordt niet miskend dat artikel 125a van de Ambtenarenwet een begrenzing bevat voor onder meer de ambtenaar in de uitoefening van dat grondrecht, doch deze begrenzing kan niet zo ver gaan dat sprake is van een zo algemeen geformuleerd verbod als hier aan de orde.

Op grond van het vorenoverwogene moet worden geconcludeerd dat naar verwachting het besluit van 20 januari 1999 in al zijn onderdelen niet zal kunnen worden gehandhaafd, zodat er aanleiding is tot het treffen van een voorlopige voorziening in de vorm van schorsing van dat besluit.

De president schorst het besluit van 20 januari 1999 ten aanzien van de schorsing en de ontzegging van de toegang tot het RIVM-terrein met ingang van 3 maart 1999 en schorst het besluit tevens ten aanzien van het verbod om verder enig contact met de pers te hebben. ◀

Bron: *President rechtbank Utrecht*, 24 februari 1999, nr. AWB 99/181 VV jurisprudentie Bestuursrecht, aflevering 5 van 22 april 1999

VAWO

Vereniging van en voor personeel aan de universiteiten en onderzoeksinstituten.

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

Ook besteedt de VAWO aandacht aan individuele kwesties, zoals aanstellingen, bevorderingen en ontslag.

De VAWO doet meer dan alleen pure belangenbehartiging voor haar

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

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

Directeur

Mw. mr. J.L. Waayenberg

Juridisch stafmedewerkster

Mw. mr. Y.C. Scheepers

Chef de bureau

Thea de Groot

Bestuur

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

Contactpersonen**Universiteit van Amsterdam**

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

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

Vrije Universiteit Amsterdam

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

Technische Universiteit Delft

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

Technische Universiteit Eindhoven

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

Rijksuniversiteit Groningen

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

Open Universiteit Heerlen

mw. drs. M.E. Bitter
tel. (045) 576 2636
e-mail: Bit@cop.ouh.nl

Universiteit Leiden

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

Katholieke Universiteit Nijmegen

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

Erasmus Universiteit Rotterdam

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

Katholieke Universiteit Brabant

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

Universiteit Twente

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

Universiteit Utrecht

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

Landbouwwuniversiteit Wageningen

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

Lidmaatschap

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

Contributie

De contributiebedragen voor 1999 zijn als volgt:

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

Bijzondere contributies voor:

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

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

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

Ondergetekende: _____

Titel: _____ Voorletters _____ m/v _____

Adres: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Geboortejaar: _____

Bank- of gironummer: _____

Universiteit _____ Tel. werk _____

E-mailadres: _____

Faculteit: _____

Instituut/laboratorium/dienst: _____

Contributiebedrag: _____

Geeft zich op als lid van de VAWO

Handtekening: _____ 1999