

TAAKDIFFERENTIËRING EN DE STRUCTUUR VAN HET
WETENSCHAPPELIJK CORPS

door
PROF. DR. E. W. HOFSTEE

TAAKDIFFERENTIËRING EN DE STRUCTUUR VAN HET WETENSCHAPPELIJK CORPUS

door Prof. Dr. E. W. Hofstee

Hoogleraar/Beheerder van de Afdeling Sociologie en Sociografie
aan de Landbouwhogeschool te Wageningen.

1. *Inleidende opmerkingen*

In een brief d.d. 28 oktober 1965 vroeg de Voorzitter van de Academische Raad een vijftal hoogleraren, als vertegenwoordigers van de verschillende takken van het wetenschappelijk onderwijs, voor de vergadering van de Raad op 15 januari 1966 elk een pre-advies samen te stellen over het vraagstuk van de taakdifferentiëring binnen het wetenschappelijk onderwijs.

Het volgende behelst, met enige wijzigingen van ondergeschikte betekenis, de tekst van mijn pre-advies. Bij het opstellen van mijn bijdrage heb ik — zoals mij was gevraagd — in het bijzonder het oog gehad op de situatie met betrekking tot de sociale wetenschappen. Ik meen echter dat mijn betoog ook grotendeels opgaat voor andere takken van het wetenschappelijk onderwijs.

Uitgangspunt voor het verzoek van de Voorzitter van de Raad, zoals het in zijn zojuist genoemde brief werd geformuleerd, was hetgeen in alinea 15 van het rapport van Werkgroep I van de Academische Raad over taakdifferentiëring wordt gezegd en daarnaast de paragraaf getiteld „Taakdifferentiatie” van het zgn. „Rapport Kronig”. Het vervolg van de brief leidt dan echter tot het verzoek te preadviseren over een tweetal aanbevelingen van de Werkgroep, nl.:

- a. de aanwijzing van hoogleraren, die speciaal verantwoordelijk zijn voor de coördinatie en de goede gang van zaken bij het onderwijs, c.q. de instelling van onderwijscommissies voor hetzelfde doel;
- b. de invoering van de rangen van toegevoegd- en junior-hoogleraren voor professorabel geachte jongere geleerden.

Ter voorkoming van misverstand dient te worden opgemerkt, dat beide aanbevelingen in het rapport van Werkgroep I niet onder de paragraaf

„Docenten”, alinea 15 voorkomen, waar zoals gezegd, sprake is van de taakdifferentiëring, maar in de alinea 23 onder de paragraaf over organisatie. Voor zover in het rapport Kronig over de in deze aanbevelingen aangeroerde onderwerpen wordt gesproken, gebeurt dit niet in paragraaf 1 van het hoofdstuk II (Taakdifferentiatie), maar in paragraaf 3 van hetzelfde hoofdstuk (De functie van de wetenschappelijke staf). Tussen deze verschillende paragrafen en alinea's wordt in de beide rapporten feitelijk geen verband gelegd. Er kon dus bij de pre-adviseurs enige twijfel bestaan t.a.v. het antwoord op de vraag, waar het zwaartepunt moest worden gezocht, bij de taakdifferentiatie, of bij de twee aanbevelingen. Weliswaar werd in het schrijven van de Voorzitter opgemerkt, dat de aanbevelingen zouden moeten worden behandeld tegen de achtergrond van de taakdifferentiatie, maar de probleemstelling wordt hierdoor nog niet geheel duidelijk. Enerzijds is de taakdifferentiatie natuurlijk geen doel op zichzelf en men zal hiervan dus niet zonder meer als een gegeven uit kunnen gaan, terwijl anderzijds de betekenis van de twee aanbevelingen, in het bijzonder die van de tweede, veel groter is dan alleen die van een bepaald element in een eventuele taakdifferentiatie.

Over het „Waarom?” van de taakdifferentiatie geeft het rapport van de Werkgroep I geen uitsluitsel. Het volstaat met de constatering, dat deze noodzakelijk is. Hoewel het niet erg uitdrukkelijk wordt gesteld, mag men aannemen, dat het rapport Kronig beoogt o.a. een verbinding te leggen tussen de overbelasting van de hoogleraren en de noodzaak van de taakdifferentiatie. In de opsomming van de factoren die de overbelasting veroorzaken, is de commissie Kronig naar het mij voorkomt echter niet volledig en ze raakt bepaalde essentiële punten in het geheel niet. Mede daardoor zijn de oplossingen die zij aangeeft, in het bijzonder die op blz. 22 en 23 van haar rapport, waar de taakdifferentiatie aan de orde is, geen werkelijke oplossingen. Hoewel iedereen wel zo ongeveer aanvoelt, dat er in die richting iets moet worden gedaan en er in feite ook al het een en ander gebeurt, blijft niet alleen het „Hoe?”, maar ook het „Waarom?” van de taakdifferentiatie nog grotendeels een open vraag.

Ik heb daarom gemeend om in het volgende uit te moeten gaan van de concrete situatie met betrekking tot de bemanning met wetenschappelijk personeel, de positie van dit personeel, de werkverdeling, de leiding enz., zoals deze zich voordoet binnen de kleinste, formeel georganiseerde werkeenheid van de inrichtingen voor wetenschappelijk onderwijs, dus de laboratoria en instituten en de problemen die ten aanzien daarvan vallen te constateren. Vanuit deze beschouwing kom ik dan tot de beantwoording

van de vraag, of de genoemde aanbevelingen steun verdienen. Het is onvermijdelijk, dat in dit kader dan ook de vraag van de taakdifferentiatie aan de orde komt. Opgemerkt zij, dat uit de formulering van de onder a. genoemde aanbeveling niet duidelijk blijkt, of men doelt op een hoogleraar of een commissie voor de coördinatie van het onderwijs binnen het kader van instituut of laboratorium, of binnen een hoger orgaan. Ik heb mij in de eerste plaats beziggehouden met de coördinatie binnen instituut of laboratorium.

2. *De toenemende hoeveelheid werk*

Stapt men instituut of laboratorium binnen, dan ontmoet men onmiddellijk de hoogleraar met zijn problemen. Het is een platitude geworden te zeggen, dat de hoogleraar is overbelast en dat zijn taak moet worden verlicht om hem weer in staat te stellen een redelijke hoeveelheid tijd aan eigen wetenschappelijk werk te besteden. Het is echter goed ons te realiseren, dat deze klacht nieuw is. Dertig, veertig jaar geleden hoorde men, voor zover het mij mogelijk is dit na te gaan, deze eigenlijk niet. Vele hoogleraren werkten hard, maar van een overbelasting in de zin van een voortdurend gevoel van spanning als gevolg van het feit, dat men denkt de taken, die men meent te moeten verrichten niet, niet goed, of niet op tijd te kunnen klaar krijgen, was vermoedelijk maar zelden sprake. De klachten zijn, dunkt me, vooral ontstaan na de Tweede Wereldoorlog. Voor de beantwoording van de vraag, wat er kan en moet gebeuren om de huidige moeilijkheden in dit opzicht op te lossen, lijkt het nuttig nog eens een opsomming te geven van de wijzigingen met betrekking tot de op de hoogleraar toekomende hoeveelheid werk, die zich in de laatste dertig tot veertig jaar, in het bijzonder gedurende de laatste twintig jaar, hebben voorgedaan. Verschillende van deze wijzigingen zijn in het rapport van de Commissie Kronig genoemd. Er vallen m.i. echter aan de daar genoemde nog een aantal toe te voegen en voor het overzicht is het goed ze hier nog even systematisch achter elkaar te plaatsen.

1. De toeneming van het aantal studenten, met als gevolg daarvan meer examens, meer practica, soms verdubbeling van colleges en drukker bezette spreekuren;
2. Mede om aan massificatie van de studie, die door de toeneming van het aantal studenten dreigt, te ontkomen, een groeiende neiging om tot meer tijdrovende vormen van onderwijs als werkcolleges, seminaria etc. over te gaan;
3. Een toenemende ingewikkeldheid en bewerkelijkheid van het onder-

- zoek, waardoor meer technisch personeel, meer en duurdere apparaten en meer materiaal nodig is, dat geleid, resp. beheerd moet worden;
4. Een snel groeiende stroom van wetenschappelijke publicaties op elk vakgebied, waardoor steeds meer werk moet worden verzet om deze literatuurmassa zo goed mogelijk de baas te blijven;
 5. Een sterke ontwikkeling van de internationale relaties, die aanleiding geven tot een omvangrijke correspondentie en grote aantallen bezoeken;
 6. Een steeds toenemend aantal internationale congressen, conferenties enz., waar men om allerlei redenen aanwezig „moet” zijn, ook al is het resultaat voor onderwijs en onderzoek twijfelachtig, in het bijzonder wat de grote congressen betreft, die meer en meer tot massameetings uitgroeien;
 7. Als gevolg van de toenemende internationale contacten, een toenemend aantal verzoeken tot lezingen in het buitenland en door verschillende omstandigheden eveneens een groeiend aantal uitnodigingen voor lezingen in het binnenland;
 8. Als gevolg van de toenemende omvang van de inrichtingen van wetenschappelijk onderwijs, mede omdat hierdoor voortdurend nieuwe vormen van organisatie van onderwijs, bestuur etc. moeten worden ontwikkeld, intern een groeiende hoeveelheid werk in het verband van faculteiten, speciale commissies enz.;
 9. Landelijk en internationaal een steeds groeiende institutionele omlijsting van wetenschappelijk onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Academische Raad, Rectorencollege, wetenschappelijke raden van de Koninklijke Akademie, wetenschappelijke verenigingen, tijdschriften-redacties, interuniversitaire instituten, commissies en raden van O.E. S.O., Raad van Europa, Unesco enz.);

Commentaar: Met betrekking tot het onder 8) en 9) genoemde valt op te merken, dat de lasten, wat dit betreft, zeer ongelijk zijn verdeeld. Een betrekkelijk beperkt aantal personen ziet men steeds weer optreden in allerlei colleges, anderen zien kans om dergelijke werkzaamheden grotendeels van zich af te houden.

10. Toenemende administratieve taken binnen de inrichtingen van wetenschappelijk onderwijs;

Commentaar: Men kan het wel als een wet beschouwen, dat bij een groeiende omvang van een bepaald lichaam de neiging tot bureaucratisering voortdurend zal toenemen en daardoor de administratie een steeds grotere omvang zal aannemen.

11. Een steeds toenemende neiging van hogere en lagere overheidsorganen, bedrijven, particuliere organisaties en internationale lichamen, om zich te voorzien van wetenschappelijke adviseurs uit de universitaire wereld, individueel of in commissie-verband optredende;
12. Een steeds groeiende belangstelling voor het populariserende wetenschappelijke boek (pocket) en als gevolg daarvan een steeds sterkere aandrang van uitgevers op wetenschapsbeoefenaars om dergelijke boeken te schrijven.

Het opgesomde aantal nieuwe en uitgebreide taken is respectabel, maar de lijst is vermoedelijk nog niet compleet. De hoofdzaken geeft ze naar mijn mening wel. Eén van de taken, die door de commissie Kronig wordt genoemd vindt men hier niet vermeld nl. het leiding geven aan de wetenschappelijke staf. Hoewel, in het bijzonder wat de jongere medewerkers betreft, dit leidinggeven misschien wel als een onvermijdelijke taak moet worden gezien, doet het toch enigszins vreemd aan, dat de aanwezigheid van mensen die zijn en worden benoemd om de hoogleraren bij te staan, uitdrukkelijk als een last wordt genoemd. Dit valt temeer op, omdat in het rapport slechts terloops sprake is van een ontlasting door de aanwezigheid van deze staf, die daar tegenover staat. Vermeld wordt slechts, dat ondanks de uitbreiding van de wetenschappelijke staf, de onderwijstaak van de hoogleraar is verzwaaard. De samenstellers van het rapport zijn blijkbaar van oordeel, dat de werkzaamheid van de wetenschappelijke staf in dit opzicht van te geringe omvang is, of niet voldoende doelmatig is om het gewenste resultaat op te leveren. De vraag in hoeverre de staf er toe heeft bijgedragen, of er toe kan bijdragen, om verlichting te brengen met betrekking tot de druk, die door de andere genoemde taakuitbreidingen en taakverzwaringen wordt teweeggebracht, komt in het rapport nauwelijks aan de orde. Wanneer over taakdifferentiatie wordt gesproken heeft dit alleen betrekking op de hoogleraren. In het hoofdstuk betrekking hebbende op de functie van de staf, wordt wel in het algemeen gesproken over de wenselijkheid bij het toedelen van taken aan leden van deze staf rekening te houden met de „verschillen in de typologie” van de stafleden, maar hoe dit zou kunnen leiden tot een verlichting van de taak van de hoogleraar op allerlei terreinen, wordt niet vermeld, ook al wordt de rol van de wetenschappelijke staf onmisbaar genoemd. Als mogelijke wegen tot ontlasting van de hoogleraren noemt de commissie feitelijk alleen het onderbrengen van „para-universitaire” werkzaamheden in afzonderlijke instituten — waarbij de hoogleraren toch weer betrokken zouden zijn — en verder betere assistentie voor het administratieve werk.

Het rapport als geheel is in sterke mate gericht op de figuur van de hoogleraar, die in de klem is geraakt en die men wel probeert een klein beetje meer adem te geven, maar die men toch niet los kan krijgen. De wezenlijke onvolkomendheid van het rapport — ondanks zijn vele verdiensten — lijkt me dat men zich niet voldoende heeft bezonnen op de kern van de organisatie van ons wetenschappelijk onderwijs en de gebreken, die zich daarin onder de huidige omstandigheden voordoen.

3. De ambachtelijke organisatie van het universitaire bedrijf

Het meest wezenlijke van de organisatie van onderwijs en wetenschapsbeoefening aan de universiteit is, dat deze nog steeds een ambachtelijk karakter draagt. Eeuwenlang is de universiteit een samenvoeging geweest van een aanvankelijk zeer klein, later geleidelijk iets toenemend aantal bedrijfjes onder de vrijwel uitsluitende verantwoordelijkheid van de afzonderlijke hoogleraren. Voor een groot gedeelte waren het éénmansbedrijfjes. Dit gold tot voor korte tijd — praktisch tot aan de tweede wereldoorlog — met vrij zeldzame uitzonderingen voor alle faculteiten, behalve de medische faculteit, de experimentele vakken in de faculteit van de wis- en natuurkunde en bepaalde onderdelen van de Technische Hogeschool en de Landbouwhogeschool. In de laatstgenoemde faculteiten etc. was, naast een meestal nog betrekkelijk beperkte staf van lager en middelbaar technisch personeel, de figuur ontstaan van de „assistent”. Deze assistenten waren jonge mensen, kandidaten of doctorandi, die de hoogleraar hielpen, b.v. bij de practica e.d. Verondersteld werd in het algemeen, dat zij slechts betrekkelijk korte jaren aan het betreffende laboratorium werkzaam zouden zijn en b.v. na te zijn gepromoveerd, of op andere wijze de nodige wetenschappelijke ervaring te hebben opgedaan, weer zouden verdwijnen. De salarissen, die hun werden betaald, waren dan ook van dien aard, dat een langer verblijf weinig aantrekkelijk was. Sporadisch vond men wetenschappelijk gevormden, die op langere termijn onder een hoogleraar werden aangesteld. Hoewel reeds voor de oorlog gevallen voorkwamen, waarbij de verhouding van de hoogleraar tot deze meer permanente wetenschappelijke krachten moeilijkheden opleverde — o.a. bij de opvolging van de hoogleraar — was hun aantal te gering om het beeld van de hoogleraar, die in wezen het wetenschapsbedrijfje zelf was en die hoogstens enkele leerlingen en gezellen naast zich in zijn werkplaats liet werken, te verstoren. Werd door de ontwikkeling van de wetenschap, of om andere redenen, de omvang van de taak van een hoogleraar te groot dan werd zijn leerstoel „gesplitst” en zette een nieuwe hoogleraar zijn eigen zelfstandige bedrijfje op. Voor de oorlog waren deze splitsingen echter betrekkelijk zeldzaam.

Een uitvoerige uiteenzetting over de snelle veranderingen die zich na de oorlog hebben voorgedaan, is onnodig. Niet alleen nam bij de medicijnen, bij de experimentele natuurwetenschappen en bij technische vakken het aantal wetenschappelijk gevormden, dat aan de universitaire laboratoria en instituten werd verbonden, zeer snel toe, maar ook in andere studierichtingen vonden ze hun weg en hun aantal groeide daar in een ijtempo. Het eerst bij de sociale wetenschappen, waar ze bij tientallen werk vinden, later ook bij de „oude” alpha-wetenschappen. Men mag aannemen, dat in de naaste toekomst het aantal relatief snel zal blijven toenemen. Weliswaar groeit ook het aantal hoogleraren en is het resideren van twee of meer hoogleraren op één instituut of laboratorium, dat voor de oorlog zeer zeldzaam was, nu geen uitzondering meer, maar de groei van het aantal hoogleraren houdt, zoals bekend, lang geen gelijke tred met die van het aantal studenten. Volgens een meer geciteerde uitspraak vermeerderen de studenten zich als konijnen, de hoogleraren als olifanten.

Naar verhouding doet de fertiliteit van de wetenschappelijke staf nauwelijks voor die van de studenten onder, ja ze overtreft deze hier en daar. Men mag aannemen, dat op den duur vrijwel alle hoogleraren omringd zullen zijn door een min of meer omvangrijke wetenschappelijke staf. Even belangrijk als de zeer sterke uitbreiding van de wetenschappelijke staf — zelfs deze term werd, dunkt me, voor de oorlog nooit gebruikt — is de grote verandering die de positie van de groep medewerkers heeft ondergaan. Meer en meer werd het wetenschappelijk personeel voor onbepaalde tijd aangesteld. Door de creatie van het nieuwe rangenstelsel van de wetenschappelijke ambtenaren werd een duidelijke mogelijkheid geschapen voor een loopbaan op lange termijn voor wetenschappelijk gevormden binnen universiteit en hogeschool. De salarissen werden toen in dezelfde schalen ondergebracht als die voor andere academici in rijksdienst. Daarna is door het instellen van het rangensysteem van de wetenschappelijke medewerkers de salariëring van het wetenschappelijke corps losgemaakt van het algemene salariëringssysteem voor rijksambtenaren en op een duidelijk hoger niveau gebracht.

In wezen is geleidelijk in het wetenschappelijk onderwijs in vergelijking met de toestand vóór de tweede wereldoorlog een geheel nieuwe situatie ontstaan. Is deze nieuwe situatie nu in de formele en informele organisatie van het wetenschappelijke onderwijs en in het bijzonder in de organisatie van de kleinste werkeenheid — het laboratorium of het instituut — volledig tot uitdrukking gekomen? Wordt van de mogelijkheid die door de nieuw-gevormde of uitgebreide wetenschappelijke staven zijn geschapen op de

meest doelmatige wijze gebruik gemaakt? Het wil mij voorkomen, dat noch het één noch het ander het geval is. Wat de formele kant betreft, de wet op het wetenschappelijk onderwijs erkent het bestaan van de wetenschappelijke medewerkers als deel van het wetenschappelijke corps (art. 63) en artikel 62 kent hun op nogal vage wijze een bepaalde „inspraak” toe met betrekking tot de uitoefening van de taak van de senaat, de faculteiten enz. Men moet grotendeels nog afwachten, hoe deze inspraak in de bestuursreglementen vorm zal krijgen. Belangrijker is in wezen artikel 74, waar de wetenschappelijke ambtenaar uitdrukkelijk onder het *toezicht van een bepaalde hoogleraar* (of hoogleraren) wordt geplaatst.

Artikel 74 lid 1 is daarom zo belangrijk, omdat het in feite een wettelijke grondslag geeft voor de voortzetting van de traditionele, ambachtelijke organisatie van het wetenschappelijk onderwijs. Wie, wat zijn bemanning met wetenschappelijk gevormden betreft, dit onderwijs wil blijven zien als een verzameling meesters (hoogleraren) elk met een aantal onder hun verantwoordelijkheid werkende en van hen afhankelijke gezellen en leerlingen (wetenschappelijke medewerkers en assistenten) en dienovereenkomstig wil handelen, vindt duidelijk steun in de wet.

Het wil mij voorkomen, dat een dergelijke verhouding tussen hoogleraar en wetenschappelijke staf in steeds toenemende mate menselijk onaanvaardbaar, organisatorisch onhoudbaar en uit praktisch oogpunt ondoelmatig is geworden.

In de eerste jaren na de tweede wereldoorlog deed het probleem zich nog niet zo duidelijk voor. Ziet men af van de betrekkelijk weinige figuren, die reeds voor de oorlog in de eerder genoemde faculteiten en delen van faculteiten op lange termijn onder de leiding van een hoogleraar werkzaam waren, dan bestond de wetenschappelijke staf, zoals die zich in eerste instantie na 1945 in de verschillende laboratoria en instituten vormde, voor het overgrote gedeelte uit jonge mensen, pas afgestudeerden en soms nog niet eens afgestudeerden. Zij waren inderdaad nog „leerlingen”, mensen die in het wetenschappelijk bedrijf nog ervaring op moesten doen en die zich zonder veel moeilijkheden schikten onder de leiding van de hoogleraren. De situatie is nu in de meeste gevallen wezenlijk veranderd. Vele wetenschappelijke ambtenaren, later wetenschappelijke medewerkers, hebben nu reeds een lange staat van dienst. Ze zijn mensen van middelbare leeftijd geworden, zijn gepromoveerd, hebben in het algemeen wetenschappelijk werk van betekenis verricht en hebben een zeer belangrijk aandeel in het onderwijs. In hun positie is naar buiten echter nauwelijks wijziging

gekomen. Ze werken nog steeds „onder toezicht” van de hoogleraar. Ze mogen formeel geen examens afnemen, ze mogen niet als promotor optreden, ze dragen in feite geen zelfstandige verantwoordelijkheid tegenover de bestuursorganen van universiteit en hogeschool, ze hebben geen zitting in senaat of faculteit. Zelfs binnen instituut of laboratorium is hun „inspraak” dikwijls nog gering. Kortgeleden kreeg ik een zeer recent, formeel reglement voor één van onze universiteitsinstituten in handen. In dit reglement wordt uitdrukkelijk het bestuur van het instituut volledig voorbehouden aan een „raad van bestuur”, bestaande uit de betrokken hoogleraren. De wetenschappelijke staf kan zich formeel tegenover deze Raad van Bestuur slechts uitdrukken via een contact-commissie van twee of drie personen, die de Raad van Bestuur tot zijn vergadering *kan* uitnodigen, zonder echter daartoe verplicht te zijn. De hoogleraren van het betreffende instituut zijn zeker geen bijzonder autoritaire figuren en men mag de daar geschapen formele verhoudingen dan misschien ook wel zien als een illustratie van de wijze, waarop men in het algemeen de verhouding hoogleraar-wetenschappelijke staf ziet, voor zover het beider formele positie betreft. Samenvattend kan men zeggen, dat de wetenschappelijke staf naar buiten geen gezicht heeft. Een enkel zeer begaafd staflid kan misschien door uitzonderlijke wetenschappelijke prestaties, in het bijzonder ook tegenover buitenlandse vakgenoten — die meestal van onze verhoudingen niets begrijpen — wetenschappelijk als een zelfstandige figuur naar voren komen, sociaal gezien gaan de stafleden binnen de universiteit en ook voor de buitenwereld volkomen achter de hoogleraar schuil.

De uitzonderlijk snelle groei van wetenschap en hoger onderwijs leidt er toe, dat stafleden nog al eens de kans krijgen als hoogleraar te worden benoemd naast hun vroegere chef. In wezen wordt de toestand hierdoor alleen maar erger. Het verschil in status, dat dan plotseling tussen de nieuwe hoogleraar en zijn vroegere collega's wordt geschapen, is onwezenlijk groot en vaak, op zichzelf gezien, zeer moeilijk te motiveren. Niet zelden zijn het toevallige verschillen in belangstellingsrichting van de verschillende stafleden, geringe verschillen met betrekking tot het ogenblik waarop een proefschrift gereed kwam en andere factoren van secundaire aard, die op een bepaald moment bepalen, hoe de keuze tussen twee figuren van niet duidelijk verschillende kwaliteit onder de stafleden uitvalt. Dat in zulke gevallen van alle kanten wel bijzonder veel tact en zelfbeheersing nodig is om te voorkomen dat niet-benoemden zich in hoge mate gefrustreerd zullen gaan voelen, is duidelijk. Bijzonder moeilijk worden de verhoudingen, wanneer een dergelijke situatie er toe leidt, dat een ervaren en op zichzelf zeer

bekwaam staflid plotseling wordt geplaatst — en dit is geen uitzondering meer — onder het „toezicht” van een veel jongere hoogleraar.

Het is niet verwonderlijk, dat de bestaande toestand bij de leden van de wetenschappelijke staf aanleiding geeft tot sterke gevoelens van onbehagen. Men leze er de dissertatie van B. S. Witte „De wetenschappelijke ambtenaar aan de Nederlandse universiteiten en hogescholen”, 1963, maar eens op na. Ook uit het artikel van Dr. M. F. Kramer in het oktober-nummer van „Universiteit en Hogeschool” blijkt hoezeer de positie van de wetenschappelijke medewerker nog een probleem vormt.

Op zichzelf zou het voorgaande reeds meer dan voldoende redenen opleveren om tot een grondige hervorming van de verhoudingen in het wetenschappelijk corps te komen. Hier dient echter aan toegevoegd te worden, dat de bestaande toestand voor een zeer belangrijk gedeelte verantwoordelijk is voor de overbelasting van de hoogleraar. Daar, zowel binnen de universiteit als voor de buitenwereld, de hoogleraar de man is, die in wezen de dienst uitmaakt, concentreert zich op hem alle verantwoordelijkheid, terwijl hij het is, die steeds in de eerste plaats voor de meest uiteenlopende zaken wordt benaderd. Hij is officieel verantwoordelijk voor het onderwijs, ook al hebben de wetenschappelijke medewerkers dit misschien voor het overgrote deel al overgenomen. Formeel moet hij alle examens afnemen, tenzij dit uitdrukkelijk anders wordt bepaald. Hij draagt officieel de verantwoordelijkheid voor de administratie van het instituut of laboratorium en veel hoogleraren aarzelen nog om deze verantwoordelijkheid in feite aan anderen over te laten. (Men zie de opmerking van Mr. des Tombe in het december-nummer 1965 van „Student”). Uitnodigingen om deel te nemen aan internationale congressen, conferenties etc. bereiken in eerste instantie de hoogleraar en omdat hij zijn instituut of laboratorium vertegenwoordigt, voelt hij zich vaak verplicht er zelf heen te gaan, ook al ligt het onderwerp niet binnen zijn specifieke belangstellingsfeer. Hij wordt in de eerste plaats aangezocht om in binnen- en buitenland lezingen te houden en vooral in het binnenland zal men er veelal op staan de professor te hebben. Ook als er artikelen moeten worden geschreven in gedenkboeken, of als een uitgever een populair-wetenschappelijk boek op een bepaald terrein wil publiceren, gaat men eerst naar de hoogleraar. Niet minder snobistisch is men met betrekking tot het vragen van adviezen van de zijde van overheidsorganen, particuliere bedrijven en organisaties, al dan niet in commissieverband. Men is vaak pas tevreden als men een professor heeft.

Dat het tenslotte praktisch alleen hoogleraren zijn, die zitting hebben in commissies, raden etc., die binnen afzonderlijke universiteiten en in interuniversitair verband werken, is ons allen bekend. Beziat men de zaak onbevooroordeeld en los van de historische situatie, zoals ze nu eenmaal is, dan kan men slechts constateren, dat meestal een redelijke grond voor het concentreren van al deze werkzaamheden op de persoon van de hoogleraar ontbreekt. In de meeste gevallen zou een verdeling van deze activiteiten over het geheel van de wetenschappelijke medewerkers tot even goede of betere resultaten leiden. Tot betere resultaten vermoedelijk o.a., omdat men dan veel grotere mogelijkheden zou hebben om degene te kiezen, die bijzondere bekwaamheid of ervaring heeft met betrekking tot de betreffende werkzaamheid en verder, omdat men dan in het algemeen meer tijd zou hebben om het gevraagde werk naar behoren te verrichten. De overbelasting van de hoogleraar wordt grotendeels veroorzaakt door de profetenmantel, die hem bij zijn inauguratie wordt omgehangen. Deze omkleedt hem met gezag en prestige, terwijl zijn medewerkers achter de wijde plooiën verborgen blijven.

4. *Welke oplossing?*

De oplossing van de problemen, zoals die in het voorgaande zijn geschetst, is, naar het mij voorkomt, voor de hand liggend. Men zal ze moeten zoeken in het bewust aanvaarden van de wetenschappelijke medewerkers als volwaardige deelhebbers in het onderzoek- en onderwijsbedrijf van instituut of laboratorium en als volwaardige leden van de gemeenschap van wetenschapsbeoefenaars aan universiteit en hogeschool. Dit betekent, dat hij die — na scherpe selectie — is aangesteld als wetenschappelijk medewerker en die verder blijkt aan de verwachtingen te voldoen, na een bepaalde tijd — als grens kan men in het algemeen denken aan de promotie — moet kunnen worden benoemd in een rang, waaraan de titel hoogleraar met een bepaalde toevoeging (b.v. junior-hoogleraar) is verbonden. Blijkt hij ook daarna aan de te stellen eisen te voldoen, dan moet een volgende rang kunnen worden bereikt, b.v. die van toegevoegd hoogleraar. Tenslotte moet het mogelijk zijn, dat de toegevoegde hoogleraar die daarvoor de bekwaamheid bezit, ongeacht de vraag of een vertrekkend functionaris met deze rang een plaats openlaat, na een zeker aantal jaren tot gewoon hoogleraar kan worden benoemd.

Het voorgaande heeft uitdrukkelijk niet de bedoeling een toestand te doen ontstaan, waarbij een pas afgestudeerde die als wetenschappelijk medewerker wordt aangesteld, bij voldoende uithoudingsvermogen, op den

duur als vanzelf de hoogste academische rang bereikt. Integendeel. Reeds bij de toelating van een pas afgestudeerde tot de groep van de wetenschappelijke medewerkers zal een strenge selectie moeten worden toegepast. Bij deze selectie zal niet het oordeel van de leiding van het betreffende instituut of laboratorium alleen beslissend mogen zijn, maar zal ook het advies van andere docenten, die de gegadigde uit zijn studietijd kennen, dienen te worden gevraagd, terwijl de voorstellen tot benoeming de uitdrukkelijke goedkeuring behoeven van faculteit of senaat. De benoeming in de rang van junior-hoogleraar zal slechts plaats moeten kunnen vinden, nadat ook het advies is ingewonnen van vakgenoten aan de andere inrichtingen voor wetenschappelijk onderwijs. Hetzelfde zal, uit de aard der zaak, het geval moeten zijn bij voorstellen tot benoeming in de rangen van toegevoegden gewoon hoogleraar. Degenen, die bij de selectie voor junior-hoogleraar uitvallen, zal in het algemeen moeten worden aangeraden elders een functie te zoeken. Om verstarring en inteelt te voorkomen moet het, evenzeer als thans, mogelijk zijn om personen, niet tot de eigen wetenschappelijke staf behorende, die aan andere inrichtingen van wetenschappelijk onderwijs, of buiten het verband van universiteit en hogeschool, hebben bewezen daarvoor de bekwaamheid te bezitten, in vacatures in welke rang dan ook, te benoemen in een hogere rang, dan waarin zij in normale omstandigheden lijke staf, die reeds vroeg blijk geven van uitzonderlijke bekwaamheid, te benoemen in een hogere rang dan waarin zij in normale omstandigheden zouden worden benoemd. Bij sommige studierichtingen, in het bijzonder aan de technische hogescholen, zal men misschien weinig prijs stellen op een doorlopende carrière van een medewerker binnen eigen instituut of laboratorium van het doctoraal(ingenieurs-)examen tot een eventueel hoogleraarschap. Men zal er vermoedelijk de voorkeur aan geven dat een jong ingenieur eerst een aantal jaren in de praktijk werkt, om daar te laten zien wat hij als ingenieur waard is, alvorens hij bij het onderwijs wordt betrokken. Ook aan de technische hogescholen, of elders waar men hetzelfde standpunt in zou nemen, heeft men echter zijn groep van wetenschappelijke medewerkers en ook daar heeft men behoefte aan een behoorlijk stelsel van rangen en bijbehorende bevoegdheden voor deze medewerkers, al zal men misschien in de praktijk vooral gebruik willen maken van de hogere rangen. Men zal zich anderzijds echter wel dienen te realiseren, dat voor vele studierichtingen een verdere vorming binnen het universitaire milieu steeds meer de belangrijkste mogelijkheid wordt voor het opkweken van „Nachwuchs”.

Wat de bevoegdheden betreft, men kan zich daarover natuurlijk ver-

schillende voorstellingen maken, maar een meer realistische situatie dan thans bestaat, is noodzakelijk. Men kan b.v. denken aan een toestand, waarbij de aankomende wetenschappelijke medewerker, die nog niet de rang heeft van junior-hoogleraar, slechts onder verantwoordelijkheid van een medewerker van hogere rang mag deelnemen aan het onderwijs. De junior-hoogleraar zou men het recht kunnen verlenen candidandi zelfstandig onderwijs te geven en te examineren. De toegevoegde hoogleraar tenslotte zou, evenals de gewoon hoogleraar, niet alleen het recht moeten bezitten alle onderwijs te geven en alle examens af te nemen, maar ook bevoegd moeten zijn als promotor op te treden.

Het hier voorgestelde zal bij velen het beeld oproepen van het Amerikaanse „department”-systeem en ongetwijfeld is hier sprake van soortgelijke omstandigheden, die tot soortgelijke oplossingen moeten leiden. Op één punt evenwel zal men, naar mijn mening, geen aansluiting moeten zoeken bij het Amerikaanse systeem, nl. waar het betreft de figuur van de „head of department”, die als administratief leider van het „department” vergaande bevoegdheden heeft met betrekking tot de inrichting van het onderwijs, de aanstelling van wetenschappelijk personeel etc. Het Nederlandse wetenschappelijk onderwijs is, wat de organisatie van onderwijs en onderzoek betreft, steeds gebaseerd geweest op twee grondgedachten, nl. die van een directe persoonlijke verantwoordelijkheid van de docent en die van een collegiale vorm van bestuur voor het geven van de noodzakelijke leiding. Hoewel de huidige omstandigheden meebrengen, dat in het bestuur de lijnen misschien iets strakker zullen moeten worden getrokken dan in het verleden het geval was, zal men deze principes, die in wezen voortreffelijk hebben gewerkt, niet moeten prijsgeven. Het bestuur van een instituut of laboratorium zal dan naar mijn stellige overtuiging ook moeten worden gevoerd door de wetenschappelijke staf als geheel, ook al zal vanzelfsprekend één der leden voor kortere of langere tijd als voorzitter van dit college van wetenschappelijke medewerkers moeten optreden. De positie van deze voorzitter zal echter die moeten zijn van *primus inter pares*, niet die van een leider, die op eigen gezag beslist.*) Als men dit nodig zou achten kan men eventueel bepalen, dat degenen, die nog niet de rang van junior-hoogleraar hebben bereikt, in de vergadering van het college slechts

*) Terecht merkt Dr. Kramer in het reeds genoemde artikel op, dat daar waar een universiteits-instituut naar buiten toe een dienstverlenende functie heeft (b.v. bij universiteits-klinieken) een ander en meer gecentraliseerde gezagsstructuur binnen het instituut noodzakelijk kan zijn.

een adviserende stem hebben. Een essentieel verschil betekent dit natuurlijk niet. Zij die de rang van junior-hoogleraar of hoger hebben bereikt, zullen deel moeten uitmaken van de faculteit, ook al zal dit, gezien de grote aantallen, waarmee men dan te maken krijgt, betekenen, dat men in vele gevallen niet meer met de faculteit als geheel zal willen vergaderen, maar slechts met vertegenwoordigers van de verschillende laboratoria en instituten. Wat de senaat betreft, hierin zullen zeker de toegevoegde hoogleraren zitting moeten hebben. Dat plenaire senaatsvergaderingen, behalve in uitzonderlijke gevallen, hierdoor tot een illusie worden, is voor de meeste inrichtingen van wetenschappelijk onderwijs niet veel meer dan een bevestiging van een tot regel geworden toestand.

In het algemeen zullen de leden van de permanente wetenschappelijke staf, die nog niet de rang van junior-hoogleraar hebben bereikt, toegevoegd moeten zijn aan één der stafleden van hogere rang. Aangezien zij in de regel onder de gewone of toegevoegde hoogleraren van eigen instituut hun promotoren zullen zoeken, ligt het voor de hand dat zij onder de leiding van één van deze functionarissen zullen worden geplaatst.

In het voorgaande werd steeds bedoeld op de permanente leden van de wetenschappelijke staf en werden tijdelijke medewerkers, zoals assistenten, promotie-assistenten, eventuele tijdelijke medewerkers voor contract-research etc. buiten beschouwing gelaten. Door het tijdelijke karakter van hun functie en hun dikwijls beperkte, specifieke taak, dragen deze niet, zoals de permanente stafleden, een directe verantwoordelijkheid voor de goede gang van zaken met betrekking tot het onderwijs en het onderzoek van instituut of laboratorium als geheel. Er zal in het algemeen geen bezwaar tegen behoeven te bestaan deze tijdelijke medewerkers toe te laten tot de stafvergaderingen waar algemene wetenschappelijke vraagstukken worden besproken, of waar onderwerpen aan de orde zijn, die in het bijzonder hun eigen werkteerrein betreffen. Een verplichting om hen toe te laten lijkt echter niet gerechtvaardigd en wanneer zij worden toegelaten dient dit slechts met adviserende stem te zijn. Deze niet-permanente functionarissen zullen in het algemeen moeten worden toegevoegd aan, of onder toezicht dienen te staan van permanente stafleden, al kan men zich voorstellen, dat in het geval van oudere, ervaren onderzoekers, die tijdelijk aan een contract-onderzoek meewerken, dit toezicht van formele aard zal zijn.

De hier voorgestelde oplossing is in feite niet denkbaar, zonder dat bijzondere aandacht wordt besteed aan het vraagstuk van de verzorging van de administratie in ruime zin, die in vele gevallen — zij het niet meer

in alle gevallen — aan universiteiten en hogescholen nog een zorgenkind is. Men zal moeten aanvaarden, dat bij een laboratorium of instituut van enige omvang, beheer en administratie een hoog gekwalificeerd werk vormen of althans moeten vormen, waarvoor men zeer bekwame ambtenaren nodig heeft, die zich op deze veelzijdige taak volkomen toeleggen. Zij moeten toezicht houden op het niet-wetenschappelijk personeel. Zij moeten het werk van deze medewerkers regelen, dit laatste eventueel in overleg met het lid van de wetenschappelijke staf, dat in het bijzonder van de diensten van het betreffende personeelslid gebruik maakt. Zij zullen de conceptbegrotingen voor instituut of laboratorium moeten opstellen en deze in de vergadering van de stafleden moeten brengen. De credietbewaking zal tot hun taak moeten behoren. Zij zullen nota's moeten opstellen, wanneer het nodig wordt geacht de bestuursorganen van universiteit of hogeschool inzicht te verschaffen in de gang van zaken bij instituut of laboratorium in het algemeen, of in bepaalde onderdelen van het werk, wanneer dit voor de bepaling van het beleid noodzakelijk is. Zij zullen in het algemeen degenen zijn, die — althans in eerste instantie — het contact onderhouden met de functionarissen van het bureau van universiteit of hogeschool. Zij zullen enerzijds bij de centrale organen op de juiste wijze de belangen van instituut en laboratorium moeten bepleiten, anderzijds de wetenschappelijke medewerkers duidelijk moeten maken welke grenzen er zijn aan de personele- en materiele hulp, die zij mogen verwachten. Zij zullen dus aan beide kanten goed geïnformeerd moeten zijn. Zij zullen in het algemeen op de hoogte moeten zijn van de aard van onderwijs en van het onderzoek waarmee het laboratorium of instituut zich bezig houdt en zij zullen daarover met voldoende kennis van zaken moeten kunnen spreken. Zij zullen, waar wenselijk, aan derden algemene informatie moeten kunnen verstrekken over dit onderwijs en dit onderzoek. Zij zullen — zij het in vele gevallen in overleg met de voorzitter van het college van de wetenschappelijke staf — de correspondentie dienen te behandelen, die zich niet rechtstreeks tot één van de staffunctionarissen richt en niet van specifiek wetenschappelijke aard is. Zij zullen belangrijke diensten kunnen bewijzen — dit geldt in het bijzonder o.a. voor de sociale wetenschappen — bij de organisatorische voorbereiding van het onderzoek en ze kunnen ook tot een vlot verloop van de uitvoering in vele opzichten bijdragen. Ze zullen moeten zorgen voor een goede organisatie van het onderwijs, de examens en tentamens. Ze zullen, kortom, er voor moeten zorgen, dat het laboratorium of instituut als bedrijf zo vlot mogelijk loopt en dat de leden van de wetenschappelijke staf zich kunnen wijden aan de taak waarvoor zij zijn benoemd, het onderwijs en het wetenschappelijk onderzoek.

Men zal bereid moeten zijn aan deze ambtenaren een zeer behoorlijk salaris te betalen en hun een titel te verlenen, die aan het gewicht van hun functie uitdrukking geeft. De aanduiding „directeur” lijkt hiervoor wel de meest geschikte. In het algemeen zal deze directeur m.i. een academicus dienen te zijn. De aard van het werk rechtvaardigt deze eis, terwijl bovendien zijn positie ten opzichte van de wetenschappelijke staf meebrengt, dat hij het gevoel moet hebben met deze op voet van gelijkheid te kunnen verkeren. Hij zal q.q. de vergadering van het college van de wetenschappelijke staf moeten bijwonen. Weliswaar zal hij in zijn optreden, behalve aan wet en bestuursreglement, moeten zijn gebonden aan de besluiten van het college van de wetenschappelijke staf, maar hij zal een grote mate van zelfstandigheid moeten hebben in de uitvoering van zijn opdracht en hij zal ook de voorzitter van het college niet meer in deze uitvoerende taak moeten betrekken dan strikt noodzakelijk is. Vanzelfsprekend zal, evenals dit thans het geval is, van de zijde van het instituut tegenover het Curatorium of Bestuur verantwoording moeten worden afgelegd over het binnen het instituut gevoerde beheer. Er is geen aanleiding om in de verhouding van instituut tot Curatorium of Bestuur formele veranderingen aan te brengen. Men mag echter aannemen, dat het optreden van een deskundig, goed geïnformeerd directeur er toe zal leiden, dat in de praktijk deze verantwoording een reëlere inhoud zal krijgen dan ze thans veelal heeft. Niet alle instituten — dit geldt in het bijzonder voor de „oude” alpha-vakken — zijn (reeds) zo groot dat een directeur daar een volledige dagtaak kan vinden. In dergelijke gevallen zal een directeur misschien voor twee of meer instituten tegelijkertijd kunnen optreden. Het aantal instituten echter waar men nog geen behoefte heeft aan een dergelijke figuur wordt steeds geringer, ook al zal men zich misschien vaak pas nadat hij zijn taak is begonnen, realiseren hoeveel nut men van zijn werk kan hebben.

Het wil mij voorkomen, dat bij een reorganisatie als hiervoor werd beschreven van de structuur van universiteiten en hogescholen, wat hun kleinste werkeenheden betreft, een groot deel van de bezwaren tegen de bestaande toestand zouden vervallen. Het verschaffen aan de wetenschappelijke staf, ook naar buiten toe, van de positie en de invloed, waarop deze recht heeft, zou enerzijds de spanningen wegnemen die onder de huidige omstandigheden welhaast onvermijdelijk zijn en hiermee de vreugde in het werk vergroten. Anderzijds zou hierdoor — vooral wanneer dit gepaard zou gaan met het algemeen aanvaarden van de hierboven genoemde figuur van de directeur — een einde komen aan de onnodige concentratie van werkzaamheden en verantwoordelijkheden op de persoon van de huidige hoogleraar.

Als vanzelf zouden deze werkzaamheden zich dan over de hele staf verspreiden, omdat enerzijds de formele bevoegdheden van de huidige wetenschappelijke staf binnen het kader van universiteit en hogeschool zouden worden vergroot, anderzijds de buitenwereld de overtuiging zou worden bijgebracht, dat ook de leden van deze staf volwaardige beoefenaars van de wetenschap zijn.

Hoe belangrijk de hieruit voortvloeiende verbetering van de financiële positie van de wetenschappelijke staf ook is, reeds nu kan, dunkt me, worden geconstateerd, dat de invoering van het rangenstelsel van de wetenschappelijke medewerkers de wezenlijke knelpunten in de organisatie niet heeft weggenomen. We krijgen nu, wat de samenstelling, de functieverdeling en de organisatie van het wetenschappelijk corps betreft, duidelijk de rekening gepresenteerd voor de enorme uitbreiding van de universiteiten en de hogescholen sinds 1945. De hieruit ontstane problemen kan men niet oplossen zonder een veel groter aantal mensen, althans ten dele, de rechten en het prestige te verlenen, die volgens wet en gewoonte in Nederland aan de hoogleraar toevallen. Als men hierbij de spelregels in acht neemt, die hiervoor in het kort werden aangeduid, is er geen enkele reden om te verwachten dat hierdoor het gemiddelde peil van de hoogleraar zou dalen. De bepleite oplossing zou vermoedelijk het onderwijs en het onderzoek en vooral ook het contact met de studenten in sterke mate ten goede komen.

De financiële gevolgen van een verandering in het rangensysteem, zoals hier bedoeld, zullen vermoedelijk niet van overwegende betekenis zijn. De salariëring van de wetenschappelijke staf is op het ogenblik geen brandend probleem meer, al zal men een toegevoegd hoogleraar wel iets meer moeten laten verdienen, dan een wetenschappelijk medewerker thans maximaal kan ontvangen.

Wel zal men zich natuurlijk dienen te realiseren, dat het aanvaarden van een dergelijk systeem niet betekent, dat iedereen, die de rang van hoogleraar, met of zonder toevoegsel, zou bekleden, dezelfde mate van onafhankelijkheid zou bezitten als de hoogleraar nu heeft en hij b.v. vrijwel zelfstandig zijn eigen hofhouding van wetenschappelijke ambtenaren, assistenten, secretaresse, analisten etc. zou kunnen opbouwen op de wijze, zoals dit thans veelal geschiedt. Men zal zich er van bewust moeten zijn, dat even goed als nu en misschien zelfs nog meer dan nu, een instituut of laboratorium uit het oogpunt van onderwijs, administratie, personeelsvoorziening, materieel crediet enz. als een eenheid zal moeten worden gezien en ieders verlangen binnen het kader van deze eenheid zal moeten worden beschouwd. Dit betekent natuurlijk niet, dat er geen bijzondere bindingen zouden kun-

nen zijn tussen bepaalde technische en administratieve medewerkers en bepaalde leden van de wetenschappelijke staf, zoals thans ook dikwijls het geval is. Het aanvaarden van het hier voorgestelde systeem mag echter op zichzelf geen reden zijn tot verhoging van materiële en personele uitgaven, terwijl het handhaven en versterken van de eenheid in het onderwijs een eerste eis is.

5. *Slotopmerkingen*

Hiermee ben ik dan ook weer terug bij de eerste van de door de Voorzitter van de Academische Raad gestelde vragen, die als uitgangspunt voor het voorgaande dienden, de vraag dus betreffende de wenselijkheid van een coördinerende figuur of commissie voor het onderwijs. Voor zover het betreft de coördinatie van het onderwijs binnen laboratorium of instituut, lijkt mij — wanneer de hiervoor gesuggereerde opbouw van de wetenschappelijke staf zou worden gerealiseerd — de benoeming van een dergelijke figuur of commissie niet van essentiële betekenis. Voor het onderwijs is de wetenschappelijke staf gezamenlijk verantwoordelijk en gezamenlijk zal men moeten zorgen voor een goede regeling en voor coördinatie. Wil men om bepaalde redenen, ad hoc of meer permanent, één of meer personen belasten met de voorbereiding van de beslissingen van de vergaderingen van de staf over onderwijsaangelegenheden en met het toezicht op de uitvoering hiervan, dan is hiertegen geen bezwaar, maar dit mag geen afbreuk doen aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid. Anders ligt het, wat de coördinatie betreft, op het niveau van de sub-faculteit en faculteit. Het wil mij voorkomen, dat een bewuste coördinatie van het onderwijs binnen elke studierichting een gebiedende noodzaak is en dat hiervoor een onderwijscommissie of een coördinator onmisbaar is. Persoonlijk geef ik daarbij de voorkeur aan de onderwijscommissie.

Dat ik voorstander ben van het aanstellen van junior- en toegevoegde hoogleraren behoeft na het voorgaande niet meer expliciet vermeld. Wel wil ik opmerken, dat ik vooral de aanduiding „toegevoegd hoogleraar” in verband met de gezamenlijke verantwoordelijkheid, die ik hiervoor heb bepleit, minder aantrekkelijk vind. Deze toegevoegde hoogleraar is in deze gedachtengang niet aan iemand toegevoegd. Ik wil hier nog gaarne aan toevoegen, dat ik ook weinig voel voor de handhaving van de aanduiding „lector”. De titel „lector” is in het verleden steeds verbonden geweest met een tweeslachtige en in vele opzichten onaangename positie in het academisch geheel. De introductie van de lector „nieuwe stijl” heeft deze positie nog

onduidelijker gemaakt en daarmee de onaantrekkelijkheid van de aanduiding nog vergroot.

De taakdifferentiatie, zover deze niet reeds besloten ligt in de onderwijsopdrachten en in de specialisaties in het onderzoek, zie ik binnen een organisatie als hier voorgesteld, als vanzelf groeien. Voor zover niet persoonlijke voorkeuren en bekwaamheden leiden tot een zelf gewilde concentratie van bepaalde werkzaamheden op bepaalde personen zullen, zoals ik reeds opmerkte, door de andere positie van de stafleden, de werkzaamheden die niet rechtstreeks met eigen onderwijs en eigen onderzoek hebben te maken, zich zonder moeite min of meer regelmatig over de verschillende stafleden spreiden. Een formeel toewijzen van bovenaf van bijzondere taken binnen laboratorium of instituut aan bepaalde stafleden lijkt mij, behalve wat de onderwijsopdracht betreft, niet wenselijk en niet noodzakelijk.

Opgemerkt zij nog, dat het natuurlijk binnen dit systeem zeer wel mogelijk is bepaalde stafleden van onderwijs vrij te stellen en uitsluitend een onderzoektaak op te dragen. Ik voeg hier nog aan toe, dat het hiervoor geschetste stelsel veel grotere kansen zou bieden tot verwerkelijking van het reeds zo lang bepleite „sabbatical leave” en van studieverlof en studiereizen van langere duur, dan ons huidige systeem. De mogelijkheden om verantwoordelijkheden voor onderwijs en examens tijdelijk aan een ander staflid over te dragen worden immers veel groter dan ze thans zijn.

Ik ben mij er van bewust, dat veel van hetgeen hier werd voorgesteld door anderen in ander verband reeds naar voren werd gebracht en dat zelfs hier en daar belangrijke elementen van hetgeen hier als wenselijk werd aangeduid op meer of minder formele wijze in de praktijk reeds zijn gerealiseerd.

Ik ben mij er echter eveneens van bewust, dat een plotselinge en volledige verwezenlijking van deze voorstellen voor velen een welhaast schokkende verandering teweeg zou brengen in het beeld van universiteit en hogeschool en van hun eigen plaats daarin, waarmee zij zich vertrouwd hebben gemaakt. Vooral zij die reeds geruime tijd geleden het hoogleraarsambt aanvaardden, hebben zich vermoedelijk bij het begin van hun loopbaan voorstellingen gevormd omtrent de verhoudingen binnen laboratorium, instituut, faculteit enz., die sterk afwijken van hetgeen zou ontstaan als het hiervoor geschetste werkelijkheid zou worden. Men mag aan de realiteit van de historisch gegroeide structuur niet voorbijzien, hoezeer men ook overtuigd mag zijn van de noodzaak deze te veranderen. Enerzijds niet, omdat men bestaande verhoudingen tussen mensen toch niet met één pennestreek van vandaag

op morgen verandert, anderzijds niet omdat een poging tot forceren van deze verhoudingen misschien meer schade dan winst zou opleveren. Formeel zal men, naar mijn mening, zo spoedig mogelijk de weg naar het groeien van een nieuwe structuur moeten openen. Men zal echter moeten aanvaarden, dat het enige tijd zal kosten vóór iedereen deze nieuwe vormen als vanzelfsprekend aanvaardt en dienovereenkomstig handelt.

RECTIFICATIE

In het maartnummer van deze jaargang zijn in het artikel „Inventarisatie van het wetenschappelijk onderzoek in Nederland” van Drs. S. T. Groenman door een misverstand bij de verwerking van de kopij enige bijzonder storende fouten geslopen.

Zo is als functie van de schrijver ten onrechte vermeld: Directeur van de Nederlandse Organisatie voor Zuiver-wetenschappelijk onderzoek (Z.W.O.). Dit moet zijn: Directie medewerker van de Nederlandse Organisatie voor zuiver-wetenschappelijk onderzoek (Z.W.O.).

Bovendien dient op blz. 354 op de dertiende regel van onderen in plaats van „onvoldoende” „voldoende” gelezen te worden.