



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Onderzoeksmogelijkheden in Afrika: verslag en nabeschuwing van een seminar, 9 november 1984

Geest, S. van der; Hesseling, G.S.C.M.

Citation

Geest, S. van der, & Hesseling, G. S. C. M. (1984). *Onderzoeksmogelijkheden in Afrika: verslag en nabeschuwing van een seminar, 9 november 1984*. Leiden: Afrika-Studiecentrum. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/8971>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/8971>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

ONDERZOEKSMOGELIJKHEDEN IN AFRIKA?

Bijlage
Enclosure 2

Sjaak van der Geest & Gerti Hesseling

Verslag en nabeschouwing van een Seminar
9 november 1984

*Met in
Bibliografie?*

WERKGEMEENSCHAP AFRIKA

asc



Afrika-Studiecentrum Leiden/Nederland

Inhoud

Verslag van het seminar	1
Korte nabeschuwing	11
Bijlagen:	
I Programma van de dag	14
II Enquêteformulier	15
III Enkele resultaten van de enquête	16
IV P. Smits: Deur blijft potdicht voor nieuwe onderzoekers	18
V Regeling Ministerie van Sociale Zaken	22
VI Werk met behoud van uitkering	23
VII M. Milosevic Perin & C.J.M. Pluymaekers: De Nederlandse arbeidsmarkt voor cultureel-antropologen en niet-westers sociologen (enkele passages)	25
VIII Landendocumentatie Sociaal-Geografen	36
IX Experimenten met tijdelijke aanstelling aan universiteiten	37

VERSLAG VAN HET SEMINAR

Op vrijdag 9 november 1984 organiseerde de Werkgemeenschap Afrika een seminar¹ over onderzoeksmogelijkheden in Afrika voor pas- (of bijna-) afgestudeerden. De dag had een tweeledig doel: (a) informatie te verstrekken over mogelijkheden voor onderzoek en eventueel ander werk in Afrika en (b) een beeld te geven van de ervaringen van enkele onderzoekers die net uit Afrika teruggekeerd waren. Daarnaast werd, door middel van een brochure², informatie verstrekt over lopend onderzoek in Afrika waarin ruimte was voor deelname door pas-afgestudeerden. Ongeveer vijftien ervaren onderzoekers waren aanwezig om hun project toe te lichten aan eventuele geïnteresseerden.

Bijna 200 geïnteresseerden meldden zich aan en ongeveer 170 van hen woonden het seminar bij. Een enquêteformulier dat werd uitgereikt, werd door 149 deelnemers ingevuld. Daaruit blijkt onder meer dat 46 van hen waren afgestudeerd en 103 nog niet. De meesten studenten bevonden zich in de laatste fase van hun studie. Het aantal vrouwelijke deelnemers was 81, dat van mannen 68. De overgrote meerderheid van de aanwezigen bleek te bestaan uit cultureel antropologen en niet-westerse sociologen. Het totaal overzicht van de aanwezige disciplines zag er als volgt uit:

Cult. Antrop/N-w. Soc.	87
Sociale Geografie	27
Geschiedenis	7
Orthopedagogiek	5
Sociologie	2
Agrarische Sociologie	2
Humane Voeding	2
Theaterwetenschap	2
Psychologie	2

¹Voor het programma van de dag zie bijlage I.

²Exemplaren van deze brochure zijn nog - gratis - te verkrijgen bij G. Hesseling, Afrika-Studiecentrum, Postbus 9507, 2300 RA Leiden.

En tenslotte één deelnemer uit de volgende disciplines: Fysische Geografie, Alg. Taalkunde, Biologie, Landbouwtechniek, Plantenveredeling, Tropische Cultuurtechniek, Tropische Bodemkunde, Tropische Landbouw, Indologie, Politicologie, Huishoudwetenschap, Ontwikkelingseconomie, Pedagogie.

Van de 149 deelnemers die de enquête ingevuld hebben waren er 46 bij het Gewestelijk Arbeidsbureau ingeschreven. Niet minder dan 68 van de deelnemers hadden (werk-)ervaring in Afrika, gewoonlijk een leeronderzoek of een stage. Reiseruvingen zijn hier bij bijgerekend. Verdere gegevens van de enquête zijn te vinden in Bijlage II.

Het Seminar werd geopend door de voorzitter van de Afrika Werkgemeenschap, P. Geschiere. Deze waarschuwde tegen valse verwachtingen ten aanzien van werkmogelijkheden in de Afrikanistiek. Hij benadrukte dat het doel van het seminar in de eerste plaats bestond in het verstrekken van praktische informatie aan werkzoekenden.

Daarna volgden vier korte inleidingen. G.W. Grootenhuis, algemeen secretaris van het Afrika-Studiecentrum en tevens secretaris van de Werkgemeenschap Afrika, schetste de verschillende financieringsbronnen. E.D. Teekamp, voorlichtster van DGIS (Ministerie van Buitenlandse Zaken), zette onder andere uiteen hoe het assistent-deskundigen programma van deze organisatie werkt. J. Abbink, van het Landelijk Overleg Antropologen en Werkgelegenheid, vertelde een en ander over de doelstellingen en activiteiten van dit Overleg. Tenslotte trachtte M.P. van Dijk, econoom, aan de hand van eigen ervaringen, duidelijk te maken hoe men voor zichzelf onderzoeks- en arbeidsmogelijkheden kan scheppen. Beknopte samenvattingen van hun inleidingen volgen hieronder.

Financieringsbronnen: een kort overzicht

G.W. Grootenhuis

Het Afrika-Studiecentrum en de Werkgemeenschap Afrika maken deel uit van een groter geheel, dat kort geschetst wordt om te kunnen dienen als referentie-kader voor de rest van de dag. Werkgelegenheid in Afrika voor academici wordt gecreëerd door het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, door het Ministerie van Buitenlandse Zaken, Directoraat Generaal

Internationale Samenwerking (DGIS), en het door Bedrijfsleven dat hier verder buiten beschouwing blijft. DGIS neemt een centrale plaats in, omdat een deel van de fondsen, waarover het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen beschikt, tenslotte weer van DGIS afkomstig is. Dat geldt niet voor de zogenaamde eerste geldstroom, die rechtstreeks van het Ministerie naar de Universiteit gaat, waar bijvoorbeeld de Instituten voor Culturele Antropologie uit bekostigd worden alsmede een deel van het onderzoek dat die instituten uitvoeren. Dat geldt wel voor de Instituten en cursussen voor internationaal onderzoek en onderwijs, die onder Onderwijs en Wetenschappen vallen. Het Afrika-Studiecentrum (ASC) hoort tot deze groep, waaronder verder o.a. vallen het Institute of Social Studies (ISS), het International Agricultural Centre (IAC), het International Institute for Aerial Survey and Earth Sciences (ITC). Belangrijke instituten, die mede door DGIS gefinancierd worden zijn verder het Koninklijk Instituut voor de Tropen (KIT); de Netherlands Universities Foundation for International Cooperation (NUFFIC) en de Stichting voor Wetenschappelijk Onderzoek van de Tropen (WOTRO). Al deze instituten bieden werkgelegenheid, maar de kansen voor pas-afgestudeerden zijn gering, omdat de arbeidsmobiliteit vrijwel nihil is. Niemand gelooft dat in de afzienbare toekomst deze instituten zich nog uit zullen breiden. Programma's van DGIS, die van belang zijn, zijn verder: het vrijwilligersprogramma, het onderzoeksprogramma, het (assistent)deskundigenprogramma en het programma voor universitaire ontwikkelingssamenwerking (PUO). Tenslotte zijn er nog de medefinancieringsorganisaties: Humanistisch Verbond voor Ontwikkelingssamenwerking (HIVOS), Interkerkelijke Coördinatie Commissie Ontwikkelingsprojecten (ICCO), Katholieke Organisatie voor medefinanciering van Ontwikkelingsprogramma's (CEBEMO) en Nederlandse Organisatie voor Internationale Ontwikkelingssamenwerking (NOVIB). WOTRO is vooral van belang voor promotie-onderzoek in de tropen. Promotie-onderzoek uitmondend in een dissertatie zal een vereiste worden voor aanstelling aan een Universiteit. Ook de middelen van WOTRO zijn echter beperkt: 3,7 miljoen in 1984, waaruit 61 onderzoeken gesubsidieerd werden, waarvan 21 in de sociale, en 12 in de geesteswetenschappen. Het aantal aanvragen bij WOTRO dat door de Werkgemeenschap Afrika wordt behandeld, schommelt rond de 10 per jaar, het aantal toekenningen tussen 2 en 3.

Het assistent-deskundigenprogramma

E.D. Teekamp

Het assistent-deskundigenprogramma van het Directoraat Generaal Internationale Samenwerking biedt jonge Nederlandse academici en afgestudeerden uit het Hoger Beroepsonderwijs de gelegenheid om zich in de praktijk van de internationale ontwikkelingssamenwerking, onder supervisie en begeleiding van een ervaren deskundige, te bekwamen tot een ervaren ontwikkelingswerker. De eerste mogelijkheid daartoe is het zogenaamde multilaterale assistentwerker. Men treedt dan in dienst bij een van de gespecialiseerde organisaties van de Verenigde Naties als "associate expert" voor minstens twee jaar. De tweede mogelijkheid is dat men in een bilateraal Nederlands project wordt geplaatst door middel van het bilaterale assistent-deskundigenprogramma. De omvang van dit programma wordt bepaald door de vermoedelijke toekomstige vraag naar deskundigheid en die vermoedelijke toekomstige vraag is tevens van invloed op de keuze van de vakgebieden waarop men wordt ingezet. Ongeveer 40% van het totaal aantal assistent-deskundigen is in de sociaal-economische sector werkzaam.

Belangstellenden kunnen zich aanmelden bij het Bureau personeelsvoorziening, APO, Ministerie van Buitenlandse Zaken, Postbus 20061, 2500 EB Den Haag. Daarbij moet men bedenken dat alleen diegenen worden geregistreerd die een stage hebben gelopen in een ontwikkelingsland.

Het Landelijk Overleg Antropologen en Werkgelegenheid

J. Abbink

Het Landelijk Overleg Antropologen en Werkgelegenheid (LOAW), een taakgroep binnen de Nederlandse Sociologische en Antropologische Vereniging (NSAV) houdt zich bezig met een probleem waarmee veel beginnende onderzoekers, ook in de Afrikanistiek, geconfronteerd worden, namelijk de werkloosheid onder academici. Het LOAW werd opgericht na de NSAV-studiedag over deze problematiek op 16 november 1983 en telt ca. 50-60 leden uit verschillende universiteitssteden. Als doelstellingen kunnen worden genoemd: a) het verzamelen en verstrekken van informatie over o.a. wette-

lijke regelingen, vacatures, onderwijs en onderzoeksfondsen, ontwikkelingen op de universiteiten;³ b) contact onderhouden met de universitaire instituten over onderwijs en post-doctorale vorming en het stimuleren van veranderingen in het antropologie/niet-westerse sociologie-onderwijs die het afgestudeerden mogelijk zullen maken slagvaardiger op de arbeidsmarkt te zijn (bv. meer 'marktgerichte' bijvakken en extra cursussen); c) het inventariseren en doen veranderen van wettelijke obstakels voor werkloze onderzoekers (bv. toestemming verkrijgen voor 'werk met behoud van uitkering' - hoewel dit geen oplossing vormen kan voor de problemen) alsmede het zoeken naar mogelijkheden om bestaande regelingen (b.v. werk-verruimende maatregelen voor academici beter te benutten); d) diverse andere activiteiten in het verlengde hiervan, bv. streven naar verruiming, en financiële vergemakkelijking van deelname aan Post-academische opleidingen (P.A.O.) en andere cursussen door afgestudeerden werkzoekenden, alsook hun inschakeling voor (eventueel tijdelijke) onderzoeks/onderwijstaken op Universiteiten. Gedurende het afgelopen jaar is, met enig succes, aan deze doelstellingen gewerkt. Om het LOAW meer invloed te geven zijn echter nieuwe leden nodig. Enkele zeer algemene aanbevelingen voor jonge onderzoekers zijn: - contact onderhouden met een wetenschappelijk begeleider (op Universiteiten e.d.) en aansluiting zoeken bij bestaande programma's; - het indienen van een onderzoeksaanvraag bij WOTRO indien maar enigzins mogelijk.

Onderzoeks- en arbeidsmogelijkheden: een persoonlijke ervaring

M.P. van Dijk

In een periode van elf jaar heb ik voor 15 verschillende organisaties onderzoek en/of adviesmissies in Afrika gedaan. Belangrijk daarvoor is:

1. Ergens beginnen, in mijn geval door middel van het assistent-deskundigenprogramma van DGIS.
2. Een zekere specialisatie opbouwen.

³Als eerste publicatie is verschenen een 'Handleiding onderzoeksfondsen voor antropologen/niet-westers sociologen' (verkrijgbaar bij de LOAW-vertegenwoordiger, ICSA, K.1.02.03, Postbus 9108, 6500 HK NIJMEGEN, à f 3,--).

3. Daaraan bekendheid geven door de verspreiding van rapporten en het schrijven van artikelen en boeken.
4. Het opbouwen van een relatie-netwerk, en inspelen op (ingaan op/zoeken van) mogelijkheden om de eigen deskundigheid in te zetten of ten nutte van andere organisaties te laten komen.
5. Proberen adviesopdrachten in de richting van onderzoekopdrachten te krijgen omdat een advies gebaseerd op onderzoek een beter advies is.
6. Niet alleen geïnteresseerd te zijn in je specialisatie, maar ook op de bredere maatschappelijke context letten, daar eventueel ook over publiceren (een wisselwerking tussen de breedte en de diepte).
7. Proberen beleidsgericht onderzoek te doen: rekening houden met de wensen en problemen van de opdrachtgevers en daar oplossingen voor aangeven.
8. Ook eens naar een ander onderwerp/land durven kijken (verbreedt je kennis).
9. Soepel zijn, niet bang voor onzekerheid (job security). Goed werk levert vervolgoopdrachten op.
10. Accepteer afwisselend goed en slecht betaalde opdrachten.

Discussie ochtendsessie

Tijdens de discussie onder leiding van S. van der Geest werd eerst gesproken over het Praktijk Programma Buitenland (PPB) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit programma is gericht op werkloze jongeren met een opleiding op het niveau van middelbaar beroepsonderwijs of hoger. Binnen dit programma is er voor ongeveer 100 jongeren de mogelijkheid om gedurende maximaal een jaar een salaris te ontvangen voor een werктаak buiten Europa. Het zou dus in principe mogelijk zijn gedurende een jaar onderzoek te verrichten in Afrika via deze regeling, mits de betrokkene zijn taak kan verrichten binnen een bestaand onderzoeksproject. Het ministerie verbindt hier echter drie voorwaarden aan die deze mogelijkheid voor universitair geschoolden nagenoeg tot een onmogelijkheid maken, niet ouder dan 25 jaar; afgestudeerd zijn; en negen maanden ingeschreven staan bij het gewestelijk arbeidsbureau. Het bleek dat er bij de ca. 170 aanwezigen slechts één persoon was die aan al deze drie voorwaarden voldeed. Verschillende deelnemers drongen er op aan dat de Werkgemeen-

schap het Ministerie van deze problematiek op de hoogte zou brengen en zou pleiten voor meer realistische eisen aan afgestudeerden van het wetenschappelijk onderwijs. De vraag of het PPB-programma volgend jaar voortgezet zou worden, kon niet met zekerheid beantwoord worden.

Over onderzoek/werk in Afrika met behoud van uitkering liepen de meningen uiteen. Sommigen vonden dat deze oplossing de markt bedierf, anderen stelden daar tegenover dat men alles moet proberen om aan de slag te komen. Ook de ervaringen met betrekking tot het werk met behoud van uitkering waren zeer verschillend. Het bleek dat de sociale diensten in de diverse gemeenten geen eenduidig beleid voeren. Wat in de ene gemeente wel kan, is in de andere niet mogelijk, enzovoorts. Ook hier ligt een taak voor de Werkgemeenschap en andere belangengroeperingen te pleiten voor een realistischer beleid. Immers, door een onderzoek in bijvoorbeeld Afrika onttrekt een afgestudeerde zich niet zozeer aan de arbeidsmarkt, maar bereidt zich daar juist beter op voor.

Andere punten die kort ter sprake kwamen waren de volgende:

- Beginnende onderzoekers moeten inventief zijn, en niet kieskeurig. Het is zaak zo snel mogelijk 'aan de bak' te komen. Als men eenmaal ervaring heeft, is het gemakkelijker om nieuw onderzoek of ander werk te vinden. Overigens werd er op gewezen dat de meeste jonge onderzoekers inderdaad niet kieskeurig zijn.
- Tijdens de studie kan men zich reeds 'zwaarder' maken door een gericht studiepakket te kiezen en alvast te beginnen met publiceren. Uit onderzoek is gebleken dat antropologie-studenten die een scriptie hebben geschreven over hun leeronderzoek zelden (delen van) die scriptie omwerken tot een publicatie voor wijder publiek, niet in het Nederlands en nog minder in de taal van het land waar het onderzoek verricht is. Wie echter bij een sollicitatie kan bewijzen op een of meer gepubliceerde artikelen heeft een voorsprong op anderen. Universitaire docenten zouden hun studenten meer op het belang hiervan moeten wijzen.
- Hoewel de concurrentie tussen onderzoeks-aanvragen bij WOTRO hevig is, en er jaarlijks slechts twee of drie aanvragen voor Afrika worden toegekend, moeten pas-afgestudeerden toch aangespoord worden bij WOTRO een aanvraag in te dienen. Het gevaar bestaat namelijk dat de vraag zich gaat aanpassen aan het (geringe) aanbod. Alleen als de vraag groot wordt en blijft is er hoop dat ook het aanbod omhoog zal gaan.

- De aanwezigen wordt aangeraden zich nauwkeurig te oriënteren op onderzoek dat nu in Afrika wordt uitgevoerd (via de brochure en de Newsletter on African Studies in the Netherlands), en zelf onderzoekers te benaderen over mogelijkheden tot deelname aan hun project.

Tijdens de middagzitting, onder voorzitterschap van G. Hesseling, spraken drie onderzoekers over recente ervaringen in Afrika en gaven diverse praktische adviezen.

Onderzoek in Burkina Faso

E. Bosch

Hieronder volgen enkele aandachtspunten, gehaald uit eigen korte praktijk, voor jonge onderzoekers die hun toegang tot de arbeidsmarkt willen verbeteren.

Als men als antropoloog of sociaal-geograaf wil werken in het kader van ontwikkelingssamenwerking (of dat nu via overheid, particuliere of internationale organisaties is) dan is het van belang tijdens de studie een doktoraal leeronderzoek te doen dat aansluit op deze praktijk. Het is beter laat dan zonder een dergelijke stage af te studeren. Zo'n stage levert niet alleen relevante kennis en ervaring op, maar ook contacten die van pas kunnen komen. De universiteiten bieden over het algemeen weinig mogelijkheden op het gebied van beleidsgericht onderzoek in ontwikkelingslanden. Het kan soms beter zijn zich rechtstreeks tot mensen te wenden die in ontwikkelingsprojecten werken. Mij is gebleken dat ontwikkelingswerkers vaak behoefte hebben aan bepaalde informatie, achtergrondgegevens, maar zelf niet de tijd voor onderzoek vinden. Tegen onkostenvergoeding kan wellicht een stageplaats geregeld worden. Ik heb zelf binnen een onderzoeksproject van het Koninklijk Instituut voor de Tropen (KIT) doktoraal leeronderzoek gedaan en vervolgens een baan gevonden op basis van deze ervaring. De Werkgroep Studiereizen Ontwikkelingslanden (WSO) én de vakgroep waar ik studeerde hebben mij financieel geholpen bij de stage. Via DGIS, de medefinancieringsorganisaties, het KIT e.d. kan men een overzicht en adreslijsten van projecten verkrijgen. Onderzoek doen binnen een bestaand project kan enkele voordelen hebben: er is al kennis aanwezig

over het specifieke dorp of de specifieke groep, de entree in het milieu wordt vergemakkelijkt, de onderzoeksopzet kan gemakkelijker beperkt en realistisch gehouden worden, onderzoeksresultaten kunnen gebruikt worden etc.

Mensen die uitsluitend op onderzoekservaring kunnen bogen zijn weinig in trek binnen welke ontwikkelingsorganisatie dan ook. Een combinatie met kennis en vaardigheden op een bepaald terrein zoals bedrijfskunde, milieukunde, audio-visuele middelen etc. verdient altijd de voorkeur. Men kan een dergelijke combinatie tot stand brengen via bijvakken, nevenstudies en stages.

De precieze woordkeuze in een curriculum vitae is van groot belang. Men moet zich eerst op de hoogte stellen van de gangbare sleutelwoorden en voorkeuren alvorens een c.v. op te stellen.

Onderzoek in Senegal

L. Achterstraat

Alvorens een onderzoekssubsidie bij WOTRO aan te vragen kan het aanvragen van een beurs voor een korte studiereis (max. 3 maanden) bij WOTRO een goede opstap zijn. Als voordelen zijn met name te noemen:

- op ieder moment aan te vragen en uitslag binnen 3 maanden,
- wordt gemakkelijker toegewezen dan een "grote beurs",
- goede voorbereiding voor een aanvraag van een "grote beurs"
- leggen van contacten met overheidsinstanties (belangrijk i.v.m. onderzoekstoestemming) en onderzoeksinstituten (peilen van interesse, samenwerkingsmogelijkheden),
- enig oriënterend veldwerk ter aanvulling van reeds gedaan literatuuronderzoek,
- verzamelen recente rapporten, studies e.d. over je onderwerp en
- verkrijgen van inzicht in behoeftes, prijzen e.d., hetgeen van groot belang is voor het opstellen van een goede begroting voor de onderzoeksperiode.

In mijn geval werkte deze methode, hoewel WOTRO de aanvraag eerst afwees, omdat het voorgestelde onderzoek geen onderdeel uitmaakte van een

bestaand projekt zoals officieel geëist wordt. Dankzij de bemiddeling van de Werkgemeenschap Afrika werd de aanvraag tenslotte toch toegekend.

Het doen van onderzoek (vooral in de meer praktische en begeleidingsgerichte sfeer) evenals bijvoorbeeld talenkennis blijkt nog wel degelijk werkperspectieven op langere termijn te bieden. Zo valt naast de universiteit te denken aan DGIS, studie- en adviesbureaus, diverse ministeries. Het lijkt niet ontaktisch om met de keuze van je onderzoek rekening te houden met deze lange termijn perspectieven.

Onderzoek in Lesotho

H. Huisman

De inleider had zelf enige jaren doorgebracht in Lesotho waar hij ondermeer had deelgenomen aan een onderzoek naar regionale en urbane planning. De hoofdvraag van zijn betoog was: waarom functioneren sommige onderzoekers in Afrika wel en anderen niet? Hij pleitte voor een vertrouwenspersoon/begeleider bij het onderzoek, die in geval van problemen kan bemiddelen en adviseren (een "backstopper"). Verder legde hij er de nadruk op dat men een flexibel onderzoeksplan dient te maken en dat een goede kennis van de plaatselijke taal onontbeerlijk is.

Discussie middagsessie

De discussie die op deze drie inleidingen volgde was kort. Een belangrijk punt dat opnieuw ter sprake kwam was de impasse waarin pas-afgestudeerden verkeren als zij niet met behoud van uitkering onderzoek kunnen doen. Enkele van de aanwezigen legden uit tot welke vormen van "burgerlijke ongehoorzaamheid" zij zich genoodzaakt hadden gezien om toch onderzoekservaring in Afrika op te doen.

Na afloop van de discussie bood het Afrika-Studiecentrum een borrel aan, waarbij het mogelijk was op informele wijze het gesprek voor te zetten en kontakten te leggen.

KORTE NABESCHOUWING

Het is moeilijk te zeggen of deze dag iets opgeleverd heeft. Daarom heeft de Werkgemeenschap Afrika ongeveer zes maanden na het seminar de deelnemende senior-onderzoekers benaderd met enkele vragen. Daaruit bleek dat 40 deelnemers de aanwezige senior-onderzoekers hebben aangesproken met concrete vragen over werk- of onderzoeksmogelijkheden. Die contacten hebben geleid tot 28 gesprekken op een later tijdstip. Tijdens die gesprekken werden vooral diverse mogelijkheden onderzocht en trachtten de twee partijen elkaar beter te leren kennen. In enkele gevallen werd enige actie ondernomen: er werd doorverwezen naar andere, meer passende, personen en instanties, er werden afspraken gemaakt over hulp en begeleiding bij subsidie-aanvragen voor onderzoek bij WOTRO, enz. Een senior-onderzoeker hield gesprekken met elf geïnteresseerden, hetgeen uiteindelijk zal resulteren in de deelname van vier studenten en een afgestudeerden aan zijn onderzoek. Het Afrika-Studiecentrum heeft twee onderzoeksplaatsen van 1½ jaar ter beschikking gesteld (een in Kameroen en een in Kenya). Een andere senior-onderzoeker heeft twee pas-afgestudeerden een curriculum vitae laten maken, aangevuld met een notitie van onderzoek dat zij eventueel zouden kunnen/willen uitvoeren. Deze twee stukken zijn vervolgens met een uitvoerige begeleidende brief verzonden naar negen instanties die zich met ontwikkelingslanden bezig houden. Deze poging heeft echter geen concreet resultaat opgeleverd. Bijna alle reacties waren beleefde afwijzingen, voorzien van een keur van argumenten, die gewoonlijk neerkwamen op de financiële en structurele beperkingen van de desbetreffende instantie. Op de vraag of er gunstige vooruitzichten waren op werk/onderzoek voor de betrokken kandidaten konden de meeste ondervraagde senior-onderzoekers slechts vage verwachtingen uitspreken. In ieder geval lijkt het zeker te zijn dat op dit moment geen van de deelnemers aan het seminar louter dankzij de daar opgedane ervaringen een onderzoeksplaats in Afrika gevonden heeft.

De vraag is daarom gewettigd of dit initiatief van de Afrika-Werkgemeenschap zinnig geweest is. Een groot aantal deelnemers, zowel jonge als senior-onderzoekers, blijkt toch van mening te zijn dat het seminar nuttig was vanwege het informatieve karakter. Bovendien zijn de resultaten niet eenvoudig af te lezen uit het aantal banen dat uit deze dag is

voortgekomen. Wel zijn sommige senior-onderzoekers van mening dat de mogelijkheden voor informatief contact beter gestructureerd moeten worden. Een onderzoeker was "geschrokken" van de passieve houding van werk-zoekende afgestudeerden.

Eén duidelijke positieve ontwikkeling, die vermoedelijk mede tot stand is gekomen door de activiteiten van de Afrika-Werkgemeenschap, is dat het Ministerie van Sociale Zaken, Bureau Emigratie-Bestuur, de mogelijkheid van een praktijkjaar voor pas-afgestudeerden verruimd heeft tot de leeftijd van 30 jaar (het was 25 jaar; zie verder bijlage V). Ontwikkelingen met betrekking tot de mogelijkheid van werk-met-behoud-van-uitkering zijn verward. In enkele gemeenten zijn er mogelijkheden geschapen, in andere zijn die juist afgewezen (zie verder bijlage VI). Overigens is er door verschillende personen op gewezen dat onderzoek over Afrika niet noodzakelijk in Afrika hoeft plaats te hebben. Met name in Nederlandse archieven liggen nog vele interessante onderzoeksmogelijkheden verborgen voor Afrikanisten. Een dergelijk onderzoek zou zich veel gemakkelijker laten combineren met een uitkering.

In de overige bijlagen van dit verslag vindt men nog meer experimenten en pogingen om de kansen op werk voor pas-afgestudeerden te verhogen.

Over het geheel genomen is er echter weinig reden tot optimisme. Een recent onderzoek naar de Nederlandse arbeidsmarkt voor antropologen en niet-westers sociologen⁴ biedt een uiterst pessimistisch beeld (zie bijlage VII). Zoals bekend, bestond de meerderheid van de deelnemers aan het Seminar uit antropologen en niet-westers sociologen. Het is niet aannemelijk dat hun werkgelegenheidssituatie veel verschilt van die van andere wetenschappers die zich op Afrika willen richten. Ook twee gepubli-

⁴M. Milosevic Perin & C.J.M. Pluymaekers, De Nederlandse Arbeidsmarkt voor Cultureel-Antropologen en Niet-Westers Sociologen. Groningen: Districtsbureau voor de Arbeidsvoorziening, Regionaal Punt Academici Noord Nederland.

ceerde verslagen van het Seminar⁵ benadrukken de uitzichtloosheid van het probleem. De deelnemers aan het seminar hebben ongetwijfeld een aantal nuttige adviezen gehoord, maar structurele verbeteringen zijn niet in zicht gekomen. Men zou het resultaat cynisch als volgt kunnen omschrijven: pas-afgestudeerden zijn, dankzij deze informatie, nu in staat elkaar scherper te beconcurreren voor dezelfde geringe fondsen en plaatsen. De Werkgemeenschap Afrika zou zich daarom, samen met andere werkgemeenschappen en beroepsverenigingen, moeten inspannen om structurele verbeteringen voor onderzoeksgelegenheid tot stand te brengen. Als zij niet heel snel activiteiten in die richting ontwikkelt, zal de Werkgemeenschap haar geloofwaardigheid bij de nieuwe generatie spoedig kwijt zijn.

⁵P. Smits, "Deur blijft potdicht voor nieuwe onderzoekers", Overzicht december 1984: 24-6 (zie bijlage IV).

Bijlage IPROGRAMMA SEMINAR "ONDERZOEK IN AFRIKA"

10.00 uur Aankomst en Koffie

10.15 uur Opening

Vier korte inleidingen over onderzoek- en werkmogelijkheden in Afrika:

G. Grootenhuis (Afrika Studiecentrum/Afrika Werkgemeenschap)

J. Abbink (Landelijk Overleg Werkloze Antropologen/Niet-Westerse Soc.)

Mevr. L. Teekamp (DGIS)

M.P. v. Dijk (RAWOO/Vakbond voor Ontwikkelingswerkers)

12.30 uur Lunch en "Onderzoeksmarkt" (gelegenheid tot het leggen van contacten met onderzoekers en het bespreken van mogelijkheden om deel te nemen aan lopende projecten).

14.30 uur Drie korte inleidingen over praktische aspecten van recent onderzoek in Afrika:

Mevr. E. Bos, antropologe (onderzoek in Opper Volta, in het kader van het project Vrouwen en Ontwikkeling)

A.N. Achterstraat, antropoloog (onderzoek in Senegal, via WOTRO, over voedselverbouw en marktgewassenteelt door kleine boeren).

H. Huisman, sociaal geograaf (onderzoek in Lesotho, "Urban and Regional Planning Program)

15.30 uur Forumdiscussie

16.00 uur Borrel en Afsluiting

Bijlage IIVRAGENFORMULIER DEELNEMERS SEMINAR "ONDERZOEK IN AFRIKA"

Leiden, 9 november 1984.

NB: Graag duidelijk invullen en inleveren bij één van de organisatoren:
Sjaak van der Geest, Peter Geschiere, Gerti Hesseling.

1. Naam:
2. Adres:
3. Geslacht:

man
vrouw
4. Leeftijd:
5. Studierichting:
6. Universiteit en faculteit:
7. Fase waarin de studie zich momenteel bevindt:
8. Jaar van afstuderen:
9. Bent u ingeschreven bij het Gewestelijk Arbeidsbureau?

nee
ja

Zoja, sinds wanneer?
10. Heeft U ervaring in Afrika?

nee
ja

Zoja, specificeer:
11. Kunt u kort uw motivatie aangeven om aan deze dag deel te nemen:

Bijlage IIIENKELE RESULTATEN VAN DE ENQUETE "ONDERZOEK IN AFRIKA"

Leeftijd: Van de 149 geënquêteerden, hebben 4 hun leeftijd niet ingevuld. Het zwaartepunt viel tussen de 24 t/m 31 jaar: 103 van de 145, d.w.z. 71%. De 24-jarigen waren samen het sterkst: 20 deelnemers (= 14%), op de voet gevolgd door de 28-jarigen: 18 deelnemers (= 12,5%) en de 26-jarigen: 17 deelnemers (= 12%). De jongste deelnemer was 19 jaar en de beide oudsten waren 39 jaar.

Jaar van afstuderen: 24 van de 46 afgestudeerde deelnemers hadden hun diploma nog maar kort op zak: zij waren in 1984 afgestudeerd; 12 deelnemers (26%) waren in 1983 afgestudeerd, 4 in 1982; 2 in 1981, 2 in 1979 en 1 in 1972.

Motivatie om aan het seminar deel te nemen

Slechts vier geënquêteerden vulden onder het kopje "motivatie" niets in. Van de overigen gaven velen meerdere redenen om naar deze dag te komen. Voor zes mensen was "belangstelling in het algemeen" voldoende reden; één student voegde daar heel eerlijk aan toe dat hij toch "tijd genoeg" had. "Informatie/oriëntatie" zonder nadere toelichting was voor 15 personen de reden om het seminar te bezoeken. Slechts 3 respondenten schreven dat met name de ervaringen van oudere onderzoekers hun belangstelling had gewekt. Gezien het grote aantal studenten is het enigszins verwonderlijk dat slechts vijf van hen de informatie van het seminar hoopten te kunnen gebruiken bij de verdere planning van hun studie. Wellicht is dit lage aantal te verklaren uit het feit dat vele van de aanwezige studenten al in de eindfase van hun studie waren: 70 studenten hoopten in 1985 en 13 in 1986 af te studeren. "Het verkennen van de mogelijkheden voor subsidie" werd vijf maal genoemd; één van hen had op dat moment een WOTRO-aanvraag lopen, terwijl een ander vermeldde al tweemaal vergeefs bij een particuliere organisatie te hebben aangeklopt.

De twee belangrijkste sleutelwoorden onder het kopje "motivatie" waren zoals te verwachten was: werkgelegenheid en onderzoeksmogelijkheden, respectievelijk 56 en 71 maal. Velen hebben van de mogelijkheid gebruik gemaakt daar iets aan toe te voegen. Twee respondenten verklaarden nadrukkelijk geïnteresseerd te zijn in de mogelijkheid te werken met behoud van uitkering. Drie maal werd gespecificeerd wāār men bij voorkeur wilde werken (Zuid-Azië (!), Franstalig Afrika, Kenya), en twee maal op welk terrein (zwakzinnigzorg; organisatiepsychologie).

Van degenen die het seminar in eerste instantie bezochten om de onderzoeksmogelijkheden in Afrika te verkennen, zochten er 8 expliciet aansluiting bij het lopend onderzoek. Vijf mensen verklaarden bij voorkeur op het gebied van hun specialisatie onderzoek te willen doen (orthopedagogiek; theater; bosbouw; taalkunde; religie en macht), terwijl 10 mensen het land van hun voorkeur vermeldden: ex-Portugese koloniën, Senegambia, Ghana (2x), West-Afrika, Kameroen, Kenya (2x), Lesotho, Oost-Afrika.

Eén van de aanwezigen was bezig met het "uitwerken van een gestructureerd banenbeleid voor sociaal-geografen". Drie respondenten lieten min of meer nadrukkelijk blijken dat het seminar niet aan hun verwachtingen voldeed; één van hen had een wetenschappelijk forum verwacht en vermeldde om half elf al te zijn vertrokken, terwijl de beide anderen verklaarden dat de mogelijkheden op de arbeidsmarkt in de praktijk "dus" tegenvielen. Daartegenover stonden de opmerkingen dat veel meer informatie op dit gebied nodig is en "een prima initiatief".

Bijlage IV

DEUR BLIJFT POTDICHT VOOR NIEUWE ONDERZOEKERS

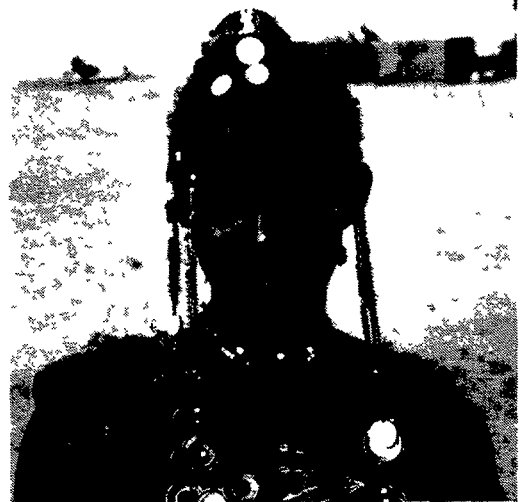
P. Smits, december 1984.

Onderzoek in
Afrika

Deur blijft potdicht voor nieuwe onderzoekers

PAUL SMITS

Je bent jong, pas of bijna afgestudeerd en je wilt naar Afrika om daar te werken of onderzoek te doen. Als je geluk hebt word je uit de bak met wachtenden van het Directoraat Generaal Internationale samenwerking (DGIS) gelicht en kun je als assistent-deskundige in dienst komen bij de Nederlandse overheid. Voor de anderen die niet verder komen dan een anoniem bestaan in de dossiers van de sociale diensten wordt het moeilijk: deze geven gewoonlijk geen toestemming voor een langdurig verblijf als uitkeringsgerechtigde onder de tropenzon. Maar wat moet je dan doen om aan de slag te komen? Het advies van de gevestigde onderzoekers: 'Wees inventief en niet kieskeurig. Zorg dat je wat te bieden hebt en pak wat je pakken kunt. Wees jong als je afstudeert en laat je niet ontmoedigen. Bouw een netwerk van contactpersonen op die je verder kunnen helpen.' Met andere woorden: timmer flink aan de weg en ontwikkel je eigen verkoopstrategie.



De Werkgemeenschap Afrika hield op 9 november een seminar over 'Onderzoek in Afrika', in het bijzonder voor jonge onderzoekers. De belangstelling voor deze dag was overweldigend. Niet minder dan 200 deelnemers hadden zich aangemeld, waarvan er uiteindelijk ongeveer 170 daadwerkelijk kwamen opdagen. Voor het merendeel cultureel-antropologen, niet-westerse sociologen en sociaal-geografen, op ruime afstand gevolgd door enkele historici, orthopedagogen en andere belangstellenden. De antropoloog Peter Geschiere bekende in zijn openingswoord dat de organisatie niet had gerekend op zo'n enorme opkomst. Hij voegde daar meteen aan toe dat al deze Afrikanisten-in-spe geen valse verwachtingen moeten koesteren over de kansen op een werkkring in hun branche. De mogelijkheden zijn beperkt – slechts een enkeling zal hier en daar nog een gaatje weten te vinden. Het seminar was vooral bedoeld om praktische informatie te verstrekken over allerlei zaken die met onderzoek in Afrika te maken hebben, zoals: hoe krijg je toestemming om onderzoek te doen? Hoe kom je aan geld? En hoe kun je aansluiting vinden bij lopende en geplande onderzoeksprojecten?

Makelaar

Om dit laatste te vergemakkelijken had de Werkgemeenschap een brochure samengesteld die de

deelnemers ter plekke in ontvangst konden nemen. De onderzoekers geven daarin een korte omschrijving van hun in uitvoering zijnde onderzoek en nodigen pas-afgestudeerden uit om daar aan mee te doen. Bijvoorbeeld door een deelonderwerp verder uit te diepen of een vergelijkend onderzoek elders, of juist in hetzelfde gebied, uit te voeren. Het voordeel van deze aanpak is dat aankomende onderzoekers kunnen profiteren van bestaande contacten, makkelijker onderzoektoestemming verwerven en dat er heel misschien op den duur ook nog een subsidie in het verschiet ligt. De meesten erkennen echter dat de kans op financiering uiterst klein is. De Werkgemeenschap Afrika heeft met deze brochure de rol van 'makelaar' op zich genomen om zodoende partijen dichter bij elkaar te brengen en overleg mogelijk te maken. Een initiatief dat zeker de moeite waard is, ook al is werken met behoud van uitkering nu niet bepaald de oplossing die velen in gedachten zullen hebben wanneer zij hun studietijd beëindigen en op zoek zijn naar een eerste werkkring.

Toch lijkt er niet veel anders op te zitten, want een 'echte' baan binnen het conglomeraat van organisaties, instanties en instellingen die zich met ontwikkelingsgericht onderzoek en ontwikkelings-samenwerking – in het bijzonder in de Afrikaanse regio – bezighouden, is voor de meesten onbereikbaar. Gerrit Grootenhuis van het Afrika Stu-



Afrika: voer voor antropologen. Links: Peul-vrouw, Rechts: Bella-vrouw.
(Foto's: Leo van der Zwan)

diecentrum, in Leiden was daar heel duidelijk over: de groei is eruit en we mogen blij zijn als het bestaande behouden kan blijven. Er is eigenlijk niemand meer die nog gelooft in een verruiming van de financiële middelen. Het enige wat waarschijnlijk nog wat verlichting kan brengen, althans voor degenen die zich op Afrika gespecialiseerd hebben, is dat het zwaartepunt van het ontwikkelingssamenwerkingsbeleid in de toekomst vermoedelijk meer en meer zal verschuiven naar de concentratieregio's op het Afrikaanse continent.

Dat deze trend zich inderdaad steeds duidelijker begint af te tekenen, werd even later bevestigd door mevrouw Liesbeth Teekamp van het bureau Personeelsvoorziening van DGIS. Op dit moment is al 60% van de deskundigen werkzaam in Afrika en dat zal in de toekomst alleen nog maar verder toenemen.

De Voedsel- en Landbouworganisatie van de Verenigde Naties (FAO) is de grootste afnemer van Nederlandse (assistent-)deskundigen, gevolgd door de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Volgens mevrouw Teekamp ziet het er niet naar uit dat het personeel aandeel van Nederland in het multi-laterale circuit – op dit moment gaat het om 350 assistent-deskundigen – de komende jaren groter zal worden. Er was niemand die hier

op inging, terwijl toch bekend is dat Nederland qua aantallen staffuncties bij internationale organisaties, de EG inclusief, relatief ondervetegenwoordigd is. Je zou zeggen dat er wat dit betreft best nog wat actie van de kant van het departement ondernomen kan worden. Al te goed is ten slotte buurmans gek!

Wettelijk obstakel

De snel groeiende groep 'wachtenden op werk' zoekt ondertussen naar andere mogelijkheden om aan de slag te komen – het liefst overzee en met behoud van uitkering. Helaas. De vlieger gaat niet op. Werken met behoud van uitkering in het buitenland is niet toegestaan en de sociale diensten zien er nauwellettend op toe dat dit niet gebeurt. De uitkeringsgerechtigde wordt immers geacht te solliciteren en dat gaat een beetje moeilijk als hij of zij ergens in een afgelegen oord buitenslands vertoeft. Het vorig jaar opgerichte Landelijk Overleg Antropologen en Werkgelegenheid (LOAW) is druk in de weer geweest om dit wettelijke obstakel uit de weg te ruimen. Tot nu toe overigens zonder veel succes. De vertegenwoordiger van het LOAW haalde het voorbeeld aan van iemand die uiteindelijk na veel soebatten toestemming kreeg om voor drie maanden naar Nicaragua te gaan. Als regel lukt het echter niet en blijft er niet veel anders over dan op de grijze tour te gaan en dus illegaal, via het omzeilen van de sociale dienst, toch richting buitenland te vertrekken. Uit de nood geboren schemergedrag dat ook in dit geval uitkomst biedt. Nu gebeurt dat nog heel incidenteel, maar straks waarschijnlijk op grotere schaal wanneer de wettelijke regelingen zo rigide blijven als ze thans zijn. Daar ziet het evenwel niet naar uit. Naar verluidt is er in de tweede helft van 1985 een versoepeling te verwachten, hoewel het nog maar de vraag is of die ook soelaas biedt voor de uitkeringsgerechtigde die naar het buitenland wil om daar de voor het vak zo broodnodige ervaring op te doen.

Maatschappelijke relevantie

Welke wegen kun je nu bewandelen om aan werk te komen en is er zoiets als een strategie te bedenken die de kans op succes vergroot? Meine Pieter van Dijk (ontwikkelingseconoom) putte uit zijn eigen veelzijdige loopbaan – eerst als assistent-deskundige bij de ILO, later als wetenschappelijk medewerker en tussendoor als consultant bij organisaties als de Wereldbank en UNIDO – om aan te geven welke factoren van belang kunnen zijn. Kort gezegd kwam het hierop neer dat hij als het ware van het ene in het andere gerold is door steeds de maatschappelijke relevantie van zijn werk voorop te stellen; door nu eens in de breedte, dan weer in de diepte te gaan en te zorgen voor een goede wisselwerking tussen beide; en – bovenal – door goede relaties en contacten te onderhouden met collega's.

In de zaal bleek men nogal wat moeite te hebben met deze uitleg. Eén van de aanwezigen sprak van een 'success story', waar degenen die nog een eerste werkring moeten oververven weinig of niets aan hebben. Waar het om gaat is: hoe maak je een begin, hoe kom je aan je eerste baan? Als je die stap eenmaal gezet hebt, is het niet zo moeilijk

meer om verder te komen. Daar komt nog eens bij dat de tijden veranderd zijn. De dertigers en veertigers van de na-oorlogse Gouden Generatie troffen na hun afstuderen een arbeidsmarkt aan waar voor éénieder nog plaats genoeg was. Vandaag de dag is dat wel even anders: tegenover iedere vacature staat nu een veelvoud van gegadigden.

Discussieleider Sjaak van der Geest, medisch antropoloog aan de Universiteit van Amsterdam, sloot dit onderdeel af met de conclusie dat er een aantal algemene elementen in de strategie van Van Dijk zitten die de beginnende onderzoeker ter harte kan nemen, bijvoorbeeld dat je niet te kieskeurig moet zijn en dat je moet pakken wat je pakken kunt.

Blijft over de vraag of er voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt überhaupt wel wat te pakken valt,



Onbereikbare verte: jonge antropologen krijgen haast geen káns meer om na hun studie onderzoek te verrichten.

(Foto: Leo van der Zwan)

om over kieskeurigheid maar helemaal te zwijgen.

Een andere mogelijkheid om een eerste stap te zetten is het omwerken van de afstudeerscriptie tot een wetenschappelijk artikel, een mogelijkheid die volgens Van der Geest maar door weinig afgestudeerden wordt aangegrepen. De presentatie van onderzoeksresultaten aan een breder publiek, eventueel in de taal van het gastland, zou niettemin een goed startpunt kunnen zijn. In ieder geval geeft het een zekere bekendheid die prima van pas kan komen.

Andere goede raadgevingen, adviezen en tips van de onderzoekers: Dien een onderzoekvoorstel in bij ZWO/WOTRO en laat je niet ontmoedigen door het lage aantal gehonoreerde aanvragen (jaarlijks ongeveer 10 aanvragen via de Werkgemeenschap Afrika versus 2 à 3 toekenningen). De 3,7 miljoen voor tropenonderzoek is erg bescheiden en moet omhoog. Maar dat kan alleen als er voldoende druk op de ketel staat en het aantal aanvragen de mogelijkheden verre overtreft (Geert Grootenhuis).

Oriënteer je op bestaand onderzoek en laat je op sleeptouw nemen door een senior-onderzoeker. Dat kan in beider belang zijn en moet zeker niet louter gezien worden als een altruïstisch gebaar

van de kant van de senior (Sjaak van der Geest). Verder was er grote eenstemmigheid over het nut van een netwerk van contactpersonen.

Eén vraag is echter hoegenaamd niet aan bod gekomen. En dat is deze: waarom blijven de opleidingsinstituten maar doorgaan met het afleveren van academici die geen werk kunnen krijgen en waar kennelijk geen behoefte aan is? Een toehoorder deed aan het slot van de middag nog een poging dit element in discussie te brengen. Zijn cynische opmerking dat we binnen afzienbare tijd de RAI kunnen afhuren als het op deze voet doorgaat, ging door het gestommel half de mist in. Die opmerking was terecht, want het is een feit dat de discussie over dit onderwerp binnen de instituten nog nauwelijks op gang is gekomen, ja zelfs angstvallig wordt gemedend. Dat is ook alleszins begrijpelijk als men bedenkt dat de financiering van de universitaire staf nog altijd voor een belangrijk deel direct gerelateerd is aan de aantallen studenten die in opleiding zijn. Minder studenten, minder stafleden, zo simpel ligt dat. Geen wonder dus dat die discussie uit de weg wordt gegaan; het druist immers tegen de eigen belangen in. Peter Geschiere had het dan ook bij het rechte eind, toen hij ter afsluiting opmerkte dat alleen de politiek hier uitkomst kan brengen. ●

Paul Smits is sociaal geograaf.

Bijlage VREGELING MINISTERIE VAN BUITENLANDSE ZAKEN

Sinds 1984 stelt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gelden beschikbaar om bij wijze van experiment een honderdtal jongeren, die gedurende een periode van 9 resp. 12 maanden bij een GAB als werkloos geregistreerd staan, in staat te stellen voor minimaal 6 tot maximaal 12 maanden in landen buiten Europa werkervaring op hun vakgebied op te doen. Het project wordt aangeduid als Praktijk Programma Buitenland (P.P.B.).

Het project is gericht op werkloze jongeren met een opleiding op m.b.o.-niveau en hoger (h.b.o. en w.o.). De betreffende jongeren zullen door de Nederlandse Emigratie Dienst (NED) te 's-Gravenhage via een tijdelijke arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen en vervolgens op contractbasis bij instanties overzee te werk worden gesteld voor de uitvoering van nader omschreven werkzaamheden.

Indien jonge academici te werk gesteld kunnen worden in een lopend project in het buitenland (Afrika) waar zij "werkervaring" op kunnen doen, neemt het Ministerie van Sociale Zaken voor een jaar loonkosten voor zijn rekening. De regeling voorziet niet in reis- of onderzoekskosten. In 1985 werd de leeftijdsgrens verlegd van 25 tot 30 jaar.

Formulieren kunnen worden aangevraagd op onderstaand adres:

Directie voor de Emigratie

Muzenstraat 30

2511 VW Den Haag

tel. 070-624611, toestel 2034.

Bijlage VIWERK MET BEHOUD VAN UITKERING

Op dit moment zijn de berichten over mogelijkheden van een verblijf in het buitenland (voor onderzoek) met behoud van uitkering tegenstrijdig. In de meeste gevallen wordt een verzoek daartoe afgewezen, maar er zijn enkele uitzonderingen. In de gemeente Utrecht is het mogelijk gebleken voor twee antropologen en één sociaal-geograaf.

Daartegenover staat dat in februari 1985 de gemeente Amsterdam (in een brief vol typefouten) aan het College van bestuur van de Vrije Universiteit heeft laten weten dat werken in het buitenland met behoud van uitkering "nimmer is geoorloofd omdat het verblijf in het buitenland afbreuk doet aan de vrijwilligheid (per dag) te kunnen opzeggen en het beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt". Een bezwaarschrift van het College van Bestuur van de Vrije Universiteit tegen dit besluit is afgewezen.

Uitkeringstrekkers die toch deze mogelijkheid willen beproeven zullen waarschijnlijk moeten benadrukken dat hun verblijf in het buitenland en het werk dat zij daar gaan doen hun geschiktheid voor arbeid zal vergroten.

Geïnteresseerden kunnen contact opnemen met het Landelijk Overleg Werkgelegenheid en Antropologen (LOWA) voor meer informatie over recentelijke ontwikkelingen. LOWA stelt het ook zeer op prijs geïnformeerd te worden over de ervaringen - positieve en negatieve - van anderen. Het adres van LOWA is: t.a.v. N. Haspels, Johan de Bekastraat 57, 3514 VL Utrecht.

Tenslotte volgt hieronder een representatieve reactie van een gemeentelijke Sociale Dienst op een verzoek tot verblijf in het buitenland:

"In antwoord op Uw verzoek om inlichtingen over de mogelijkheden van verblijf in het buitenland met behoud van uitkering deel ik U het volgende mede.

Gesteld kan worden dat de hoofdregel is dat bij verblijf in het buitenland geen uitkering verstrekt wordt.

Hierop zijn enkele uitzonderingen. Met behoud van uitkering kan op bepaalde voorwaarden vakantie in het buitenland worden doorgebracht,

buitenlandse werknemers hebben nog uitgebreider faciliteiten. De vakantie-regeling gaat hierbij.

Ook voor studie geldt dat het over het algemeen niet mogelijk is te studeren met behoud van uitkering. Ook hier zijn weer een aantal uitzonderingen, zoals door het Gewestelijk Arbeidsbureau aangewezen vakopleidingen, vormingsactiviteiten, avondopleidingen en in bepaalde gevallen ook Mavo-, Havo-, V.W.O.- en M.B.O.-dagonderwijs. Het gaat daarbij steeds om opleidingen in Nederland. Het is niet uitgesloten dat onder bepaalde voorwaarden in een uitzonderlijke situatie ook verlof tot een verblijf in het buitenland gegeven zou kunnen worden.

Deze gevallen moeten individueel bezien worden en daartoe vooraf worden voorgelegd.

Indien het verblijf in het buitenland ten doel heeft werk te zoeken en dat verblijf niet binnen de vakantie-regeling valt, is vooraf mijn instemming nodig, de commissie gehoord.

Voor instemming met het verzoek gelden de volgende criteria:

- a. het verzoek moet gemotiveerd zijn;
- b. het verblijf moet reeds in Nederlands zijn voorbereid;
- c. gegevens omtrent aard en doel van het verblijf en de mogelijkheden in het betreffende beroep in dat gebied moet worden overgelegd;
- d. het Gewestelijk Arbeidsbureau moet worden gehoord omtrent de wenselijkheid en de kans op resultaat van het solliciteren in het buitenland en de (on)mogelijkheden in Nederland;
- e. de duur van het verblijf moet in redelijke verhouding staan tot het doel en de kans op resultaat.

Verder wijs ik U erop dat voor minderjarigen de regel bestaat dat zij na terugkeer uit het buitenland in Nederland mogelijk een wachttijd van een half jaar door moeten maken. Ook is het mogelijk dat er door het werk in het buitenland andere uitkeringsrechten ontstaan zijn zoals bijvoorbeeld een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Bij terugkeer uit het buitenland worden de gevallen afzonderlijk aan de commissie voorgelegd. Over het algemeen moet ervan worden uitgegaan dat er een sanctie getroffen zal worden als na het verblijf in het buitenland nog een beroep op een uitkering gedaan moet worden en de voorwaarden niet na zijn gekomen.

Resumerend kan kortweg gesteld worden dat elk vertrek naar het buitenland vooraf voorgelegd dient te worden".

Bijlage VIIDE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT VOOR CULTUREEL-ANTROPOLOGEN EN NIET-WESTERS
SOCIOLOGEN

M. Milosevic Perin & C.J.M. Pluymaekers, Districtsbureau voor de arbeidsvoorziening, Regionaal Punt Academici Noord Nederland, januari 1985.

(In deze bijlage zijn opgenomen: de inhoudsopgave, de samenvatting en een bijlage).

INHOUD

Samenvatting	1
Inleiding en verantwoording	3
I. Werkloosheidssituatie van CA/NWS t.o.v. de totale groep academici	5
a. Nederland of het buitenland	
b. In- en uitstroom Universiteiten/Hogescholen	
c. Arbeidsmarktsituatie van mannen versus vrouwen	
d. De leeftijd van de werkzekerende CA/NWS	
II. Activiteiten tijdens werkloosheid	7
1. Solliciteren	
1a. Resultaten	
1b. Sollicitant of niet	
1c. Nederland of het buitenland	
1d. Werkorganisaties en werksoorten	
1e. Vaste- en part-time arbeid	
2. Overige activiteiten	
2a. Publiceren	
2b. Contacten	
2c. Part-time werk	
2d. Vrijwilligerswerk	
2e. Overigen	
III. De opleiding CA/NWS	11
a. Studie CA/NWS versus betaald werk	
b. Oriëntatie van de CA/NWS op de arbeidsmarkt én beroepskeuze	
c. Heroriëntatie op andere vakgebieden	
d. Het beeld van de werkgevers van CA/NWS	
IV. De arbeidsmarktmogelijkheden van CA/NWS	14
1. Bedrijven en instellingen die geen sociale wetenschappers in dienst hebben	
2. Bedrijven waarbij sociale wetenschappers in dienst zijn	
2a. Mogelijkheden tot het verkrijgen van betaald werk	
2b. Vacatures en op welke wijze deze bekend gemaakt worden	
2c. Te verwachten mobiliteit op de arbeidsmarkt	
2d. Van onbetaald naar betaald werk?	
3. CA/NWS en hun kansen op de arbeidsmarkt	
Tabellen	22
Bijlagen	
Noten	

S A M M V A T I N G

Naar aanleiding van een studietoeg in het najaar van 1983 en op de gelegenheid van CULTUREEL-ANTHROPOLOGIE EN NIET-PROFESSORSOCIËTATIE (CA/NWS) bleek dat er over de mogelijkheden van deze groep op de arbeidsmarkt nog actuele gegevens waren.

Op initiatief van M.J. Milosevic Perin, Cultureel-Antropologe, en onder verantwoordelijkheid van C.J.M. Pluymaekers, Regionaal Consulente Arbeidsvoorziening Academici Noord Nederland, is een landelijk onderzoek gehouden naar de positie van CA/NWS op de Nederlandse arbeidsmarkt.

In de periode september - november 1983 werden in totaal 200 werkzoekende CA/NWS en 150 werkgevers geënquêteerd.

De uitkomsten van dit onderzoek zijn als volgt samen te vatten:

Afgestudeerde CA/NWS richten zich bovenal op de Nederlandse arbeidsmarkt. Veertig procent van deze werkzoekenden willen uitsluitend in Nederland aan de slag, terwijl slechts 2% zich met solliciteren volledig richt op het buitenland.

Dit terwijl 2/3 van de geënquêteerden zich tijdens de studie met hun scriptie onderwerpen of gekozen specialisaties op het buitenland, met name de 3e Wereld, gericht had.

Voor afgestudeerde CA/NWS die nog geen werkervaring hebben opgedaan zijn de arbeidskansen gering. In de huidige economische situatie zijn er zelfs minder vacatures te verwachten voor hen dan voor andere afgestudeerden in de sociale wetenschappen.

Wanneer CA/NWS op een vacature reageren staan zij in concurrentie met verscheidene andere disciplines.

Deze hebben een gunstiger sollicitatiepositie omdat beter bekend is wat hun opleiding naar kennis en kunnen inhoud en omdat zij gericht zijn op de Westerse samenleving en werkvormen daarin.

Bovendien ondervinden CA/NWS geduchte concurrentie van goed opgeleide mensen afkomstig uit 3e Wereldlanden en uit Minderheidsgroeperingen binnen Nederland.

Een andere factor die tijdens de sollicitatieprocedures ten nadele van CA/NWS werkt is de enorme hoeveelheid reacties die werkgevers op vacatures ontvangen.

In de huidige economische situatie vinden personeelsinkrimpelingen en gedwongen ontslagen plaats. Dit heeft tot gevolg dat zich onder de sollicitanten velen met langdurige werkervaring bevinden.

Daar bedrijven en instellingen altijd de keuze zullen laten vallen op degene die het meest geschikt lijkt, en werkervaring daarbij zeer zwaar weegt, zullen niet ervaren CA/NWS nauwelijks kans maken aangesteld te worden. Slechts als zij jong zijn en naast hun disciplinaire kennis eveneens breed georiënteerd zijn op andere vakken, maken zij nog kans op een baan. De gemiddelde leeftijd van de zich op de arbeidsmarkt aanbiedende CA/NWS ligt echter rond de 35 jaar.

- Ondanks dat het grootste deel van de CA/NWS hun werkkreis siting op de Nederlandse arbeidsmarkt vond, blijven zij zich tijdens hun oriëntatie "traditioneel" d.w.z. niet-westers, oriënteren.
- Het is aan te bevelen dat de CA/NWS zich met hun vakkenpakket in hun opleiding reeds richten op de Nederlandse samenleving.
- Op dit moment blijken afgestudeerde CA/NWS zonder werkervaring niet goed voorbereid op wat de maatschappij van hen verwacht als zij deel willen gaan nemen aan het arbeidsproces.
- Het risico van een lange inwerkperiode na aanstelling van een niet-ervaren CA/NWS is voor werkgevers te groot.

Het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt door het verrichten van onbetaald werk blijkt minimaal.

Onbetaald werk, ook als dit zeer relevant is voor de functie waarop men solliciteert en zelfs als dit werk met een soort getuigschrift is gehonoreerd, wordt, vergeleken met betaalde arbeid toch marginaal gewaardeerd (uitgezonderd enkelé instellingen waarbij uitdrukkelijk vrijwilligerswerk of actie-ervaring gevraagd wordt).

In het algemeen beschouwd lijkt het er sterk op dat een groot deel van de huidige werkzoekende CA/NWS niet meer in het arbeidsproces opgenomen zal worden.

Wanneer de arbeidsmarkt aantrekt zal de voorkeur van werkgevers uitgaan naar pas afgestudeerden (of mensen met veel werkervaring).

Wanneer geen oplossingen worden gezocht zullen de huidige werkzoekende CA/NWS misschien hun opleiding nooit ten nutte kunnen maken in betaald werk.

Ondanks het feit, dat CA/NWS zich reeds enige tijd bewust zijn van de noodzaak tot oriëntatieverandering in hun discipline (1976 Bovenkerk) ¹⁾ lijken opleidingen niet aangepast te worden aan de huidige situatie voor wat betreft de vraag naar moderne onderzoekers, beleidsmensen e.d. Zowel van werkgevers als werkzoekenden zijde worden mensen geconfronteerd met het feit dat CA/NWS onvoldoende gekwalificeerd zijn om aan het huidige arbeidsproces deel te nemen, getuige de vele afwijzingen bij sollicitaties.

Het beeld dat zowel de geënquêteerde werkgevers als de werkzoekenden van arbeidsbureau, c.q. arbeidsvoorziening academici, hebben is negatief. Beide partijen zien weinig heil in de bemiddeling van deze instelling bij het vervullen van een vacature, danwel het vinden van een baan. Arbeidsbureaux kunnen slechts aanbodcorrigerende maatregelen op deze groep van toepassing laten zijn.

Binnen de totale groep van werkloze academici hebben de CA/NWS voor deze organisaties geen prioriteit.

BIJLAGE

Hieronder volgt een samenvattend overzicht van opmerkingen die per tak van bedrijf of instelling gemaakt zijn over onder andere hun houding ten aanzien van CA/NWS, de mogelijkheden die CA/NWS hebben of nog kunnen ontwikkelen en andere informatie waarmee CA/NWS misschien hun voordeel kunnen doen.

CONSULTANTS (C) zijn afhankelijk van inkomsten uit verkregen en uitgevoerde opdrachten.

Deze verkrijgen zij onder andere van bedrijven uit de 3e Wereld.

De geënquêteerden waren goed op de hoogte van wat de verschillende sociale wetenschappers hun bedrijf kunnen bieden.

Sociale wetenschappers zijn vrijwel nergens in vaste dienst. Enkele Consultants vermoeden dat sociale wetenschappers steeds meer bij hun technische activiteiten betrokken zullen worden.

Bij werving van deze mensen wordt de voorkeur gegeven aan mensen die exact en in kwantiteiten kunnen denken, om communicatie-stoornissen te voorkomen, tussen wat aan techniek geboden wordt en wat daarvan overgebracht moet worden aan mensen die daar onbekend mee zijn.

Consultants zoeken ervaren mensen.

Bovendien schijnt een voorkeur te bestaan voor mannen boven vrouwen, voornamelijk bij project-werk.

Zij werven deze mensen veelal via hun persoonlijke contacten op instituten of via Ned. Consult, waaraan een aantal wetenschappelijke bureaux verbonden zijn.

De algemene mening van Consultants ten aanzien van CA/NWS is dat deze mensen hun kennis vergeten operationeel te maken en te weinig inzetbaar zijn. Wanneer zij, evenals bij ingenieurs, meerdere taken op zich konden nemen zoals beleidszaken, management, zouden zij minder duur en dus aantrekkelijker worden.

De antwoorden van personeelsfunctionarissen van MULTINATIONALS (Mu1) betreffen alleen de Nederlandse vestigingen van deze bedrijven, Buitenlandse vestigingen zijn autonoom in hun personeelsbeleid. Mensen wenden zich door middel van open sollicitaties tot deze bedrijven. Dit personeelsaanbod is voldoende om mensen doorlopend te kunnen rekruteren.

Multinationals geven daarbij de voorkeur aan jonge breedopgeleide mensen zonder werkervaring. Het bedrijf biedt deze mensen mogelijkheden tot verdere opleidingen.

Voor onderzoek of bij eventuele problemen met (buitenlandse) werknemers worden daartoe geëigende bureaux ingeschakeld. Scholingscursussen op het gebied van cultuur worden uitbesteed aan bijvoorbeeld het Tropen Instituut. CA/NWS zijn binnen deze bedrijven nog niet in het gezichtsveld gekomen, maar hun aanwezigheid wordt niet uitgesloten. De studie CA/NWS biedt deze bedrijven te weinig. Doch CA/NWS met kennis van marketing en/of management en belangstelling voor het bedrijfsleven, zijn zeker inzetbaar bij personeelszaken.

Personeels- en onderzoekafdelingen zijn bij de verschillende MINISTERIES (Min) benoerd. Op onderzoekafdelingen wist men vrij nauwkeurig welke disciplines aanwezig zijn. Onderscheid tussen westers en niet-westers sociologen was echter niet altijd duidelijk. In uitvoering van werkzaamheden werd geen verschil opgemerkt. Antropologen binnen de ondervraagde afdelingen werkzaam, houden zich vooral bezig met beleidszaken, advisering en voorlichting (CA/NWS betreuren het niet met de groepen waarvoor zij werken in direct contact te staan. Dit verloopt via gemeenten, stichtingen of andere organisaties. In hun werkzaamheden maken zij nauwelijks gebruik van hun opleiding. Teamwerk loopt uitstekend. Hierbij wordt vermeld dat CA/NWS soms als te kritisch worden beschouwd. Wel blijkt dat, vergeleken met andere sociale wetenschappers, CA/NWS van minder vanzelfsprekendheden uitgaan dan hun teamgenoten.

Hoewel de geënquêteerden vermelden dat op hun afdelingen bezuinigingen en personeelsinkrimping regel zijn, komen vacatures nog wel voor. Een enkele maal worden deze extern geplaatst (verwacht worden geen vacatures).

Op extern geplaatste vacatures worden ongeveer 100 tot 400 sollicitatiebrieven ontvangen. Deze grote aantallen noodzaken sollicitatiecommissies de eerste selectie op zuiver formele gronden te doen; relevante opleiding en functie-eisen zijn van belang en niet zo zeer de studierichting. Vervolgens wordt geselecteerd op ervaring in het te verrichten werk en persoonlijke eigenschappen. De mate van ervaring hangt af van de afdeling waar iemand komt te werken. Op een grote afdeling en/of afdeling met veel senior-medewerkers maakt iemand zonder werkervaring (schoolverlaten) een goede kans (lage inschaling),

Ervaring in voor de baan relevant vrijwilligerswerk wordt positief gewaardeerd, doch in termen van hobby- en studentenactiviteiten.

Over het algemeen wordt dit werk lager gewaardeerd dan stages, uitgezonderd bij het ministerie van onderwijs, waar expliciet naar vrijwilligerswerk gevraagd wordt.

Volgens de geënquêteerden zouden CA/NWS in sollicitatieprocedures evenveel kans maken als andere academici. Het niet aannemen van een CA/NWS bij de laatst te vervullen vacature werd door enkelen aan het toeval geweten. Door anderen echter aan het gebrek aan kennis van de westerse samenleving.

MEDEFINANCIERINGSORGANISATIES (MF) zijn particuliere (niet religieuze en niet commerciële) organisaties.

Zij worden door de Nederlandse Staat financieel gesteund voor hun projecten, die gericht zijn op de sociaal economische ontwikkeling van de armste groepen van de 3e Wereld.

Personeelsverschuivingen of -uitbreidingen worden nauwelijks verwacht. Vergeleken bij andere sociale wetenschappers zijn hier weinig CA/NWS in dienst. Van kandidaten bij sollicitaties wordt veel werkervaring in de 3e Wereld verwacht, kennis van financiering, organisatieleer en politieke systemen. Wanneer iemand vrijwilligerswerk heeft verricht wordt vooral gekeken of dit actie- of solidariteitsgroepenwerk is geweest.

KOPELORGANISATIES VAN MINDERHEDEN (M) bestaan uit een vaste kern van betaalde medewerkers met verspreid in Nederland daaraan verbonden vrijwilligersgroepen.

Uitbreiding van het aantal medewerkers is dringend noodzakelijk. Twee organisaties verwachten vacatures, waarvan één bewerkstelligd is door de inzet van de organisatie zelf. Over het algemeen worden mensen gevraagd met ervaring in het welzijnswerk en werken met vrijwilligersgroepen.

Bij vacaturevervulling zijn mensen uit minderheidsgroeperingen met hun kennis van eigen cultuur en taal sterk in het voordeel. CA/NWS verrichten bij deze organisaties vooral praktisch werk op het terrein van de maatschappelijke dienstverlening. Ook het opzetten van cursussen voor bepaalde beroepsgroepen valt onder hun taken.

Voor het verrichten van deze activiteiten hebben CA/NWS weinig aan hun opleiding. Echter wanneer zich maatschappelijke problemen voordoen en onderzocht moeten worden, blijken CA/NWS een bredere probleembeschouwing te hebben dan andere sociale wetenschapsmensen. Bij deze organisatie ondervinden CA/NWS bij sollicitaties concurrentie van andere sociale wetenschappers en vooral van mensen uit de minderheidsgroeperingen zelf.

SOCIALE ACADEMIES (S.A.) leiden op voor beroepen in de welzijnssector. Het onderwijssysteem is gericht op integratie van vakken die toepasbaar zijn in de welzijnsberoepen (maatschappelijk werk, opbouwwerk, cultureel werk e.d.).

Vacatures zijn afhankelijk van het verloop in het onderwijs. Echter bij een aantal academies heeft een herschikking plaats gevonden, zodat er nauwelijks tot geen personeelsuitbreiding te verwachten is. Academics die het meest op S.A.'s voorkomen zijn sociologen, psychologen en pedagogen. Antropologie is niet in het leerplan opgenomen. De hier werkzame CA/NWS houden zich niet zozeer met hun vak bezig. Zij zijn aangenomen op hun kennis en ervaring in andere disciplines.

De reden waarom weinig interesse van S.A.'s bestaat ten aanzien van CA/NWS is hun gebrek aan kennis en praktijkervaring in de Westerse samenleving.

Voor onderwijs met betrekking tot minderhedenproblematiek geven de geënquêteerde S.A.'s de voorkeur aan leerkrachten die zelf uit etnische minderheidsgroepen stammen.

Wel werd geopperd dat bij S.A.'s die zelf veel buitenlandse studenten hebben, CA/NWS ingeschakeld zouden kunnen worden in de functie van studentendecaan.

Aan PEDAGOGISCHE ACADEMIES (P.A.) worden mensen tot onderwijzer opgeleid. Bestaande P.A.'s hebben moeten fuseren en verwacht wordt dat de personeelsbezetting tot 1990 stabiel zal blijven. Daarna zullen waarschijnlijk weer mensen moeten afvloeien. De voorwaarden om aan deze onderwijsinstellingen les te kunnen geven zijn door de Rijksoverheid vastgesteld in het rechtspositiebesluit VWO.

Acte-B is voorgeschreven. Zoals bij iedere beroepsopleiding wordt ook aan P.A.'s gestreefd naar een directe relatie tussen kennis en beroep.

Daarom wordt van docenten verwacht dat zij ruime ervaring hebben in het lesgeven aan L.O.'s.

Waar academici in dienst zijn, bleek bij aannemen een criterium op persoonlijke eigenschappen gehanteerd te zijn: namelijk of hij/zij in het docententeam paste.

Veruit de meeste academici zijn onderwijskundigen. Op de tweede plaats komen sociologen. Ook CA/NWS zijn bij een enkele P.A. in dienst. Hun werkzaamheden bestaan uit lesgeven in maatschappijleer (waarin al onderdeel daarvan CA voorkomt), het voorbereiden van lesprojecten en het geven van lesseries over pluriforme samenlevingen.

Over CA/NWS, die reeds werkervaring hadden voordat zij bij een P.A. in dienst kwamen, werd zeer lovend gesproken. Vooral over de manier waarop zij verband wisten te leggen tussen verschillende culturen.

Andere CA/NWS bleken geen gespecialiseerde kennis bij te dragen.

De meeste geënquêteerden verwachtten in de toekomst een grotere vraag naar CA/NWS. Deze mensen zullen echter wel aan de formele eisen van P.A.'s moeten voldoen. Bovendien zou oriëntatie op de belevingswereld van het kind zeer gunstig zijn.

Eén instelling verweet CA/NWS dat in deze opleiding het kind de grote vergeten groep is. Meerdere malen werd de wens geuit voor meer voorlichting over het vak CA/NWS en de samenstelling van de vakkenpakketten.

ONDERWIJS EN VOORLICHTINGSINSTELLINGEN gericht op het op gang brengen van BEWUSTWORDINGSPROCESSEN (B) zijn voornamelijk afhankelijk van subsidies.

Bij deze instellingen wordt gewezen op de nauwe samenhang tussen westerse en niet-westerse maatschappelijke verschijnselen met als doel mensen bewust te maken van de noodzaak-veranderingen aan te brengen in de Nederlandse samenleving.

Gezien de huidige bezuinigingen worden nauwelijks personeelsuitbreidingen verwacht.

Daar waar CA/NWS uit hun betrekking vertrokken zijn, zijn mensen van andere disciplines in de plaats gekomen. Erkend werd dat CA/NWS meer mensgericht zijn dan andere sociale wetenschapsmensen en dat zij meer van de eigenheid van een cultuur weergeven, maar dat zij hun kennis niet in bredere maatschappelijke verbanden kunnen aanwenden.

Bovendien beschikken zij over te weinig kennis van de westerse samenleving en CA/NWS zijn onvoldoende methodisch geschoold in groepsprocessen. Toch zou er wel belangstelling zijn voor de kennis van CA/NWS, want bij die instellingen waar zij "meehelpen" wordt hun bijdrage als positief ervaren.

NEDERLANDSE ONDERWIJS- EN ONDERZOEKSINSTELLINGEN, gericht op KENNIS-OVERDRACHT aan MENSEN UIT 3e WERELDLANDEN (I.O.) eisen van sociale wetenschapsmensen in sollicitatieprocedures een hoge mate van werkervaring in de 3e Wereld en kennis op het gebied waarin een instelling gespecialiseerd is. Veelal maken deze instellingen gebruik van kennis van zusterinstellingen of andere Nederlandse onderwijsinstellingen, wanneer zich vragen voordoen op werkterreinen die niet binnen hun eigen instituut vertegenwoordigd zijn.

Vacatures komen bij deze instellingen in geringe mate voor. Waar CA/NWS in dienst zijn, houden zij zich bezig met het opstellen van onderwijs- en onderzoeksprogramma's. Zij hadden reeds een geruime ervaring voordat zij bij deze instellingen werden aangesteld. Echter bij het aantrekken van nieuwe mensen, wordt de voorkeur gegeven aan mensen die CA/NWS als bijvak hebben en werkervaring in de 3e Wereld. Toegegeven wordt dat cross-culturele aspecten steeds belangrijker worden. Echter een opleiding CA/NWS wordt over het algemeen te licht bevonden aan deze instituten. Een link met management en organisatieleer wordt door een aantal mensen aangeraden, wanneer CA/NWS meer kansen in selectieprocedures bij sollicitaties willen maken.

De meeste VOLKENKUNDIGE MUSEA (Vm) worden reeds door overheidbezuinigingen getroffen. Eén museum wordt zelfs met sluiting bedreigd. Ondanks dat in de afgelopen jaren werkzaamheden toegenomen zijn, neemt het personeelsbestand af of blijft in het gunstigste geval gelijk. Voor opengevallen arbeidsplaatsen wordt vrijwel nooit toestemming van de overheid verkregen om deze weer op te vullen. Aan bijna alle musea zijn CA/NWS werkzaam als conservator. Zij verzamelen, documenteren, beschrijven en presenteren museumcollecties, doen onderzoek en organiseren en begeleiden tentoonstellingen. Een groot deel van hun werktijd wijden zij aan beleidswerkzaamheden en planning. Ondanks dat het werk van volkenkundige musea zeer antropologisch gericht is, vermelden de geënquêteerden dat de studie CA/NWS niet aansluit op het werk in deze musea. Kennis van materiële cultuur is snel aangeleerd, echter kennis en ervaring opdoen in beleidszaken en leiding geven, gaat aanzienlijk trager. Op museaal gebied schijnt reeds verbetering in de studie CA/NWS aangebracht te zijn. Bij medewerkers van volkenkundige musea valt op, dat CA/NWS weinig van hun eigen cultuur af weten. Grotere volkenkundige musea streven een multidisciplinaire benadering na. Wanneer deze musea nieuwe medewerkers kunnen aantrekken, zullen in verband met het streven naar disciplinespreiding, mensen uit andere disciplines dan CA/NWS een goede kans maken bij sollicitaties.

De benaderde KERKELIJKE ORGANISATIES (K.O.) coördineren en stimuleren kerkelijke en maatschappelijke werkzaamheden in de 3e Wereld. Zij brengen deze activiteiten vaak in verband met het bewust maken van hun Nederlandse leden ten aanzien van de 3e Wereld-problematiek. Welke mensen deze organisaties aannemen voor het werk in de niet-westerse gebieden is afhankelijk van wat de kerk daar vraagt. Naast functie- en opleidingseisen en ervaring hechten enkele organisaties aan een kerkelijke oriëntatie van de sollicitant. Soms worden jonge kandidaten binnen de organisatie opgeleid. CA/NWS zijn bij deze organisaties werkzaam op projectafdelingen en zij doen veldonderzoek. CA/NWS kunnen in dit werk moeilijkheden ondervinden omdat de ontvangende structuur andere opvattingen heeft over het te verrichten werk dan de CA/NWS. De beroepshouding van de CA/NWS wordt echter gewaardeerd omdat zij "zich niet met interne structuren bemoeien en zaken inpasbaar maken". Ondanks de positieve houding ten opzichte van CA/NWS bij deze organisaties ondervinden zij bij vacatures sterke concurrentie van andere disciplines

ORGANISATIES, die beroepskrachten recrutereren voor UITZENDING naar 3e WERELDLANDEN (Uit) streven vaak een tweeledig doel na. Het uitzenden van vakbekwame mensen om werkprojecten in gastlanden met succes uit te voeren en bewustwordingswerk in de Nederlandse samenleving. Afhankelijk van de omvang van de organisatie en de in te nemen positie worden mensen respectievelijk met of zonder ervaring aangenomen. Vergeleken met andere sociale wetenschapsmensen zijn CA/NWS zwaar in de minderheid of afwezig. Het werk van CA/NWS bestaat uit het voorbereiden en coördineren van projecten en cursussen en het geven van voorlichting daarover. CA/NWS wordt aangeraden in hun studie de eigen belangrijkheid ten aanzien van andere disciplines te leren relativeren.

PROVINCIALE OPBOUWORGANEN (Prov.) zijn overkoepelende organisaties voor verschillende welzijnsraden als Raad voor Jeugdaangelegenheden, bejaard raden enz. Zij houden zich bezig met de samenlevingsopbouw; doen onderzoek daarnaar en geven advies. Hun activiteiten kunnen per provincie verschillen. Een aantal opbouworganen zijn recentelijk ingrijpend gereorganiseerd gevolg: personeelsinkrimping.

Vooraf sociologen zijn bij deze instellingen in dienst. Verder sociaal geografen, andragogen en politicologen. Enkele opbouworganen hebben CA/NWS als stagiaire of WVM-er in dienst gehad. Ook hier waren de ervaringen met pasafgestudeerde CA/NWS niet gunstig.

De werkwijze van CA/NWS met enige ervaring werd positief beoordeeld vanwege hun open en brede probleembenadering. Echter van aanstelling van deze mensen kan in deze tijd geen sprake zijn.

NEDERLANDSE AFDELINGEN VAN EUROPESE ORGANISATIES (E.O.) zijn afhankelijk van een buiten Nederland gevoerd personeelsbeleid. De Nederlandse afdelingen hebben voornamelijk journalisten in dienst (voorlichtingstaak). Selectie van academici bij Europese organisaties gaat door middel van een algemene werving. De kandidaten moeten een toelatingsexamen afleggen waarin algemene vragen gesteld worden. Degenen met de beste resultaten komen boven op de wervingslijst te staan.

VERTEGENWOORDIGINGEN IN NEDERLAND VAN INTERNATIONALE ORGANISATIES (Int) houden zich met fondswerving bezig en eveneens met voorlichting. Bij selectieprocedures van sollicitanten gaat de voorkeur uit naar jonge mensen met enige ervaring. Deze worden in de organisatie verder opgeleid.

Van de POLITIEKE PARTIJEN (P.P.) zijn voor zover aanwezig de wetenschappelijke bureaux benaderd. Naast de kern van betaalde medewerkers zijn overal in het land op plaatselijk en provinciaal niveau vrijwillige organisaties werkzaam. Onder de vrijwilligers bevinden zich veel academici. Personeelsverschuivingen zijn van negatieve aard en te verwachten vacatures zijn niet zozeer geschikt voor CA/NWS.

De algemene indruk van CA/NWS was dat zij te gespecialiseerd zijn. Echter daar waar CA/NWS werkzaam zijn wordt zeer enthousiast over hun werk gesproken. Zij begeleiden themagroepen, zij houden zich bezig met organisatorische werkzaamheden en doen onderzoek. Voor de bestudering van politiek gedrag en het begrijpen daarvan is hun methode van onderzoek, de participerende observatie, zeer geschikt.

CA/NWS hebben oog voor de algemene en individuele werkelijkheid. Bovendien hebben CA/NWS de bevrijdende neiging zich niet vast te leggen aan ideologieën.

De Nederlandse ZENDGEMACHTIGDEN (RADIO, T.V.) (TVr) hebben sociale wetenschapsmensen in dienst op hun personeelsafdelingen. Hieronder kunnen zich CA/NWS bevinden. Aan sociologen en politicologen wordt de voorkeur gegeven.

Deze organisaties hechten weinig aan wetenschappelijk opgelèide mensen. Afhankelijk van de afdeling waarop mensen komen te werken moeten zij over journalistieke of management vaardigheden beschikken.

Bij omroepen die educatieve doeleinden nastreven behoren educatieve vaardigheden tot de vereisten. De hier werkzame CA/NWS was dan ook op educatieve kwaliteiten aangenomen.

Sociale wetenschapsmensen worden een enkele maal voor een bepaald programma aangetrokken. Om de aantrekkelijkheid van het programma te verhogen, kiezen deze organisaties mensen met een op hun vakgebied alom bekende reputatie.

Het in dienst nemen van specialisten, waartoe CA/NWS gerekend worden, geschiedt altijd op tijdelijke basis, omdat deze organisaties niet het risico willen lopen " met een specialist te blijven zitten", wanneer een programma niet meer in omloop is.

In de categorie OVERIGE (O.) lopen de instellingen qua opzet, structuur en werkwijze zeer uiteen. Het is daarom niet mogelijk één algemene visie over sociale wetenschappen en de houding ten aanzien van CA/NWS weer te geven.

Echter alle meningen en gemaakte opmerkingen komen globaal overeen met die, die reeds in de voorgaande categorieën naar voren zijn gebracht.

Bijlage VIIILANDENDOKUMENTATIE SOCIAAL GEOGRAFEN

Sociaal-Geografisch Instituut Universiteit van Amsterdam
 Sociografische Werkgemeenschap Achtergronddata
 Sowad IV: politieke landendokumentatie

Binnen het Sociaal Geografisch Instituut van de Universiteit van Amsterdam worden momenteel de mogelijkheden bekeken voor het opzetten van een on-line databank op het terrein van politieke en politiek-geografische informatie van landen.

Zou een dergelijke databank van de grond komen, dan voorzien we werk voor een vrij groot aantal sociaal-geografen bij het selekteren en invoeren van de data en bij het verkopen van deze gegevens aan klanten.

Als mogelijke klanten zien we de media, het onderwijs, departementen en het bedrijfsleven, met name daar waar tot nu toe 'archaïsch' wordt gewerkt met een landendokumentatie op basis van knipsels. Gesprekken met potentiële klanten leren ons dat er op zich behoefte is aan het afbouwen van de knipseldiensten en het opbouwen van gecomputeriseerde databanken, maar dat men zelf opziet tegen de grote hoeveelheid werk. Bovendien is de belangstelling duidelijk breder dan een politieke en politiek-geografische en beginnen we tot de overtuiging te komen dat een bredere databank, die met name economische gegevens bevat, levensvatbaarder is. Dat is dan wel een nog grotere opdracht. Ervaringen elders leren dat het opzetten van een dergelijke databank commercieel een groot risico is. Het is zaak om ruim de tijd te nemen met het aftasten van de markt, het uitdenken van een opzet en het bij elkaar zoeken van medewerkers.

Naar ons idee is het zaak dat geografen/geografische instituten het voortouw nemen bij het ontwikkelen van een dergelijke landendokumentatie databank. In een eerste periode van bv. een jaar zouden enkele mensen aan verdere marktafstasting moeten werken waarvoor ergens geld vandaan zou moeten komen. Wanneer het project van start gaat zouden een aantal afgestudeerde sociaal-geografen bv. met behoud van uitkering moeten kunnen meewerken. Voor de coördinatie echter zijn opnieuw betaalde krachten nodig en ook daarvoor dienen fondsen te worden aangeboord. Wanneer dan na enkele jaren zou blijken dat de opzet commerciële levensvatbaar is dan zouden medewerkers steeds meer uit de opbrengsten van het project zelf moeten worden bekostigd.

We komen bewust nu al met deze ideeën omdat er wellicht ook anderen bezig zijn en bij een dergelijk groot project beter alle initiatieven kunnen worden gebundeld. Bovendien levert de bekendheid in dit stadium al een aantal suggesties op over de financiering van de beginfase.

correspondentie:
 Sociaal-Geografisch Instituut
 t.a.v. Drs. T. Dietz
 Jodenbreestraat 23
 1011 NH Amsterdam

Ton Dietz, mede namens
 Herman v.d. Wusten en Rob
 Thijse.
 5/6/1985

Bijlage IXEXPERIMENTEN MET TIJDELIJKE AANSTELLING AAN UNIVERSITEITEN

In een groot aantal universitaire instellingen tracht men, op diverse wijzen, afgestudeerden tijdelijk een aanstelling te bezorgen waar de betrokkenen ervaring kunnen opdoen. De subfaculteit der Culturele Antropologie en Sociologie der Niet-Westerse Volken van de Rijksuniversiteit Leiden tracht dit te verwezenlijken door een zogenaamd gastmedewerkerschap (zie bijgevoegde brief en circulaire), terwijl de Rijksuniversiteit Utrecht een beleidsnota "Hulp bij entree en transfer op de arbeidsmarkt" heeft opgesteld (bijgevoegd).

In een enkel geval kan via de werkverruimende maatregelen (WVM) voor jongeren een afgestudeerde die reeds negen maanden werkloos is, een tijdelijke plaats bij een hoogleraar worden verkregen voor een bepaald project, b.v. een klein onderzoek. Het arbeidsbureau moet hiervoor toestemming geven. Het initiatief ligt bij de afgestudeerde en de hoogleraar.

Bijlage IX-1BRIEF D.D. 2 FEBRUARI 1984 VAN DE FACULTEIT DER SOCIALE WETENSCHAPPEN AAN HET DAGELIJKS BESTUUR VAN DE SUBFACULTEIT CA/SNWV (RIJKSUNIVERSITEIT LEIDEN) OVER HET ONDERWERP "GASTMEDEWERKERS".

In antwoord op uw bovenvermelde brief bericht ik U het volgende dat de formele status van de 'gastmedewerker' is geregeld in hoofdstuk 6 van de circulaire PWZ 82/26 (bijgevoegd).

In Uw brief vraagt U naar de positie van 'onbezoldigde gastmedewerker'. Deze term kan verwarring stichten.

In de Faculteit der Sociale Wetenschappen gaat het altijd om 'gastmedewerkers'.

M.b.t. het werken met behoud van een uitkering bericht ik U het volgende. De procedure is als volgt.

De Administrateur dient een aanvraag in. Het is mogelijk in de aanvraag reeds de naam van een kandidaat te noemen, echter dit is niet noodzakelijk. Een aanvraag wordt vervolgens voorgelegd aan een toelatingskommissie van de Gemeentelijke Sociale Dienst. Voor de goede orde wijs ik erop dat slechts aanvragen kunnen worden goedgekeurd wanneer de werkzaamheden geen structureel maar een additioneel karakter hebben en dat het in de eerste plaats gaat om het belang van betrokkene met het oog op het op peil houden van vakkennis en vaardigheden.

Wanneer de goedkeuring door de G.S.D. is verleend kan de betrokkene worden toegelaten als gastmedewerker (zie bijlage).

Het antwoord op Uw vraag is derhalve dat in de beide in Uw brief genoemde gevallen (gastmedewerkers en zg. 'geuzen') sprake is van gastmedewerkers. De juridische aspecten van een gastmedewerkschap zijn in de bijlage beschreven.

Tenslotte bericht ik U nog dat de mogelijkheid voor de plaatsing van gastmedewerkers door het faculteitsbestuur en het faculteitsbeheer met het oog op het belang van de betrokkenen van harte wordt ondersteund. Aan betrokkene kan evenwel geen beloning of verplaatsingskosten (reiskosten van huis naar werk v.v.) betaald worden.

Het spreekt vanzelf dat wanneer een gastmedewerker in het kader van het project van de vakgroep kosten maakt deze kosten t.l.v. het exploitatiebudget van de subfaculteit dienen te worden gebracht.

Bijlage IX-2CIRCULAIRE PWZ82/86: REGELING MET BETREKKING TOT ONBEZOLDIGDE MEDEWERKERS EN GASTMEDEWERKERS.

Alvorens de hierboven bedoelde personeelscategorieën nader uit te werken wordt hieronder een specificatie gegeven van de categorieën personeel die bij de RUL worden onderscheiden.

1. Categorieën personeel

- 1.1. personeel in dienst en werkzaam bij de RUL, dat wordt gefinancierd uit de eerste of derde geldstroom (subsidiegevers) of uit de Werkgelegenheidsverruimende Maatregel.
- 1.2. personeel in dienst van derden, dat via de tweede geldstroom (ZWO, FOM, etc.) dan wel via de WSW-regeling is gedetacheerd bij de RUL en werkzaam onder toezicht van RUL-personeel (projectleiders).
- 1.3. praktikanten, stagiaires of volontairs, die elders in opleiding zijn en in het kader daarvan een verplichte stage aan de RUL volgen en hiervoor een stagevergoeding ontvangen.
- 1.4. personeel dat weliswaar een aanstelling heeft bij de RUL doch geen salaris ontvangt (de onbezoldigde medewerker ex art. 6.2. h ARAR).
- 1.5. gastmedewerkers, d.w.z. gasten met al dan niet een aanstelling elders of met al dan niet een beurs, die enige tijd bij de RUL zijn toegelaten om werkzaamheden te verrichten.

Voorts zijn nog aanwezig personen die zich in de openbare gedeelten van de universiteit bevinden en als bezoekers kunnen worden aangemerkt. Op hen kunnen bepaalde huisregels van toepassing zijn.

2. Het onder 1.1. bedoelde personeel is RUL-medewerker waarop het ARAR of AOB van toepassing is.

Voor het derde geldstroompersoneel wordt verwezen naar de betreffende passage uit de nota dienstverband en de nota personeelsbeleid bij de door derden gesubsidiëerde projecten.

3. Het onder 1.2. bedoelde personeel is niet in dienst van de RUL, doch van ZWO, FOM, enz...

Dit personeel heeft een eigen rechtspositie- en pensioenregeling. Ook het WSW-personeel heeft een eigen rechtspositieregeling.

4. De rechtspositie van de onder 1.3. genoemde praktikanten, stagiaires of volontairs is geregeld in de stagenota.
5. Onbezoldigde medewerker. (de onder 1.4. vermelde categorie)

5.1. Definitie:

Onder een onbezoldigde medewerker wordt verstaan degene met wie deze universiteit in dienstverband beoogt de gezagsrelatie te vestigen, voor wie het salaris op nul is gesteld en die (niettemin) een organieke taak vervult.

Bij deze categorie personeel denken wij bij voorbeeld aan beheerders, in dienst van het AZL en tevens aangesteld bij de RUL, werkzaam bij de MFL.

Het ligt voor de hand formele aanstellingen als hier bedoeld gezien het feit dat daar tegenover geen bezoldiging staat tot het uiterste te beperken.

5.2. Voorwaarden voor en gevolgen van een onbezoldigd medewerkerschap.

- betrokkene is RUL-ambtenaar en het ARAR is derhalve van toepassing (b.v. keuring e.d.).
- de aanstelling geschiedt in tijdelijke dienst voor bepaalde of onbepaalde tijd (art. 6, lid 2, sub h, ARAR), maar is in het algemeen gekoppeld aan een bezoldigde aanstelling elders.
- een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is niet mogelijk door het ontbreken van loon. (art. 12, lid 3, AOB).
- de aanstelling en het ontslag geschiedt door het College.
- betrokkene valt niet onder de Algemene Burgerlijke Pensioenwet; de betreffende diensttijd is derhalve niet inkoopbaar.
- betrokkene heeft kiesrecht. (ex WUB).
- voor de betrokkene bestaat bij de RUL geen risicodekking volgens de sociale verzekeringen (ziekte, etc.), een en ander onverlet het feit dat hij/zij wel onder de w.a.-verzekering (van de RUL) valt.

Voor de goede orde wijzen wij u erop dat in dit verband voortaan alleen het begrip "onbezoldigde medewerker" dient te worden gehanteerd en dat derhalve omschrijvingen als "honorair medewerker" of "medewerker buiten bezwaar van 's Rijksschatkist" en dergelijke achterwege dienen te worden gelaten.

6. Gastmedewerker (de onder 1.5. vermelde categorie)

6.1. Definitie: (a)

Onder een gastmedewerker wordt verstaan degene die gelegenheid wordt geboden tot het verrichten van werkzaamheden of studie, die uitsluitend of in overwegende mate in eigen belang zijn c.q. is, (m.u.v. stagiaires, praktikanten, volontairs) en die derhalve geen organisatietaken vervult (zoals het geven van curriculum-onderwijs).

6.1. (b)

In bepaalde gevallen kan er sprake zijn van "een overwegend belang" voor de universiteit (bijvoorbeeld een buitenlands gastonderzoeker met een voor het onderzoek van de vakgroep specifieke deskundigheid en inbreng). Bij een korte verblijfsperiode (van maximaal 3 maanden) is een gezagsverhouding door middel van een aanstelling als onbezoldigd medewerker veelal noch gewenst noch noodzakelijk. Ook deze categorie valt onder het begrip gastmedewerker.

6.2. Voorwaarden voor en gevolgen van een gastmedewerkerschap.

- toelating en bepaling van de voorwaarden waaronder, alsmede intrekking van de toelating geschiedt door de beheerder.
- er is geen gezagsrelatie, doch slechts een relatie van gast-gastheer.
- betrokkene is onderworpen aan huisregels (uiterste sanctie: intrekking van toelating).
- geen dienstverband maar toelating om bepaalde werkzaamheden of studie te verrichten, eventueel gepaard gaande met het verschaffen van faciliteiten, met dien verstande dat de normale voortgang van de universitaire taken niet wordt belemmerd.
- geen recht op salaris, geen ambtenaar, derhalve is ARAR niet van toepassing.
- voor deze categorie personeel bestaat bij de RUL geen risicodekking volgens de sociale verzekeringen (ziekte, etc.). Aanbevolen moet worden dat betrokkene deze risico's op een andere wijze dekt, indien die al niet op een andere wijze zijn gedekt.
- betrokken kan beschouwd worden als verzekerde in de zin van de polis terzake van de aansprakelijkheidsverzekering van de RUL.

Zulks is steeds het geval indien werkzaamheden worden verricht onder toezicht van een RUL-medewerker en/of faciliteiten van de RUL-zijde zijn gegeven. Overigens blijft in alle gevallen de voorwaarde van kracht, dat medewerkers, als verzekerden zijn aan te merken, indien en voorzover de RUL naast hen voor de schade aansprakelijk is (zie notitie "Aansprakelijkheidsverzekering Rijksuniversiteit te Leiden, Bijlage).

- geen kiesrecht, met dien verstande, dat ingeval een wetenschappelijke bijdrage wordt geleverd aan het onderzoek op het desbetreffende vakgebied, de bevoegdheden, voortvloeiende uit het bepaalde in art. 17, lid 2 W.U.B. worden toegekend.
- een geneeskundig onderzoek is vereist.

Tot de categorie "gastmedewerker" dient o.i. ook te worden gerekend de Vietnamese artsen die bij de RUL/AZL praktijk komen opdoen alsmede de "graduates" die voor verdere studie b.v. vanuit NUFFIC bij de RUL worden geplaatst.

7. Het instituut van de gastdocent komt onder de verschillende van de hierboven genoemde personeelscategorieën voor t.w.
 1. onder 1.1., in geval betrokkene een deel van het curriculum-onderwijs verzorgt en daarvoor een bezoldiging geniet.
 2. onder 1.4., in geval betrokkene een deel van het curriculum-onderwijs verzorgt, doch voor hem/haar het salaris op nul is gesteld, omdat de aanstelling is gekoppeld aan een bezoldigde aanstelling elders.
 3. onder 1.5., in geval betrokkene onderwijs verzorgt dat niet tot het curriculum hoort.

Gewezen wordt nog op de mogelijkheid van gastsprekers (voor losse gastcolleges) zie daarvoor de FEZ-circulaires 13684, 299850 en 302500.

Bijlage IX-3BELEIDSNOTAT "HULP BIJ ENTREE EN TRANSFER OP DE ARBEIDSMARKT", RIJKSUNIVERSITEIT UTRECHT (november 1984).

Achtergrond en Beleidsuitgangspunten

Het aantal werkloze academici dat er niet in slaagt om binnen redelijke termijn in het normale arbeidscircuit een (passende) baan te vinden neemt sterk toe.

In december 1981 was het aantal werkloze academici 7.692, in december 1982 telde ons land reeds 11.240 werklozen met een academische opleiding en in mei 1983 was dat aantal gegroeid tot 12.087, in oktober 1984 stonden 15.414 academici als werkzoekend geregistreerd.

Het gaat hier vooral om een structureel tekort aan mogelijkheden om academici betaald te werk te stellen.

Het niet-werken betekent voor de werkloze academicus dat zijn relatieve positie op de arbeidsmarkt verslechtert, naarmate zijn werkloos-zijn langer duurt. Door kennisveroudering, verlies aan praktische vaardigheden, het verlies van contact met de eigen beroepsgroep en/of het niet kunnen opdoen van werkervaring vermindert zijn vakbekwaamheid en daarmee zijn arbeidsgeschiktheid. Voor academici opgeleid voor werkzaamheden in de klinische gezondheidszorg betekent het werkloos zijn bovendien een dreigend verlies aan bevoegdheden.

Een groeiend aantal academici tracht deze problematiek te ondervangen door het verrichten van vrijwillig werk. Steeds vaker bereiken ons verzoeken om bij de universiteit te mogen werken en om met behoud van een uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetgeving, door het verrichten van passend werk, vakbekwaamheid c.q. werkervaring te verwerven, op peil te houden of te vergroten.

Het College van Bestuur is van mening dat de Rijksuniversiteit Utrecht als universitair opleidingsinstituut - zeker naar eigen afgestudeerden en gepromoveerden toe - tot taak heeft een bijdrage te leveren aan de oplossing van bovengeschetste problematiek, zij het dat die bijdrage slechts beperkt van karakter en omvang kan zijn.

Het College van Bestuur wenst - zij het onder bepaalde condities - in principe toestemming te verlenen aan werkloze academici om, met behoud van een uitkering, binnen de Rijksuniversiteit Utrecht additionele werkzaamheden te verrichten.

Het College van Bestuur realiseert zich dat de motieven van werkloze academici om additionele werkzaamheden te willen verrichten zeer verschillend van aard kunnen zijn, terwijl ook de problemen die de verschillende groepen academici (pas afgestudeerden, gepromoveerden) op de arbeidsmarkt ontmoeten sterk differentiëren. Toch wil het College deze beleidslijn volgen in de overtuiging dat het verrichten van additionele werkzaamheden binnen de Rijksuniversiteit Utrecht de entree op de arbeidsmarkt en daarmee de kans op het verkrijgen van betaald werk gunstig beïnvloedt. Dit standpunt is niet geheel nieuw. Immers in zijn brief van 8 september 1981 (kenmerk HP/RA 209.301) heeft het College van Bestuur impliciet het besluit genomen werklozen toe te staan werkzaamheden bij de universiteit te verrichten op een aanstelling buiten bezwaar van 's Rijksschatkist, mits deze werklozen toestemming hadden verkregen van het gewestelijk arbeidsbureau c.q. uitkering verlenende instantie.

Inmiddels vraagt dit standpunt om 3 redenen om verdere uitwerking c.q. regelgeving:

- a. De uitkering verlenende instanties en de onlangs ingestelde toetsingscommissies vragen alvorens de betrokken werklozen toestemming te geven, per aanvraag c.q. project exclusief toestemming en garanties van het College van Bestuur.
- b. Het aantal aanvragen van werkloze academici is het laatste jaar sterk gestegen onder invloed van de slechter wordende arbeidsmarkt.
- c. Het College van Bestuur realiseert zich dat dit standpunt alleen ingenomen kan worden in het besef dat daar waar de organisatie streeft naar een grotere doelmatigheid en waar taken én werkgelegenheid ter discussie staan, terughoudendheid geboden moet worden ten aanzien van een bijdrage die slechts beperkt blijft tot het scheppen van additionele taken en het opnemen van onbetaalde arbeidskrachten.

2. Het begrip additionele werkzaamheden

Het College van Bestuur beschikt niet over een vastgestelde en dus formeel te hanteren omschrijving van het begrip "additioneel werk" binnen de Rijksuniversiteit Utrecht.

Voor zo'n omschrijving wordt derhalve aansluiting gezocht bij van overheidswege gegeven richtlijnen terzake.

In de Staatscourant 141, blz. 2 en 14 zijn zulke richtlijnen te vinden, dat wil zeggen criteria worden gegeven waaronder uitkeringsgerechtigden niet-betaalde arbeid mogen verrichten, waarbij vooral de "niet-betaalde arbeid" nader gekarakteriseerd wordt.

De vertaling van deze criteria naar een omschrijving van "additioneel werk" binnen de Rijksuniversiteit Utrecht leidt tot de volgende definitie.

Additionele werkzaamheden binnen de Rijksuniversiteit Utrecht zijn werkzaamheden:

- a. die geen deel uitmaken van de vaststaande en noodzakelijke taakverrichtingen van (sub/inter)faculteiten of centrale diensten en die niet behoren tot het vastgestelde of vast te stellen onderwijs- of onderzoeksprogramma; die echter wel passen binnen de doelstelling van de universiteit;
- b. waarvoor de Rijksuniversiteit Utrecht geen financieringsbron heeft of kan creëren en die derhalve niet door een betaalde kracht kunnen worden verricht;
- c. die normaliter niet door derden ten behoeve van de Rijksuniversiteit Utrecht tegen betaling worden of zijn verricht;
- d. die geen commercieel karakter hebben;
- e. die (tijdelijk) kunnen worden beëindigd of stopgezet zonder dat de universiteit of derden daar schade van ondervinden;
- f. die in het belang zijn van betrokken werklozen; dat wil zeggen die verricht worden om problemen te minimaliseren die zich voordoen bij het toetreden tot de arbeidsmarkt (een tekort aan - of ontbreken van werkervaring) of die optreden ten gevolge van het werkloos zijn (verlies praktische vaardigheden, kennisveroudering);
- g. die van een vooraf bepaalde tijdsduur zijn, in principe met een maximum van 1 jaar;
- h. die worden verricht binnen de normale werkuren;
- i. die vrijwillig worden verricht.

De voorwaarden a t/m f hebben voornamelijk betrekking op het begrip additionaliteit, de voorwaarden g t/m i voornamelijk op de context waarin deze werkzaamheden verricht kunnen worden.

3. Doelgroep

De doelgroep betreft in principe recent afgestudeerden en gepromoveerden, die werkloos zijn en die uit dien hoofde een uitkering ontvangen ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of de wachtgeldregeling.

4. Toepassingscriteria

De beslissing om werkloze academici toe te staan additionele werkzaamheden binnen de Rijksuniversiteit Utrecht te verrichten wordt door het College van Bestuur genomen.

Vooralsnog zullen de volgende toepassingscriteria hierbij gehanteerd worden:

1. de gegeven definitie van additionele werkzaamheden zal op de te verrichten werkzaamheden van toepassing moeten zijn;
2. de werkzaamheden dienen vooraf naar aard, benodigde faciliteiten, omvang, financiële consequenties en tijdsduur in een projectbeschrijving te worden omschreven; tevens dient aangegeven te worden in hoeverre de kosten ten laste van de (sub/inter)faculteit kunnen komen;
3. het College van Bestuur beslist of de kosten vergoed zullen worden en welk deel gedragen moet worden door de (sub/inter)faculteit;
4. de projectbeschrijving dient voorzien te zijn van een instemmingsverklaring van de (sub/inter)faculteitssecretaris, gebaseerd op een inhoudelijk advies van het betrokken (sub/inter)faculteitsbestuur.
5. werkzaamheden kunnen eerst aanvangen wanneer de betrokken werkloze academicus toestemming heeft van de uitkeringverlenende instantie (G.S.D., BiZa);
6. de uitvoering en voortgang van organieke werkzaamheden mag niet nadelig worden beïnvloed;
7. er dient een centrale coördinatie van aanvragen plaats te vinden. Mocht na enige tijd op grond praktijkervaringen blijken dat deze criteria aanscherping behoeven zal hiervoor ruimte moeten zijn. Faculteiten zullen in dat geval nader bericht ontvangen.

5. Bijzondere categorieën:

De in paragraaf 4 genoemde toepassingscriteria maken het een aantal groepen academici onmogelijk van de faculteit gebruik te maken. Het betreft voornamelijk academici die werkzaamheden willen verrichten op het terrein van de (klinische) gezondheidszorg (tandartsen, artsen,

psychologen).

Immers werkzaamheden in de (onderzoeksgebonden) patiëntenzorg verricht met het oogmerk de 'handvaardigheid' op peil te houden, kunnen per definitie als organiek gekarakteriseerd worden. Bovendien zal voor deze werkzaamheden veelal een financieringsbron bestaan (zoals Ziekenfondsen, particuliere verzekeringsmaatschappijen of eigen bijdragen van patiënten).

Toch wenst het College van bestuur deze groepen academici niet *à priori* uit te sluiten.

Teneinde een onverantwoorde en onbeheersbare uitbreiding van patiëntenzorg te voorkomen en concurrentie-ervalsing te vermijden zullen nadere toelatingseisen gesteld moeten worden.

Zo zal het aantal werkloze academici dat bovenbedoelde werkzaamheden gaat verrichten, beperkt moeten blijven.

Indicatoren voor de omvang kunnen zijn: studenten-uitstroom, specialisatie-richting, omvang van de organieke wetenschappelijke staf.

In bilateraal overleg tussen College van Bestuur en faculteiten zullen hierover nadere afspraken gemaakt kunnen worden.

6. Rechtspositioneel kader.

De betrokken werkloze academici kunnen voor de duur van de projecten, maar in principe met een maximum van 1 jaar, een aanstelling 'buiten bezwaar' van 's Rijkschatkist krijgen (conform ARAR, artikel 6 lid 2h). Dit rechtspositioneel kader komt overeen met de brief van 8 september 1981, kenmerk HP/RA 209.301.

Consequentie van deze aanstellingsvorm is het recht van betrokkene op onkostenvergoedingen inzake woon-werkverkeer, dienstreizen en studiefaciliteiten. Tevens is het intern voorrangrecht met betrekking tot vacaturevervulling van toepassing en kan de betrokkene rechten aan de WUB (zoals stemrecht, mogelijkheden tot lidmaatschap van raden en besturen, lidmaatschap vakgroep e.d.) ontlennen.

Deze aanstellingsfiguur heeft daarbij het voordeel dat de aansprakelijkheidsproblematiek geregeld wordt.

7. Procedure

Bij projectaanvragen zal de volgende procedure van toepassing zijn:

- a. de werkzaamheden worden vooraf naar aard, omvang benodigde faciliteiten, financiële consequenties en tijdsduur omschreven in een

- projectbeschrijving. Tevens dient aangegeven te worden in hoeverre de kosten ten lasten van de (sub/inter-)faculteit kunnen komen;
- b. de projectbeschrijving wordt voorzien van een inhoudelijk advies van het betrokken (sub-/inter-)faculteitsbestuur en een instemmingsverklaring van de (sub-/inter-)faculteitssecretaris;
 - c. projectbeschrijving, advies en instemmingsverklaring worden door de (sub-/inter-)faculteitssecretaris aan het College van Bestuur voorgelegd en marginaal door HP/PO aan de in deze nota genoemde criteria getoetst;
 - d. het College van Bestuur beslist of de kosten vergoed zullen worden en welk deel gedragen moet worden door de (sub/inter)faculteit;
 - e. de projectbeschrijving wordt - voor zover van toepassing - met een instemmingsverklaring van het College van Bestuur aan de uitkeringsverlenende instantie gezonden;
- Opmerking: Gelijkzeitig en voorzover van toepassing moet de betrokken werkloze academicus de betrokken uitkeringsverlenende instantie verzoeken de beschreven werkzaamheden met behoud van uitkering te mogen verrichten.
- f. De uitkering verlenende instantie stuurt een afschrift van de beschikking terzake aan het College van Bestuur, waarna - afhankelijk van de inhoud van de beschikking - de werkzaamheden kunnen aanvangen;
 - g. Tussentijdse wijzigingen van projecten worden door de faculteiten aan het College van Bestuur (HP/PO) gemeld.

De in deze procedure genoemde stappen garanderen een correcte afhandeling van aanvragen. Het is echter mogelijk dat een aantal stappen parallel of in een andere volgorde doorlopen worden.

8. Ten gevolge van reorganisatie ontslagen medewerkers.

Het College van Bestuur is van mening dat de Rijksuniversiteit Utrecht naast een verantwoordelijkheid als opleider van academici ook een verantwoordelijkheid heeft als werkgever. In het kader van deze nota gaat het met name om medewerkers waarvoor binnen de instelling geen werkzaamheden meer zijn als gevolg van reorganisaties (budgettaire beperkingen, operatie Taakverdeling en Concentratie).

Het College van Bestuur wil ten aanzien van de door reorganisaties gedwongen ontslagen medewerkers een gelijksoortige beleidslijn volgen

als in deze nota is uiteengezet, waarbij echter geen onderscheid gemaakt wordt tussen academici en niet-academici.

De in deze nota beschreven procedure en rechtspositioneel kader zijn zo geformuleerd dat voor deze doelgroep eveneens hanteerbaar zijn.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat en aanzien van de categorie gedwongen ontslagen in het sociaal Beleidskader TVC een beperkende voorwaarde gesteld wordt (SBK/TVC, augustus 1983, blz. 15).

Hierin wordt gesteld:

"met betrokkenen worden geen formele overeenkomsten gesloten, terwijl ook voor een (onbezoldigde) aanstelling geen plaats is".

Het College van Bestuur acht het echter niet juist dat er onderscheid gemaakt wordt (in rechtspositionele termen) tussen de diverse categorieën werkloze academici, terwijl het eveneens niet juist geacht wordt om formele afspraken met betrokkenen achterwege te laten.

Het College van Bestuur zal daarom ook de door reorganisatie ontslagen een aanstelling buiten bezwaar van 's Rijksschatkist geven wanneer deze werkzaamheden binnen de Rijksuniversiteit Utrecht (blijven) verrichten, met het oogmerk om vaardigheden, vakbekwaamheid op peil te houden.